

# MERCADO DE TRABALHO: DESIGUALDADES DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO CONFLITO

Viviam Fiabane Rissardi\*

Evaldo Schaffrath\*\*

## Resumo

O presente estudo analisou o mercado de trabalho na busca de entender as diferenças de gênero nesse dinâmico espaço laboral, as possíveis causas e o enfrentamento ao conflito. Contextualizando, apresentam-se os números populacionais que integram o mercado de trabalho, considerando a população economicamente ativa, tanto masculina quanto feminina, segundo dados do IBGE. Por meio dos números, identificam-se as desigualdades entre gêneros encontrados no campo do trabalho que se sobressaem e que merecem ser explanadas e contextualizadas, sendo elas a remuneração e as profissões ocupadas por homens e mulheres. A análise comprova a existência das desigualdades com dados quantitativos, identifica as causas e apresenta as ações norteadoras na busca pela proximidade dos números. A temática muito pode ser explorada a fim de sugerir no futuro ações de intervenção ao conflito, considerando a timidez das ações existentes.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho. Diferenças.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, campo de atuação dominado pelos homens, vem sofrendo mudanças em razão da invasão das mulheres. Estas, no entanto, não foram valorizadas por esse fato, mas discriminadas com muitas barreiras a transpor. E os tempos mudam, desenvolvem-se e modernizam-se, porém, a força trabalhadora do gênero feminino continua a sofrer com desigualdades laborais frente ao gênero masculino: a remuneração e as áreas de atuação são duas grandes diferenças que estão sendo transpostas pela massa de mulheres trabalhadoras as quais começam a atingir o topo do organograma organizacional. Para essa conquista, elas contam com o incentivo de políticas públicas que buscam reduzir a discrepância existente entre gêneros no mercado de trabalho, porém, para clarear toda essa discussão, é preciso também entender quais fatores contribuem para que essa polêmica transpasse anos, séculos ou talvez milênios.

Com o intuito de entender melhor esse fenômeno, propôs-se como problemática desta pesquisa, averiguar a existência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho, possíveis causas e enfrentamento ao conflito. Como objetivos deste estudo, enumeraram-se: identificar diferenças de gênero no mercado de trabalho; e, verificar quais possíveis causas para que as diferenças de gênero aconteçam no mercado de trabalho e verificar quais iniciativas governamentais em nível de Brasil contribuem para o enfrentamento do conflito.

O presente estudo é conduzido à luz de revisão de bibliografias encontradas sob o assunto, sendo tanto virtuais quanto impressas. A fundamentação teórica se divide em três momentos distintos, porém, interligados. No primeiro, um breve relato sobre a população economicamente ativa; no segundo, a busca pelas desigualdades de gênero que se sobressaem no mercado de trabalho e no terceiro, possíveis causas para o fenômeno e políticas públicas brasileiras que visam aproximar os números da desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho.

O estudo se justifica considerando que as fontes de conhecimento encontradas sobre esse tema se resumem em sua maioria (conforme pode ser observado na bibliografia), em publicações realizadas por órgãos governamentais: Organização Internacional do Trabalho (OIT), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional

\* Especialista em Gestão de Recursos Humanos; Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos; [vivirissardi@gmail.com](mailto:vivirissardi@gmail.com)

\*\* Doutor em Ciências Empresariais; Mestre em Administração; Professor da Área das Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Oeste de Santa Catarina; [evaldo.schaffrath@unoesc.edu.br](mailto:evaldo.schaffrath@unoesc.edu.br)

por Amostra de Domicílios (PNAD), Secretaria de Política para mulheres, e ainda, poucos autores que desenvolveram dissertações de mestrado ou doutorado relacionadas ao tema: Abramo (2007), Almeida (2011), Macêdo (2003), Lima (2009), sendo de extrema importância a inserção desse debate em trabalhos acadêmicos de graduação e especialização, popularizando os conceitos, a fim de contribuir para a aproximação dos números da desigualdade.

## 2 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Considerando a temática proposta, iniciou-se a contextualização do fenômeno por meio de revisão bibliográfica pertinente ao assunto, tendo como roteiro: breve relato sobre a população economicamente ativa, diferenças de gênero no mercado de trabalho e possíveis causas que contribuem para que elas existam, e relato de mecanismos de enfrentamento ao conflito por intermédio de políticas públicas.

### 2.1 GÊNEROS *VERSUS* TRABALHO

A conquista do espaço feminino no mercado de trabalho se encontra solidificada, pois o mundo capitalista e a sociedade entenderam e mudaram seus conceitos em relação à mulher, considerando que ela faz parte da População Economicamente Ativa (PEA), o que, certamente, é fator determinante de reconhecimento em sociedades capitalistas. Contudo, Macêdo (2003, p. 55) alerta:

Embora as sociedades ocidentais estejam progressivamente incrementando e operacionalizando o discurso igualitário entre homens e mulheres em áreas como cultura, educação e legislação, mudanças reais são escassas quando se analisa a divisão hierárquica do trabalho.

Corroborando a fonte anterior, Abramo (1996 apud MACÊDO, 2003, p. 55) acrescenta:

Na América Latina a presença das mulheres na força de trabalho vem aumentando de forma consciente e significativa nas últimas décadas. Entre 1960 e 1990, o número de mulheres economicamente ativas triplicou. Todavia, o paradoxo é que, não obstante essa afluência maciça das mulheres ao mercado de trabalho, elas continuam sendo designadas a postos de pior remuneração, solidificando a segmentação que define as desigualdades profissionais entre homens e mulheres.

Adentrando em números percentuais, mostra-se a População Economicamente Ativa no Brasil, a fim de clarear e reforçar a prevalência do sexo feminino no mercado de trabalho e ainda demonstrar percentagens que justificam a implantação de políticas públicas que buscam a equiparação de gêneros no mercado de trabalho, assunto que será abordado no desenvolver deste estudo. Considerando dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), catalogados por meio de seu escritório no Brasil, encontram-se os seguintes percentuais:

Em 2006, 93 milhões de pessoas acima de 16 anos compunham a População Economicamente Ativa (PEA) brasileira, isto é, aqueles que estavam trabalhando ou buscando trabalho [...] Ao longo dos 14 anos entre 1992 a 2006, a população brasileira no mercado de trabalho cresceu quase 44%. Esse movimento decorreu tanto do crescimento populacional quanto do aumento da participação dos diferentes grupos. Assim, a PEA feminina cresceu 59,1%, enquanto a masculina aumentou 33,7%. As mulheres, que representavam 39,8% em 1992, chegaram a 44,1% em 2006, quando havia 41 milhões de mulheres no mercado de trabalho. Apesar desse crescimento, os homens ainda representam 55,9% da PEA. Têm, no entanto, uma presença relativamente menor que a de 1992 (-7%). Entre as mulheres, o maior crescimento foi o das mulheres negras: seu número cresceu 68,9% nesse período, enquanto o número de mulheres brancas aumentou 51,5% [...] Entre as mulheres, o maior crescimento das negras elevou sua proporção na PEA feminina para 46,2% em 2006. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, p. 55, grifo nosso).

Os números demonstram a relevância da representação feminina no mundo do trabalho, e fazem pensar que a economia capitalista depende dessa força de trabalho para preencher todas as vagas de emprego existentes em organizações públicas e privadas. Porém, para manter o capital humano desse gênero em seu quadro de colaboradores, as organizações necessitam reconhecer o valor financeiro da produtividade feminina, equiparando os valores de remuneração.

neração de homens e de mulheres que ocupam os mesmos cargos, pois uma das características do trabalho com maior expressividade em discrepância são os salários que os sexos opostos recebem no desempenho das atividades laborais, questão explanada na próxima seção.

### 2.1.1 Remuneração

A conceituação da variável remuneração inicia com os ensinamentos de Chiavenato (1998, p. 29): “[...] a compensação é provavelmente a maior razão pelo qual as pessoas buscam um emprego. Compensação é a área que lida com a recompensa que o indivíduo recebe como retorno pela execução de tarefas organizacionais.” O mesmo autor ainda versa que as recompensas aos funcionários podem ser de forma financeira ou não financeira, que se caracteriza pelo orgulho, autoestima, reconhecimento, segurança no emprego, e ainda acrescenta que a recompensa financeira pode ser direta ou indireta.

Para Dessler (1997 apud CHIAVENATO 1999, p. 223), remuneração é: “[...] o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes de seu emprego.” Já para Milkovich (1994 apud CHIAVENATO, 1999, p. 224), remuneração inclui: “[...] os retornos financeiros e serviços tangíveis, além de benefícios aos empregados como parte das relações de emprego.” Para Ivancevich (1995 apud CHIAVENATO 1999, p. 223, grifo do autor): “*remuneração* é a função de RH [Recursos Humanos] que lida com as recompensas que as pessoas recebem em troca do desempenho das tarefas organizacionais.” Quanto à análise proposta neste estudo, adotou-se o conceito de remuneração que se refere à recompensa financeira, dados que podem ser explanados em percentuais quantitativos.

Os números que compõem a variável remuneração refletem com clareza a discrepância entre gêneros nessa característica fundamental do vínculo empregatício, segundo dados do IBGE (2010), divulgados por meio da Pesquisa Mensal de Emprego, a qual é realizada em regiões metropolitanas das cidades de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Em 2009, comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens. Em 2003, esse percentual era 70,8%. A mesma fonte também afirma que os anos de escolaridade das mulheres são maiores que dos homens, visto que, com ensino médio completo, são 61,2% delas, enquanto eles são 53,2%; em nível superior completo, as mulheres trabalhadoras têm 19,6% e eles 14,2%; porém, os percentuais em escolaridade em favor das mulheres não determinam que sua remuneração seja igual ou maior à do sexo oposto.

[...] que nos diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se. No caso do Comércio, por exemplo, a diferença de rendimentos para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo é de R\$ 616,80 a mais para os homens. Quando a comparação é feita para o nível superior, ela é de R\$ 1.653,70 para eles. (IBGE, 2010, p. 12).

Continuando a análise da temática, Lima (2009) descreve que de 1998 até 2007 as mulheres receberam remuneração 30% inferior à dos homens, sendo considerado para tal percentual o rendimento médio real por hora de trabalho; tal análise é preocupante, pois em 10 anos não se constatou mudança relevante nessa base de desigualdade de gênero. O avanço na busca pela igualdade de remuneração é moroso:

Em 1970 as mulheres americanas recebiam 59 centavos por cada dólar pago aos homens na mesma função. Em quarenta anos elas protestaram, lutaram e se mataram de trabalhar e em 2010 a relação era de 77 centavos para cada dólar recebido pelos homens [...] Na América Latina, as mulheres recebem uma média de 17% a menos do que os homens. No Brasil as mulheres que trabalham em tempo integral ainda recebem 13% a menos do que os homens. (SANDBERG, 2013, p. 18).

A elucidação do item remuneração demonstra que mesmo as mulheres frequentando por mais tempo instituições de ensino, a desigualdade não diminui, pelo contrário, persiste, e além desta, o gênero feminino convive no mercado de trabalho com outro fator desigual: a taxa de ocupações das profissões.

### 2.1.2 Profissões

As funções laborais estão se dividindo entre homens e mulheres, porém, muitas são as disparidades em diversas profissões e ramos de atividade. Sandberg (2013) versa dizendo que as decisões mais importantes, em nível governamental ou empresarial, ainda são decididas pela massa masculina. Segundo ela, dos 195 países independentes no mundo, somente 17 são governados por mulheres, incluindo nesse número a Presidente do Brasil. A ocupação das cadeiras parlamentares no mundo são apenas de 20% para as mulheres, visto que no Congresso dos Estados Unidos a ocupação é de 18% e no Brasil de 9,6%.

No mundo empresarial, as mulheres representam um percentual ainda menor; entre as 500 empresas de maior faturamento nos Estados Unidos, os cargos de direção executiva são de 4%, enquanto no Brasil, o percentual feminino entre diretores executivos é de 14%. “No Brasil as mulheres ocupam aproximadamente 14% dos cargos executivos nas quinhentas maiores empresas do país. Na América Latina [...] 1,8 das maiores empresas tem mulheres na direção executiva.” (SANDBERG, 2013 p. 18).

Dados do IBGE (2010) demonstram os números de ocupação entre os gêneros, separados por agrupamento de atividades: indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros serviços. Elas representam minoria (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição da população ocupada por agrupamentos de atividade, segundo o sexo em 2009, considerando a média das estimativas mensais

Atividade	Homens (%)	Mulheres (%)
Indústria	63,6	36,4
Construção	94,9	5,1
Comércio	58,8	41,2
Serviços prestados a empresas	60,1	39,9
Administração pública	36,8	63,2
Serviços domésticos	5,5	94,5
Outros serviços	59,2	40,8

Fonte: adaptada do IBGE (2010).

A Tabela 1 reflete as maiores discrepâncias, tendo os extremos na área de construção com predominância masculina e na área de serviços domésticos com maioria feminina, o que é indicativo de que as mulheres ainda são reconhecidas pela população e por que não dizer por elas mesmas, como servidoras do lar, tendo a família em primeiro plano, o que talvez as tenha levado a escolherem profissões com tendência ao cuidado, como Enfermagem, Serviço Social, Letras, Filosofia e Ciências Humanas, o que parece para a população o mais sensato, pois quando se fala em mulher piloto, engenheira, automobilista, causa espanto aos ouvidos (SENDBERG, 2013; ALMEIDA, 2011). Porém, todo esse conflito de gêneros no mercado de trabalho e essa briga feminina por igualdade são possivelmente frutos de conceitos e crenças arraigadas, as quais são esclarecidas na sequência.

### 2.1.3 Causas ao conflito

O conflito quanto às disparidades de gênero no mercado de trabalho existe e isso é indiscutível, contudo e conforme a lei da física, toda a ação causa uma reação, e nesse contexto não é diferente, as divergências são causadas por reações a fatos relacionados ao ambiente habitado. Abramo (2007) propõe que a diferença salarial entre gêneros pode estar ligada à produtividade, visto que homens e mulheres “alimentam” expectativas diferentes em relação à vida laboral, o que leva os opostos a investirem valores desiguais em conhecimento científico, e as mulheres ficam com a menor proporção nessa estatística, sendo prejudicadas no desenvolvimento de suas atividades com menor produtividade. O mesmo autor ainda acrescenta que todo capital possui uma parcela de depreciação e o capital humano não é diferente. No caso das mulheres com menos investimento em adquirir conhecimento, a depreciação tende a se accele-

rar, e na licença-maternidade a depreciação é ainda maior, pois há o afastamento do trabalho e a consequente queda na remuneração.

Outra abordagem sobre essa questão da diferença de percentual na remuneração entre os gêneros pode ser das próprias mulheres, pois elas costumam escolher áreas profissionais em que o reconhecimento financeiro é menor; somente 27,9% delas atuam nas engenharias, em contrapartida, 71% da força de trabalho feminina preferem mostrar seu potencial nas áreas de Letras e Artes, nas quais o contracheque é menor (VOCÊ S.A., 2013).

Essa ótica encontra afinidade com as proposições de Macêdo (2003), que sugere ser o trabalho produtivo uma extensão do trabalho doméstico, limitando as mulheres a desenvolverem atividades nas indústrias têxteis, de educação e alimentos. Também é de parecer de Almeida (2011) que a mulher submissa desde a Bíblia desempenha papel social de mãe e dona de casa, atraindo olhares negativos da sociedade quanto à ascensão em cargos de alta gestão e a receber remuneração maior que o cônjuge, sendo, portanto, uma questão cultural o fato de a mulher ter no contexto laboral a ampliação do modelo prestativo do lar e ainda da concepção de doçura arraigada à feminilidade, observando-se que a mulher, quando assume uma profissão (soldado, bombeiro, pedreiro, executivos) que exige atitudes objetivas e decisões firmes, tende a sofrer descrédito de sua competência, o que causa desinteresse pelas mulheres a esses postos de trabalho e se continua a manter a desigualdade.

A produção da tensão entre o trabalho e a vida familiar se dá em várias dimensões que devem ser consideradas e analisadas de forma integrada. Em primeiro lugar, trata-se sem dúvida de um tema estrutural, relacionado a uma ordem de gênero que é constitutiva da sociedade e da organização produtiva e do mercado de trabalho e que, apesar de todas as mudanças culturais ocorridas nas últimas décadas, continua atribuindo às mulheres a responsabilidade primordial pelas funções de cuidado exercidas no âmbito doméstico e privado. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

Abramo (2007) esclarece que dentro da unidade familiar perdura um ciclo vicioso, no qual a mulher, tendo remuneração inferior à do homem, deve ficar cuidando do lar ou despender tempo menor que o homem em detrimento à realização de trabalho remunerado; da mesma forma, o mercado de trabalho atribui os baixos rendimentos financeiros femininos à pouca dedicação ao trabalho (não realizar horas extras e ter menos disponibilidade de viagem) e à maior dedicação à família, tendo, portanto, uma incógnita, cada qual dos opostos defendendo suas razões em relação ao fenômeno.

Tratando desse tema, Abramo (2007) e Sandberg (2013) atribuem as diferenças também à indisponibilidade das mulheres de correrem riscos e negociarem. Aceitar novos desafios desloca as mulheres da zona de conforto e da rotina, o que pode sacrificar o tempo com a família e o cuidado da casa, atitude tendenciosa quando recebe nova proposta de emprego que tenha remuneração maior, porém, com reuniões em horários noturnos ou viagens constantes por período maior.

Conforme citado, a conjuntura da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho perdura há muito, sendo pertinente reconhecer dentro da sociedade civil organizada quais as ferramentas que existem relacionadas ao enfrentamento do conflito.

#### **2.1.4 Enfrentamento ao conflito**

A busca pela equidade de gênero não é debate recente; seu ponto crucial iniciou com o movimento feminista e logo com o engajamento de organizações de âmbito internacional, como é o caso da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fato que ocorreu na década de 1970. Entre os movimentos criados por essas organizações, vale destacar Mulheres no Desenvolvimento, criado em 1970, que denunciava a formulação de estratégias de desenvolvimento as quais diferenciavam homens e mulheres, o que resultou em melhorias tanto em políticas de desenvolvimento quanto em reconhecimento às mulheres como membro produtivo da sociedade. A partir desse movimento, desenvolveu-se um debate aguçado em relação a políticas públicas para mulheres e ainda se impulsionou a criação de outros movimentos, como o Gênero e Desenvolvimento, o qual trouxe à tona a discussão da questão relacionada à visão social de gênero, discussão ainda em evidência na contemporaneidade (ALMEIDA, 2011).

Adentrando no âmbito das políticas públicas no Brasil, Cortes e Rodrigues (2010) cooperam com a temática destacando que com a Constituição Federal de 1988, as brasileiras tiveram muitos direitos garantidos; salienta-se o Artigo 5º, que revê já em seu início que todos são iguais perante a lei, homens e mulheres com os mesmos direitos e deveres, tendo a mulher na Carta Magna também garantido o direito à licença-maternidade de 120 dias. Cortes e Rodrigues (2010, p. 38) ainda acrescentam que:

No período 1988-2010, ou seja, no pós-Constituinte, a legislação brasileira na área de Trabalho no que diz respeito de forma mais expressiva aos direitos e à vida das mulheres, abrange 42 leis, incluindo decretos, resoluções e leis complementares. As leis na área de Trabalho representam uma parcela significativa dos dispositivos legais existentes afetando, direta ou indiretamente, de forma mais ou menos substantiva, a vida das mulheres. Algumas apresentam interfaces, principalmente com as áreas da Previdência Social, Saúde, Violência e Direitos Humanos.

O Brasil continua evoluindo na promoção da igualdade de gênero, sendo importante destacar a Secretaria de Política para Mulheres, a Primeira Conferência Nacional de Política para Mulheres, o Plano Nacional de Políticas para Mulheres e o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça.

A Secretaria de Política para Mulheres (SPM) foi criada em 2003, “[...] no âmbito da Presidência da República, para fomentar de forma mais eficaz políticas públicas voltadas para as questões femininas.” (ALMEIDA, 2011, p. 87).

A criação da SPM foi considerada uma resposta do governo a uma antiga reivindicação do movimento das mulheres e um impulso fundamental para que o tema da igualdade de gênero fosse colocado “de verdade” na agenda das políticas públicas. (ABRAMO, 2007, p. 271, grifo do autor).

A Primeira Conferência Nacional de Política para Mulheres aconteceu em 2004, sendo convocada pelo Presidente da República e organizada pela SPM, visto que, anterior à Conferência Nacional, os 27 estados e aproximadamente 2.000 municípios realizaram conferências anteriores chamadas de preparatórias. O evento contou com a participação de 1.787 delegadas governamentais e da sociedade civil; a temática da Conferência ocorreu em torno de documento intitulado *Propostas de Diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres*. Após ampla discussão, as participantes do evento aprovaram 239 diretrizes que compuseram o Plano Nacional de Políticas para Mulheres (ABRAMO, 2007). A Primeira Conferência Nacional de Políticas para Mulheres foi seguida da segunda, que ocorreu em 2007, e da terceira, em 2011, com a temática Autonomia e Igualdade para as Mulheres (CONFERÊNCIA NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2011).

O Plano Nacional de Política para Mulheres, formulado em 2004, possui uma de suas quatro áreas estratégicas, específica para a igualdade no mundo de trabalho e cidadania, contendo também nesse contexto, objetivos, metas, prioridades e plano de ação. No entanto, esse plano elaborado em 2004 já recebeu o sucessor, o Segundo Plano Nacional de Políticas para Mulheres (2013-2015), elaborado a partir da Segunda e Terceira Conferência Nacional de Políticas para Mulheres, composto por 10 eixos principais, cada qual com objetivos geral e específicos, metas e linha de ação. Considerando a temática do presente estudo, delimita-se a descrever o capítulo I do referido plano, visto que neste o eixo principal é “igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica”, sendo o objetivo geral voltado à igualdade no mundo do trabalho e à autonomia econômica das mulheres em todos os ambientes de sobrevivência em território nacional, buscando a erradicação da pobreza e a participação da evolução das mulheres no desenvolvimento do país. Este é seguido pelos objetivos específicos em número de cinco, logo 14 metas são estipuladas para esse eixo e por fim sete linhas de ação acompanhadas cada qual por tabela com ações definidas para a prática; até o momento, possivelmente a ação de maior impacto no mundo do trabalho implantada após a criação do plano nacional em 2004 é o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça.

O Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, originário do Primeiro Plano Nacional de Políticas para mulheres, criado em 2005, ano em que aconteceu a primeira edição, com a participação de 15 organizações de caráter público, na segunda edição em 2007 houve a abertura para a adesão de empresas públicas e privadas, em que 23 empresas foram contempladas, na terceira edição em 2011, 58 foram contempladas, na quarta edição em 2012 57 empresas contempladas, e a quinta edição iniciou em 2013 e ainda se encontra em andamento. O programa detém o intuito de disseminar

novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional das empresas, buscando a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Os objetivos do programa consistem em:

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;
- Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho;
- Promover a rede Pró-equidade de Gênero e Raça;
- Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade entre mulheres e homens e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho. (BRASIL, 2013, p. 7).

A adesão das empresas ao Programa é voluntária, podem se inscrever aquelas de médio ou grande porte com personalidade jurídica própria, que estejam em dia com as obrigações trabalhistas e não tenham denúncias de trabalho escravo e nem de abuso ou discriminação. No final de todo o processo, as empresas que cumprem todos os requisitos estipulados pelo Programa, sendo comprovados qualitativa e quantitativamente no Plano de Ação (mínimo 70%), recebem o Selo Pró-equidade de Gênero e Raça. O Selo representa o reconhecimento do trabalho desenvolvido e possibilita às empresas a divulgação de sua imagem social, na busca pela diminuição das desigualdades; o Selo pode ser utilizado em todas as campanhas publicitárias da empresa. O enfrentamento ao conflito das desigualdades entre sexos no mundo do trabalho está encontrando espaço para se desenvolver por meio de ações governamentais, mesmo que timidamente, mas com progressão.

### 3 CONCLUSÃO

A mulher vem ascendendo em profissões e posições genuinamente masculinas, não intimidando, mas corroborando para o desenvolvimento econômico da população. O que se pode afirmar é que a mulher desmistificou a visão de mãe e cozinheira para desafiar o sexo oposto, invadindo todas as profissões e se mantendo no caminho do equilíbrio das desigualdades entre os gêneros, principalmente na equiparação da discrepância na remuneração e na ocupação das profissões, desafios na eminência de ser vencido. As desigualdades de gênero encontradas no mercado de trabalho possuem causas arraigadas na cultura da sociedade que na contemporaneidade ainda visualiza a mulher como o ser maternal que deve dedicar a maior parte de seu tempo à família, sendo interpretada de maneira hostil quando busca o sucesso profissional e profissões que exigem maior dedicação, pois transcender valores culturais é algo que necessita de muito tempo de conscientização.

Percebendo a importância de manter homens e mulheres livres da desigualdade no mercado de trabalho, organizações mundiais como a ONU e a OIT encamparam ações na busca de equilíbrio que iniciaram com o movimento feminista em 1970 e continuam a perdurar. O Brasil contribui para enfrentar esse conflito no mercado de trabalho, tendo como importantes agentes desse combate a Secretaria de Políticas para Mulheres, o Plano Nacional de Políticas para Mulheres (2013-2015) e o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, criado em 2005, ano em que aconteceu a primeira edição, e se encontra, na atualidade (2014), na quinta edição, tendo adesão de empresas públicas e privadas. O Programa apresenta o intuito de disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional das empresas, buscando a igualdade de gênero no trabalho.

O estudo bibliográfico realizado elucidou conceitos e confirmou a existência das desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho, bem como identificou as ações executadas ou em execução de enfrentamento ao conflito, contudo, não foram esgotadas todas as hipóteses de pesquisa, visto que é possível a continuidade dessa discussão com averiguação a campo em regiões específicas ou segmentos empresariais, a fim de identificar a opinião de gestores e executivos quanto ao tema e verificar se as empresas da região possuem adesão às políticas públicas de enfrentamento ao conflito.

## **Labour market: gender inequalities and confronting conflict**

### **Abstract**

*Analyzing the labor market is aspired to understand gender differences in the labor market, the possible causes of conflict and confrontation. Contextualizing brief account of women entering the labor market to understand how the female members of society invaded a field dominated by men. In this sense, presents population figures that make up the labor market, considering the economically active population both male and female, according to IBGE. Through numbers identifies gender inequalities found in the field of work that stand out and deserve to be explained and contextualized, and they pay and jobs held by men and women. Inequalities have causes that underpin concepts and cultural values rooted in society. Elucidating the theme using concepts into bibliographic review article that permeates it and promotes knowledge. The analysis proves the existence of inequalities with quantitative data identifies the causes and presents actions guiding the search by the proximity of the numbers. The theme can really be exploited in order to suggest future intervention actions conflict, considering the shyness of the existing shares.*

**Keywords:** Gender. Work. Differences.

### **REFERÊNCIAS**

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho:** uma força de trabalho secundária? 2007. 328 p. Tese (Doutorado em Sociologia)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ALMEIDA, D. S. da C. **(RE)pensando as relações de gênero e trabalho:** mulheres em cargos de chefia na Petrobras e o programa pró-equidade de gênero. 2011. 164 p. Dissertação (Mestrado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social)–Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.
- BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. **Programa pró-equidade de gênero e raça:** guia operacional. 5. edição. 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional-1>>. Acesso em: 12 set. 2013.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho.** São Paulo: Atlas, 1998.
- CONFERÊNCIA NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 3., 2011, Brasília, DF. **Anais...** Brasília, DF: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.
- IBGE. **Pesquisa mensal de emprego:** mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas. Brasília, DF: 2010. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf)>. Acesso em: 16 out. 2013.
- LIMA, G. S. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil.** 2009. 125 p. Dissertação (Mestrado em Administração)–Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.
- MACÊDO, G. N. S. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional.** 2003. 181 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)–Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho:** avanços e desafios. Brasília, DF: OIT, 2010. 214 p. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf)>. Acesso em: 13 out. 2013.
- RODRIGUES, A.; CORTES, I. R. Legislação sobre trabalho e gênero: período 1988–2010. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**, Brasília, DF, v. 1, n. 1, p. 38–46, dez. 2010.
- SANDBERG, S. **Faça acontecer:** mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.
- VOCÊ S.A. São Paulo, Edição 180, maio 2013.