

PRESENÇA FEMININA NO TRABALHO E O PAPEL DAS POLÍTICAS SOCIAIS

ANSCHAU, Eduardo, UFFS. Cerro Largo. RS, Brasil. Bolsista CNPq.

CORRÊA, Marjorie Bier Krinski, UFFS. Cerro Largo. RS, Brasil. Bolsista CAPES.

KOHL, Camili, UFFS, Cerro Largo. RS, Brasil. Bolsista UFFS.

LAGO, Ivann Carlos, UFFS. Cerro Largo. RS, Brasil.

ROTTA, Edemar, UFFS. Cerro Largo. RS, Brasil.

Autor para correspondencia: marjorie.bier@estudante.uffs.edu.br

RESUMO

A presença feminina no mercado de trabalho passou por transformações significativas, impulsionadas por marcos legislativos e políticas sociais. No entanto, desafios estruturais persistem, manifestando-se na distribuição desigual de oportunidades, na segregação ocupacional e nas disparidades salariais. Este estudo analisa o impacto das políticas públicas na promoção da equidade profissional, considerando avanços e entraves que afetam a trajetória laboral das mulheres. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com revisão teórica, bibliográfica e documental, permitindo uma análise aprofundada dos fatores que sustentam a desigualdade de gênero no universo corporativo. Os resultados indicam que, apesar das conquistas normativas, a efetivação da equidade ainda é limitada por fatores culturais e institucionais, que reforçam barreiras à progressão profissional. A carga desproporcional de atividades não remuneradas, combinada com a segmentação de funções, restringe o alcance de posições estratégicas, perpetuando um cenário de assimetria. A efetividade das políticas de inclusão depende não apenas de diretrizes legais, mas de sua implementação concreta, associada a mecanismos de fiscalização e incentivos estruturais. Conclui-se que a superação desses desafios requer um

esforço contínuo, envolvendo Estado, iniciativa privada e sociedade civil, para transformar padrões enraizados e garantir condições equitativas no mundo do trabalho. O estudo sugere que futuras pesquisas aprofundem a interseccionalidade das desigualdades, analisando como fatores como raça, classe e maternidade influenciam as trajetórias profissionais femininas em diferentes contextos.

Palavras-chave: Empregabilidade. Políticas Públicas. Mulheres. Protagonismo. Regulamentação.

PRESENCIA FEMENINA EN EL TRABAJO Y EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES

RESUMEN

La presencia femenina en el mercado laboral ha experimentado transformaciones significativas, impulsadas por marcos legislativos y políticas sociales. Sin embargo, persisten desafíos estructurales que se manifiestan en la distribución desigual de oportunidades, la segregación ocupacional y las disparidades salariales. Este estudio analiza el impacto de las políticas públicas en la promoción de la equidad profesional, considerando los avances y obstáculos que afectan la trayectoria laboral de las mujeres. La investigación adopta un enfoque cualitativo, con revisión teórica, bibliográfica y documental, lo que permite un análisis profundo de los factores que sustentan la desigualdad de género en el ámbito corporativo. Los resultados indican que, a pesar de las conquistas normativas, la efectivización de la equidad aún se ve limitada por factores culturales e institucionales que refuerzan las barreras a la progresión profesional. La carga desproporcionada de actividades no remuneradas, combinada con la segmentación de funciones, restringe el acceso a cargos estratégicos, perpetuando un escenario de asimetría. La efectividad de las políticas de inclusión depende no solo de las directrices legales, sino también de su implementación concreta, asociada a mecanismos de fiscalización e incentivos estructurales. Se concluye que la superación de estos desafíos requiere un esfuerzo

continuo que involucre al Estado, al sector privado y a la sociedad civil, con el fin de transformar patrones arraigados y garantizar condiciones equitativas en el mundo del trabajo. El estudio sugiere que futuras investigaciones profundicen en la interseccionalidad de las desigualdades, analizando cómo factores como la raza, la clase social y la maternidad influyen en las trayectorias profesionales femeninas en diferentes contextos.

Palabras clave: Empleabilidad. Políticas Públicas. Mujeres. Protagonismo. Regulación.

INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho passou por transformações significativas ao longo das últimas décadas, impulsionadas por mudanças legislativas, sociais e econômicas. Apesar dos avanços conquistados, a desigualdade de gênero persiste em diversos aspectos, como a segregação ocupacional, a desigualdade salarial e as barreiras à ascensão profissional. A Constituição Federal de 1988 representou um marco importante ao consolidar princípios de igualdade de direitos entre homens e mulheres, mas sua efetivação depende da implementação de políticas públicas e da superação de desafios estruturais. A participação feminina no mundo do trabalho não se limita a um crescimento numérico; ela envolve a luta pela equidade de condições, pelo reconhecimento do valor do trabalho das mulheres e pela superação de obstáculos institucionais que ainda restringem seu acesso a cargos de liderança e a remunerações justas.

A permanência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho evidencia a complexidade das relações sociais que sustentam a segregação ocupacional e salarial. Embora a presença feminina tenha se ampliado em diversos setores da economia, a divisão sexual do trabalho ainda se manifesta tanto na concentração de mulheres em determinadas ocupações – geralmente associadas ao cuidado e ao suporte – quanto na dificuldade de ascender a posições de maior prestígio e poder. Como destacam Reskin e Roos (1990), esse fenômeno não se deve apenas a fatores

individuais, mas a uma estrutura organizacional que perpetua hierarquias de gênero. Além disso, a sobrecarga da jornada dupla, combinando trabalho remunerado e doméstico, limita as oportunidades das mulheres de se dedicarem plenamente ao desenvolvimento profissional, perpetuando desigualdades de forma intergeracional.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo analisar a presença feminina no mercado de trabalho, destacando os avanços conquistados, os desafios persistentes e o impacto das políticas sociais na promoção da equidade de gênero. A pesquisa se baseia em uma abordagem qualitativa, com ênfase em revisão teórica, bibliográfica e documental. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa permite uma compreensão aprofundada dos fenômenos sociais, analisando não apenas dados objetivos, mas também os significados e dinâmicas subjacentes às relações de trabalho e gênero. A revisão bibliográfica, por sua vez, fundamenta-se em autores que discutem as desigualdades de gênero e as políticas públicas, como Bruschini (1994), Acker (1990), Fraser (2009) e Hirata e Kergoat (2007), garantindo um embasamento teórico sólido para a análise proposta. A pesquisa documental complementa essa abordagem, permitindo uma avaliação crítica da legislação e das políticas implementadas ao longo das últimas décadas para reduzir as disparidades de gênero no mundo do trabalho.

A relevância acadêmica deste estudo reside na necessidade de compreender os fatores que ainda limitam a plena equidade no mercado de trabalho, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes. Além disso, a pesquisa contribui para o debate sobre a importância da interseccionalidade na formulação de políticas de inclusão, considerando como fatores como classe social, raça e maternidade influenciam a trajetória profissional das mulheres. O avanço em direção à igualdade de gênero não se dá apenas por meio de mudanças legais, mas também pela transformação das normas culturais e organizacionais que ainda reproduzem barreiras à ascensão feminina. Como argumenta Fraser (2009), a justiça de gênero deve ir além do reconhecimento formal da igualdade, demandando a redistribuição de oportunidades e recursos de forma equitativa.

Assim, compreender os desafios e avanços da presença feminina no mercado de trabalho é essencial para a formulação de estratégias que promovam mudanças estruturais e efetivas. A desigualdade de gênero no trabalho não é um problema isolado, mas um reflexo de relações sociais e históricas que se entrelaçam com dinâmicas políticas e econômicas mais amplas. Nesse sentido, este artigo busca contribuir para a reflexão sobre as condições necessárias para garantir a participação plena e igualitária das mulheres no mundo do trabalho. O texto está estruturado da seguinte forma: a primeira seção discute o impacto das políticas públicas e da Constituição de 1988 na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em seguida, aborda-se a desigualdade salarial e a segregação ocupacional, analisando como esses fenômenos afetam a trajetória profissional feminina. A terceira seção examina o papel das políticas de inclusão e os desafios contemporâneos para a equidade de gênero. Por fim, as considerações finais sintetizam os principais achados e discutem possíveis caminhos para a superação das barreiras ainda existentes.

METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, por compreender que os fenômenos sociais, como as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, exigem mais do que a mensuração de dados objetivos: demandam a interpretação dos sentidos atribuídos pelas pessoas às suas experiências. Conforme argumenta Minayo (2001), a pesquisa qualitativa é particularmente eficaz quando se busca analisar realidades complexas, marcadas por contradições, subjetividades e múltiplos determinantes históricos, culturais e institucionais. Trata-se de uma abordagem que não pretende generalizar estatisticamente os resultados, mas aprofundar a compreensão de dinâmicas sociais a partir da análise de contextos específicos. Ao investigar a presença feminina nas relações laborais e o impacto das políticas sociais, opta-se por um método que privilegia a escuta sensível, a reflexão crítica e a articulação entre estrutura e agência, permitindo captar os sentidos sociais das desigualdades, bem como os mecanismos que as reproduzem ou enfrentam.

No desenvolvimento da análise, são mobilizadas três técnicas principais: a revisão teórica, a revisão bibliográfica e a análise documental. A revisão teórica e bibliográfica sustenta-se em autoras e autores que oferecem subsídios fundamentais para compreender os processos de exclusão, segmentação e resistência no espaço laboral, como Bruschini (1994), Acker (1990), Fraser (2009), e Hirata e Kergoat (2007). Esses referenciais auxiliam na construção de uma base sólida de interpretação crítica sobre as estruturas de dominação e os limites das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero. A pesquisa documental, por sua vez, complementa essa leitura ao examinar leis, planos governamentais e instrumentos normativos implementados nas últimas décadas, permitindo avaliar em que medida tais dispositivos têm promovido transformações efetivas. A partir desse conjunto de técnicas, constrói-se uma análise densa e articulada, que vai além da superfície dos dados legais e estatísticos, buscando entender os condicionantes sociais que limitam ou potencializam o protagonismo feminino no mundo do trabalho.

3 O AVANÇO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E O IMPACTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco crucial para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. Reconhecida como uma das mais inclusivas da história do país, ela consolidou direitos fundamentais para as mulheres, que passaram a ter garantias constitucionais contra a discriminação de gênero, especialmente no campo do trabalho. O artigo 5º da Constituição afirma explicitamente a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, o que representou uma ruptura significativa com o passado legal brasileiro, que até então era marcado por legislações protecionistas que, na prática, limitavam as oportunidades femininas no mercado de trabalho (Brasil, 1988).

Antes da Constituição de 1988, a legislação trabalhista era baseada em uma visão patriarcal que enxergava a mulher como um ser frágil, incapaz de exercer funções mais exigentes ou ocupar cargos de liderança (Bruschini, 1994). Essa perspectiva não apenas confinava as mulheres a setores específicos da economia, como o doméstico e o de cuidados, mas também restringia sua ascensão profissional e reduzia suas

oportunidades de qualificação. O protecionismo legal funcionava, portanto, como um mecanismo de exclusão, sob o pretexto de proteção à mulher.

Com a promulgação da nova Constituição, o cenário mudou radicalmente. O artigo 7º assegura a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo, a licença-maternidade de 120 dias e a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da mulher grávida, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Brasil, 1988). Esses avanços legais representaram conquistas significativas para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, fortalecendo sua proteção contra discriminações flagrantes e promovendo uma maior inclusão.

O impacto da Constituição de 1988, no entanto, deve ser analisado à luz de um debate acadêmico que envolve múltiplos autores e diferentes perspectivas. Segundo Bruschini (1994), a Constituição representou uma ruptura com a visão patriarcal que dominava as relações trabalhistas até aquele momento, especialmente ao promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Para a autora, o avanço legal não pode ser subestimado, pois trouxe mudanças significativas nas esferas pública e privada, ainda que a efetivação desses direitos tenha encontrado obstáculos. Bruschini (1994) destaca que a legislação anterior limitava as mulheres a ocupações vistas como adequadas à sua suposta "natureza", perpetuando uma divisão sexual do trabalho que reforçava a exclusão feminina de setores estratégicos da economia.

Essa perspectiva é complementada por Aquino, Menezes e Marinho (1995), que analisam a implementação desses direitos sob o prisma da saúde e do trabalho das mulheres. Para os autores, a proteção legal proporcionada pela Constituição foi um avanço significativo, mas a desigualdade estrutural persistiu, principalmente devido à dupla jornada enfrentada pelas mulheres, que continuavam a desempenhar papéis domésticos além de suas funções no mercado de trabalho. Essa sobrecarga, argumentam os autores, compromete a plena participação das mulheres em suas carreiras, pois elas seguem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que, mesmo após as conquistas constitucionais, limita suas oportunidades de ascensão profissional.

Já Vigano e Laffin (2019) reforçam que, apesar das conquistas da Constituição de 1988, a efetivação das políticas públicas de igualdade de gênero só ganhou fôlego com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), em 2003, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva. Segundo esses autores, a SPM desempenhou um papel crucial ao articular uma série de políticas voltadas para o empoderamento feminino e a inclusão das mulheres no mercado de trabalho em condições mais justas. As autoras ressaltam que a criação da SPM consolidou um espaço institucional para a promoção dos direitos das mulheres, fortalecendo a capacidade do Estado de implementar políticas públicas que, de fato, pudessem mitigar as desigualdades de gênero.

As Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres foram momentos decisivos para o fortalecimento da agenda feminista no Brasil. Durante a Primeira Conferência, realizada em 2004, foi elaborado o primeiro Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que definiu metas e diretrizes fundamentais para o governo federal no que tange à promoção da igualdade de gênero (Vigano e Laffin, 2019). O Quadro 1 apresenta as cinco diretrizes principais estruturadas no plano, que abrangem desde a autonomia econômica até o fortalecimento da participação das mulheres em espaços de poder. Para os autores, essas conferências consolidaram um plano nacional importante e coerente, com impacto relevante nas áreas de combate à violência contra as mulheres, promoção da autonomia econômica e ampliação do protagonismo feminino em cargos de decisão.

Quadro 1: Diretrizes do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

Diretrizes	O que representa
Autonomia econômica das mulheres e igualdade no mundo do trabalho	Promoção de políticas que garantam a igualdade salarial, melhores condições de emprego e oportunidades de ascensão profissional para as mulheres.
Educação inclusiva e não discriminatória	Criação de programas educacionais que promovam a igualdade de gênero, combatendo estereótipos e preconceitos no ambiente escolar e acadêmico.
Saúde integral e direitos sexuais e reprodutivos	Acesso das mulheres a serviços de saúde que garantam direitos reprodutivos e sexuais, além de cuidados integrais à saúde da mulher.
Enfrentamento à violência contra as mulheres	Implementação de políticas de prevenção e combate à violência doméstica e de gênero, fortalecendo os mecanismos de proteção às vítimas.
Fortalecimento da participação das mulheres nos espaços de poder e decisão	Estímulo à presença feminina em cargos de liderança política e empresarial, promovendo a equidade na ocupação de espaços decisórios.

Fonte: Desenvolvido pelos autores com base em Vigano e Laffin (2019)

Nesse sentido, Bruschini e Lombardi (2003) destacam que, embora as políticas públicas tenham sido implementadas em diversas áreas, o mercado de trabalho ainda apresenta desafios significativos para as mulheres, como a desigualdade

salarial e a segregação ocupacional. Para as autoras, a Constituição de 1988 criou as bases para o avanço, mas as mudanças culturais e estruturais no mercado de trabalho ainda são lentas. O conceito de “teto de vidro”, que impede a ascensão das mulheres a posições de liderança, permanece uma barreira significativa, mesmo diante dos avanços legais e institucionais promovidos pela Constituição e pelas políticas subsequentes.

Dessa forma, o debate entre esses autores revela que, embora a Constituição de 1988 tenha sido um marco na promoção da igualdade de gênero, a efetividade das políticas públicas depende de uma articulação contínua entre o Estado, o mercado e a sociedade civil. A criação da SPM e as Conferências Nacionais foram passos importantes, mas, como apontam Bruschini (1994), Aquino *et al.* (1995), e Vigano e Laffin (2019), a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema complexo que exige ações mais profundas e transformações culturais para que se alcance a verdadeira equidade.

4 DESIGUALDADE SALARIAL E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade salarial e a segregação ocupacional são fenômenos interligados que refletem não apenas diferenças econômicas, mas também estruturas sociais e históricas que sustentam a hierarquização de gênero no mundo do trabalho. Embora políticas públicas tenham promovido avanços formais na legislação trabalhista e ampliado a participação feminina em diversas áreas, as mulheres continuam submetidas a barreiras institucionais que limitam seu crescimento profissional. Fraser (2009) argumenta que a desigualdade de gênero no trabalho não pode ser analisada apenas sob a ótica do reconhecimento formal de direitos, pois envolve uma distribuição desigual de recursos e oportunidades que persiste mesmo diante de reformas legais.

A segregação ocupacional pode ser observada tanto em sua dimensão horizontal quanto vertical. Reskin e Roos (1990) definem a segregação horizontal como a

concentração de mulheres em determinadas profissões, geralmente associadas ao cuidado e ao suporte, como educação, enfermagem e assistência social. Esse fenômeno é resultado de processos históricos e culturais que naturalizam a presença feminina em áreas de menor prestígio econômico. Por outro lado, a segregação vertical se manifesta na dificuldade que as mulheres enfrentam para ascender a cargos de liderança e tomada de decisão, mesmo quando possuem qualificação equivalente ou superior à de seus colegas homens. Esse fenômeno, conhecido como “teto de vidro”, foi amplamente estudado por Acker (1990), que demonstrou como as hierarquias organizacionais reproduzem padrões masculinos de poder, excluindo sistematicamente as mulheres dos altos escalões das empresas e instituições públicas.

Dentre os fatores que perpetuam essa desigualdade, destaca-se a divisão sexual do trabalho, que impõe às mulheres uma sobrecarga resultante da jornada dupla – a combinação do trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas. Hirata e Kergoat (2007) analisam como essa divisão se mantém mesmo diante do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, reforçando a desigualdade salarial e dificultando a progressão profissional das mulheres. Para as autoras, essa estrutura não se sustenta apenas por meio de normas explícitas, mas também por mecanismos simbólicos e culturais que associam a liderança e o desempenho competitivo a atributos tradicionalmente masculinos.

A desigualdade salarial, por sua vez, não se restringe à comparação entre homens e mulheres em cargos equivalentes, mas também à valoração diferenciada das profissões em que as mulheres são maioria. England (1992) argumenta que a depreciação salarial das áreas predominantemente femininas reflete um viés estrutural que associa menor valor econômico ao trabalho realizado por mulheres. Esse processo, segundo Williams (1995), é reforçado pelo fenômeno da “escada rolante de vidro” (*glass escalator*), no qual homens que entram em profissões tradicionalmente femininas ascendem mais rapidamente a cargos de chefia do que suas colegas mulheres. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023, as mulheres brasileiras recebiam, em média, 78% do rendimento

dos homens, mesmo quando ocupavam cargos equivalentes (Gráfico 1). Esse dado corrobora a análise de England (1992), que aponta para a desvalorização do trabalho feminino como um fenômeno estrutural. Também de acordo com o IBGE (2023), apenas 38% dos cargos de gerência no Brasil são ocupados por mulheres (Gráfico 1), reforçando o argumento sobre a permanência do "teto de vidro" como um obstáculo estrutural à ascensão feminina.

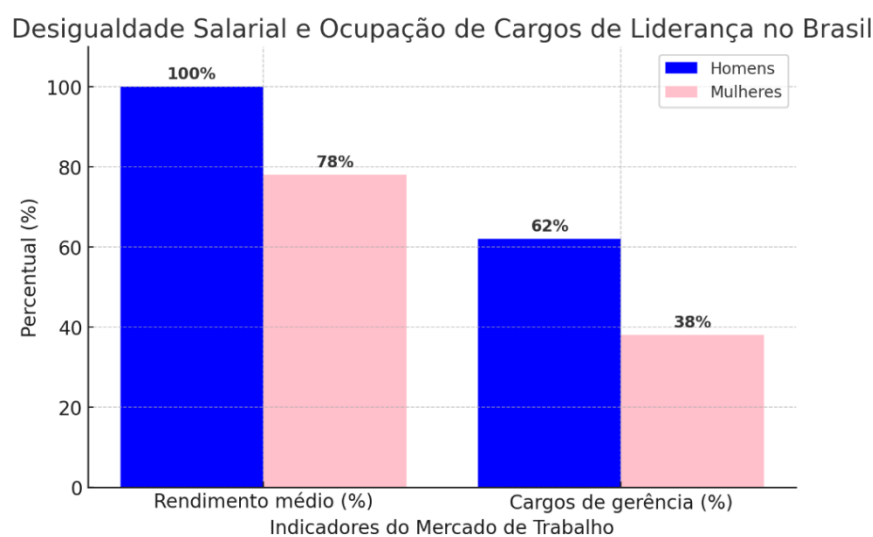


Gráfico 1 – Desigualdade salarial e ocupação de cargos de liderança no Brasil

Fonte: IBGE (2023)

Embora as políticas públicas tenham buscado reduzir essas disparidades, sua efetividade tem sido limitada por fatores institucionais e culturais. Bourdieu (1998) argumenta que a manutenção da desigualdade de gênero não se dá apenas por meio de mecanismos formais, mas também por estruturas simbólicas que naturalizam a posição subalterna das mulheres no mercado de trabalho. Esse conceito se aproxima da crítica feita por Fraser (2009) ao liberalismo contemporâneo, que, segundo a autora, reconhece formalmente a igualdade de gênero, mas não redistribui efetivamente os recursos necessários para garantir condições de equidade real.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a superação da desigualdade salarial e da segregação ocupacional exige mais do que reformas legais pontuais. Como

apontam os autores citados neste tópico, é necessário um esforço articulado entre Estado, empresas e sociedade civil para transformar as estruturas organizacionais e culturais que sustentam a divisão sexual do trabalho. Somente assim será possível garantir a participação plena das mulheres em todas as esferas do mercado de trabalho, rompendo com as barreiras que historicamente as mantêm em posições secundárias.

5 O PAPEL DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO E OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

A equidade de gênero no mercado de trabalho não se alcança apenas com a ampliação da participação feminina, mas exige a implementação de políticas públicas capazes de transformar as estruturas que perpetuam desigualdades. Ao longo das últimas décadas, diversas iniciativas foram desenvolvidas com esse objetivo, incluindo políticas afirmativas, programas de incentivo à ascensão profissional feminina e legislações voltadas à proteção da mulher. No entanto, a efetividade dessas medidas ainda enfrenta desafios significativos, especialmente diante das novas configurações do mundo do trabalho e das resistências institucionais à mudança. Fraser (2009) argumenta que a igualdade de gênero exige não apenas a garantia de direitos formais, mas também a redistribuição efetiva de oportunidades e o reconhecimento das desigualdades estruturais que limitam o acesso das mulheres ao poder econômico.

A relação entre violência de gênero e mercado de trabalho evidencia um dos principais desafios para a efetividade das políticas inclusivas. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a desigualdade se reproduz tanto na esfera profissional quanto na doméstica, o que compromete a autonomia econômica das mulheres e sua permanência no trabalho remunerado. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) representa um marco no enfrentamento da violência doméstica, mas seu impacto na empregabilidade feminina ainda é limitado. Saffioti e Almeida (1995) apontam que a dependência financeira muitas vezes impede que mulheres em situação de violência

rompam com ciclos de abusos, tornando essencial que políticas públicas ampliem as condições de empregabilidade e garantam alternativas concretas às vítimas.

A globalização e as mudanças tecnológicas impõem novos desafios às políticas de inclusão. Castells (2010) observa que a digitalização e a automação alteraram profundamente as relações de trabalho, reduzindo empregos estáveis e favorecendo formas flexíveis de contratação. Esse fenômeno tem impactos diretos sobre as mulheres, que já enfrentam dificuldades para acessar postos de liderança e permanecem sub-representadas nos setores de maior valorização econômica, como tecnologia e engenharia (Williams, 1995). A crescente digitalização do trabalho, apesar de criar novas oportunidades, também aprofunda desigualdades, uma vez que o acesso à capacitação tecnológica e às redes de contatos ainda é desigual entre os gêneros.

A implementação de políticas afirmativas no mercado de trabalho é um passo essencial para corrigir desigualdades históricas, mas sua efetividade apresenta ambiguidades e desafios. A adoção de cotas de gênero e programas de mentoria, conforme argumenta Acker (1990), pode ser uma estratégia importante para romper barreiras invisíveis que impedem a ascensão feminina, como o "teto de vidro". Essas medidas têm o potencial de ampliar a presença das mulheres em espaços de liderança e decisão, reduzindo a concentração feminina em cargos subalternos. No entanto, Fraser (2009) destaca que tais iniciativas, quando não acompanhadas por mudanças estruturais mais profundas, podem se limitar a um reconhecimento simbólico da desigualdade, sem modificar os mecanismos institucionais que perpetuam a exclusão feminina.

A simples inserção de mulheres em posições estratégicas não é suficiente para garantir equidade se a cultura organizacional permanecer inalterada. Muitas vezes, empresas adotam políticas afirmativas sem revisar seus critérios de promoção, avaliação de desempenho e estrutura de poder, o que faz com que as mulheres enfrentem desafios adicionais ao ocupar cargos tradicionalmente dominados por homens. Além disso, a desigualdade salarial continua sendo um obstáculo

significativo, pois mesmo quando alcançam posições de destaque, as mulheres frequentemente recebem remuneração inferior à de seus pares masculinos. Para que as políticas afirmativas tenham um impacto real, é essencial que sejam acompanhadas por ações de fiscalização rigorosa, mudanças na estrutura de oportunidades e iniciativas educacionais que promovam uma cultura corporativa mais inclusiva e equitativa.

A transformação das relações de trabalho exige um compromisso institucional que vá além do cumprimento formal de cotas ou da criação de programas pontuais. A equidade de gênero só será efetiva quando houver uma redistribuição real de recursos e oportunidades, garantindo que as mulheres não apenas tenham acesso a cargos de liderança, mas também consigam permanecer e prosperar neles. Isso envolve a criação de redes de apoio profissional, incentivos à progressão de carreira feminina, ampliação da licença parental para ambos os gêneros e medidas que promovam um equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Como destaca Fraser (2009), a justiça social não pode se limitar ao reconhecimento da desigualdade; ela exige mudanças estruturais profundas que modifiquem a dinâmica do poder e assegurem condições reais de igualdade para mulheres no mercado de trabalho.

Diante desse panorama, torna-se evidente que as políticas de inclusão, apesar de fundamentais, ainda não são suficientes para garantir a equidade de gênero no mercado de trabalho. Como apontam Connell e Pearse (2015), a luta por igualdade não se restringe à legislação, mas exige uma transformação das normas sociais e organizacionais que sustentam a desigualdade. Isso significa que o Estado, as empresas e a sociedade civil precisam atuar de maneira conjunta para garantir que os avanços formais se traduzam em mudanças estruturais concretas.

6 CONCLUSÃO

A análise da presença feminina no mercado de trabalho revelou um panorama complexo, no qual avanços significativos coexistem com desafios estruturais persistentes. Embora políticas públicas e legislações tenham contribuído para a

ampliação da participação das mulheres na economia formal, as desigualdades de gênero ainda se manifestam de diversas formas, como a disparidade salarial, a segregação ocupacional e as dificuldades de ascensão a cargos de liderança. Esses obstáculos não são apenas resquícios de um passado excludente, mas refletem a permanência de barreiras institucionais e culturais que limitam a equidade no mundo do trabalho.

Um dos principais desafios observados ao longo desta pesquisa diz respeito à persistência da divisão sexual do trabalho, que continua a restringir as mulheres a setores historicamente desvalorizados e a sobrecarregá-las com a jornada dupla. Apesar dos avanços legislativos, a responsabilização majoritária das mulheres pelas atividades domésticas e de cuidado se reflete em sua inserção profissional, dificultando sua progressão na carreira e limitando suas oportunidades de acesso a melhores condições salariais e de trabalho. Nesse sentido, políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar, como a ampliação da licença parental compartilhada, a promoção de jornadas flexíveis e a valorização do trabalho doméstico, são medidas fundamentais para mitigar essas desigualdades.

Outro aspecto crítico identificado é a permanência da desigualdade salarial, que, apesar de proibida por lei, segue sendo uma realidade estrutural. A valorização desigual do trabalho masculino e feminino não apenas compromete a autonomia econômica das mulheres, mas reforça dinâmicas de exclusão que impactam diretamente sua participação em espaços de poder. Estratégias eficazes para combater essa disparidade devem ir além do reconhecimento formal da equidade salarial, exigindo mecanismos rigorosos de fiscalização, transparência salarial nas empresas e incentivos para a contratação e promoção de mulheres em setores tradicionalmente masculinos.

A segregação ocupacional, por sua vez, continua sendo um fator determinante na manutenção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A predominância feminina em áreas associadas ao cuidado e ao ensino reflete não apenas escolhas individuais, mas uma estrutura social que direciona mulheres e homens para

diferentes trajetórias profissionais desde a infância. A reformulação de currículos educacionais e programas de incentivo para a participação feminina em áreas de alta valorização econômica, como ciência, tecnologia, engenharia e matemática, são essenciais para romper com essa lógica de exclusão e ampliar as oportunidades profissionais para as mulheres.

A análise das políticas públicas também demonstrou que, apesar dos avanços institucionais, sua implementação e efetividade ainda enfrentam desafios significativos. A criação de legislações voltadas à igualdade de gênero representou um passo fundamental, mas sua eficácia depende da articulação entre o Estado, as empresas e a sociedade civil. A ausência de uma fiscalização eficiente e de sanções rigorosas para o descumprimento de normas trabalhistas de equidade enfraquece o impacto dessas políticas, tornando-as, muitas vezes, meras diretrizes sem aplicação prática. Além disso, a descontinuidade de programas voltados à inserção e proteção da mulher no mercado de trabalho compromete os avanços conquistados e reforça a necessidade de uma abordagem de longo prazo, baseada na institucionalização de medidas estruturais e na garantia de recursos para sua manutenção.

Diante dessas constatações, torna-se evidente que a superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho exige uma abordagem ampla e integrada, que envolva tanto mudanças legislativas quanto transformações culturais profundas. A criação de espaços de liderança para mulheres, a implementação de políticas afirmativas em empresas e órgãos públicos e a promoção de programas de capacitação e empoderamento feminino são caminhos fundamentais para garantir que a equidade de gênero se concretize de forma efetiva. Além disso, é essencial que as discussões sobre esse tema sejam ampliadas e incorporadas de forma transversal em diferentes campos do conhecimento, assegurando que a luta pela equidade no trabalho seja parte integrante de um projeto maior de justiça social.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a ampliação dos estudos sobre a relação entre desigualdade de gênero e as novas configurações do mundo do trabalho, incluindo a precarização das relações laborais e os impactos da digitalização e da automação

sobre as mulheres. Além disso, é fundamental aprofundar as análises interseccionais, considerando como fatores como raça, classe e orientação sexual influenciam a experiência das mulheres no mercado de trabalho. Investigações sobre o impacto de políticas públicas específicas em diferentes contextos socioeconômicos também podem contribuir para um entendimento mais detalhado dos desafios e possibilidades na promoção da equidade de gênero.

Assim, embora os avanços sejam inegáveis, a conquista da equidade de gênero no mercado de trabalho permanece um objetivo inacabado, que demanda esforços contínuos e articulados. As soluções para esse problema não se restringem a medidas isoladas, mas exigem uma reestruturação das bases que sustentam a desigualdade, garantindo que as mulheres não apenas tenham acesso a oportunidades profissionais, mas possam desfrutar de condições justas e igualitárias ao longo de toda sua trajetória laboral.

7 REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990. Disponível em:

<https://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies%2C%20Jobs%2C%20Bodies%20-->

[%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf?utm_source=chatgpt.](https://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies%2C%20Jobs%2C%20Bodies%20--%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf?utm_source=chatgpt) com Acesso em 06 Mar. 2024. Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

AQUINO, Estela Maria Leão; MENEZES, Gilda Maria de Souza; MARINHO, Laura Fonseca Bastos. Women, health and labor in Brazil: challenges for new action.

Cadernos de Saúde Pública, v. 11, n. 2, p. 281-290, 1995. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0102-311X1995000200013>. Acesso em: 07 mar. 2025.

Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, 1988.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)*. Dispõe sobre mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 03 Mar. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Revista Estudos Feministas*, v. 2, p. 179-199, 1994. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0104-026X1994000200002>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac, 2003. p. 179-204.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação - economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gender: In world perspective*. 3. ed. Cambridge: Polity Press, 2015. Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

ENGLAND, Paula. The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*, v. 17, n. 3, p. 358-370, 1992. Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

FRASER, Nancy. *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world*. New York: Columbia University Press, 2009. Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?utm_source=chatgpt.com Acesso em 02 Mar. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Mulheres no mercado de trabalho: indicadores sociais e de desigualdade de gênero*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em 10 fev. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

RESKIN, Barbara; ROOS, Patricia A. *Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press, 1990.

Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.

SAFFIOTI, Heleieth I. B.; ALMEIDA, Suely Souza de. *Violência de gênero: poder e impotência*. Rio de Janeiro: Revinter, 1995.

VIGANO, Samira de Moraes Maia; LAFFIN, Maria Hermínia Lage Fernandes. Mulheres, políticas públicas e combate à violência de gênero. *História (São Paulo)*, v. 38, p. 1-18, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-4369e2019054>. Acesso em: 06 mar. 2025.

WILLIAMS, Christine L. *Still a man's world: men who do "women's work"*. Berkeley: University of California Press, 1995. Tradução de Marjorie Bier Krinski Corrêa.