

A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Adilson de Sena Rosa¹, Alex Laborda de Oliveira², Kassielly de Aguida Monteiro³,
Thiago Rodrigo Assumpção de Abreu⁴, Thiago Barisson de Mello Oliveira⁵

1 Graduando de Direito, Afya Centro Universitário São Lucas,
adilsonsena1@hotmail.com

2 Graduando de Direito, Afya Centro Universitário São Lucas,
alexlaborda21@gmail.com

3 Graduanda de Direito, Afya Centro Universitário São Lucas,
kassielly_@hotmail.com

4 Graduando de Direito, Afya Centro Universitário São Lucas,
thiagorodrigoabreu@gmail.com

5 Docente de Direito, Afya Centro Universitário São Lucas,
Thiago.barisson@afya.com.br

INTRODUÇÃO: A desigualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como uma realidade marcante, mesmo após avanços significativos em direitos fundamentais conquistados ao longo das últimas décadas. Embora as mulheres tenham alcançado níveis de escolaridade iguais ou até superiores aos dos homens, dados recentes do IBGE, da OIT e da ONU Mulheres apontam que elas ainda recebem salários menores, ocupam menos posições de liderança e são sobrecarregadas pela dupla jornada, que combina trabalho remunerado e responsabilidades domésticas. Esse quadro demonstra que as disparidades não decorrem de escolhas individuais, mas estão enraizadas em fatores históricos, culturais e estruturais, que perpetuam a manutenção de um sistema de dominação masculina. Nesse contexto, torna-se necessário aprofundar a análise sobre os mecanismos que sustentam tais desigualdades, bem como refletir sobre a efetividade das legislações e políticas públicas já implementadas no Brasil. **OBJETIVO:** O estudo tem como objetivo investigar os fatores que explicam a persistência das desigualdades de gênero no ambiente laboral, destacando os obstáculos que compõem o chamado “teto

invisível”, as diferenças salariais e as barreiras impostas pelos estereótipos de gênero. Além disso, busca-se avaliar de que forma as normas jurídicas, especialmente a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como as políticas de inclusão promovidas por empresas e pelo poder público, têm contribuído ou falhado para a promoção da igualdade material. A análise articula dados empíricos recentes com referenciais teóricos da crítica feminista, permitindo compreender que a desigualdade de gênero no trabalho não é um fenômeno isolado, mas parte de uma estrutura social mais ampla, que reforça a naturalização do patriarcado. **MATERIAL E METODOLOGIA:** A pesquisa foi conduzida com abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada em revisão bibliográfica de artigos, livros e relatórios de organismos nacionais e internacionais, além da análise de dados estatísticos oficiais. Essa metodologia possibilitou observar como a desigualdade se expressa de forma concreta na realidade brasileira e, ao mesmo tempo, dialogar com teorias críticas que a explicam como produto de relações históricas de poder. Tal combinação permitiu não apenas descrever o problema, mas também propor reflexões inovadoras sobre suas raízes e possíveis formas de enfrentamento. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Os resultados revelaram que, apesar das garantias normativas de igualdade entre homens e mulheres, previstas na Constituição de 1988 e em legislações específicas, a aplicação prática dessas normas encontra barreiras significativas. No Brasil, mulheres recebem, em média, 20% menos que homens que ocupam as mesmas funções, e a situação é ainda mais grave para mulheres negras, que enfrentam a sobreposição das desigualdades de gênero e raça. O acesso a cargos de liderança continua restrito, em grande parte devido aos estereótipos que associam autoridade e comando ao universo masculino, enquanto às mulheres é atribuída a imagem de fragilidade ou aptidão para funções de cuidado. Esse estigma social, aliado à naturalização da dupla jornada, limita as oportunidades de ascensão profissional feminina e reforça a exclusão das mulheres de espaços de decisão e poder. Por outro lado, a análise também destacou experiências positivas em empresas que adotam políticas de diversidade e inclusão de forma estruturada e contínua. Nesses casos, observou-se maior valorização da pluralidade de experiências e habilidades, além de ambientes mais equitativos e inovadores. Contudo, tais iniciativas ainda são exceção e muitas vezes dependem de pressões externas ou do engajamento de lideranças específicas, não configurando um movimento consolidado no mercado. O debate demonstra que a mera existência de leis e políticas públicas não é suficiente para a efetiva promoção da igualdade. É preciso superar a distância entre a norma e a realidade, fortalecendo mecanismos de fiscalização, responsabilizando empresas que pratiquem discriminação e incentivando práticas empresariais inclusivas. Do mesmo modo, é fundamental investir em ações educativas que

promovam a equidade desde a formação escolar, estimulando a desconstrução de estereótipos de gênero e preparando as novas gerações para um mercado de trabalho mais democrático.

CONCLUSÃO: Conclui-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é resultado de uma combinação complexa de fatores históricos, sociais e econômicos, que continuam a reproduzir o patriarcado mesmo diante de avanços legais. Embora as legislações representem conquistas importantes, sua efetividade depende da articulação com políticas públicas robustas, práticas empresariais consistentes e mudanças culturais profundas. Nesse sentido, o presente estudo reforça a necessidade de um esforço conjunto entre Estado, sociedade civil e setor privado, capaz de enfrentar não apenas os efeitos, mas sobretudo as causas estruturais das desigualdades. A inovação desse trabalho reside justamente em propor uma análise crítica e integrada, que combina dados empíricos recentes e teoria crítica feminista, para oferecer uma perspectiva atual sobre o problema. Ao reconhecer a interseccionalidade de gênero e raça, e ao propor a valorização da diversidade como estratégia de transformação social, o estudo contribui para o debate contemporâneo sobre como construir um mercado de trabalho inclusivo, justo e representativo.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas. Patriarcado.