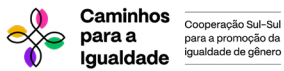


Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho



Apresentação

A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres é um compromisso com os direitos humanos e uma forma de se avançar com os [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#) (ODS), a [Declaração e Plataforma de Ação de Pequim](#) e a [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher \(CEDAW\)](#). A igualdade entre mulheres e homens contribui ainda para uma sociedade mais próspera. A participação de mulheres na economia aumenta a produtividade, diversidade econômica e a igualdade de renda. E dados demonstram que sociedades e empresas com maior igualdade de gênero apresentam melhor desempenho¹. Assegurar a justiça econômica, garantir os direitos das mulheres na economia e fechar as brechas de gênero no mundo do trabalho são pilares essenciais na busca pelos objetivos estabelecidos na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.²

Esse boletim sistematiza e apresenta algumas manifestações das desigualdades de gênero e da discriminação contra as mulheres no mundo do trabalho e na economia, mas não é exaustivo. Apesar de haver alguns avanços, os resultados demonstram que são lentos e insuficientes. Portanto, a coleta de dados desagregada por gênero se mostra de suma importância para informar decisões de políticas públicas e a priorização de recursos para reduzir as persistentes desigualdades em nossa sociedade.

¹ OIT. A [Quantum leap for gender equality for a better future of work for all](#), 2019.

² Secretariat, [UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment](#). Leave no one behind: a call to action for gender equality and women's economic empowerment, 2016.

Introdução

O Brasil opera com base em um sólido marco normativo e institucional para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. São mecanismos como a [Constituição Federal de 1988](#), a [Lei Maria da Penha de 2006](#) e o [Plano Nacional de Políticas para as Mulheres](#) (2013–2015)³ que trabalham para assegurar o avanço em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva, e pela garantia de iguais oportunidades para mulheres e homens.

Apesar dos múltiplos mecanismos institucionais disponíveis, em termos práticos, é preciso acelerar o avanço para a igualdade de gênero. Mulheres ainda têm menor participação política, são as mais responsáveis pelas tarefas de cuidado e trabalho não remunerado, e são as que têm mais barreiras no mercado de trabalho. Recebem salários mais baixos, são maioria nos empregos informais, estão menos representadas em cargos de liderança e ainda estão mais sujeitas a abusos e assédios.

No Brasil, chegamos a **203 milhões de habitantes** em 2022⁴. Somos **51,1% de mulheres e 48,9% de homens**.⁵

De acordo com o Censo de **2010**, dos 67,5 milhões de lares do país, **37,5% tinham liderança mulheres**. Entre a população negra, o percentual sobe para 38,7% de mulheres.⁶

O país não pode assumir o custo de que mais da metade da sua população seja deixada para trás. Como evidenciado pelo Secretário Geral das Nações Unidas, António Guterres:

Se as mulheres pudessem participar da economia em pé de igualdade de condições, o Produto Interno Bruto mundial poderia aumentar 26%, o que equivale a 12 bilhões de dólares para o ano de 2025.



Fonte: ONU Mulheres⁷

3 Agência Brasileira de Cooperação e ONU Mulheres. Mecanismos para a Igualdade de Gênero, 2023.

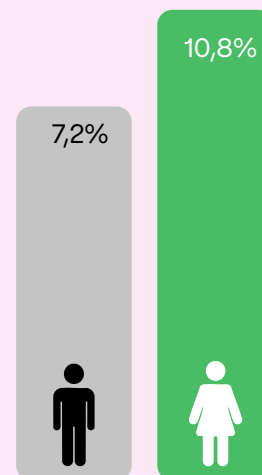
4 IBGE. [Censo 2022](#), 2022. Acesso em 08 de agosto de 2023.

5 IBGE. [Quantidade de homens e mulheres](#), 2022. Acesso em 08 de agosto de 2023.

6 IBGE. Censo 2010. [Estatísticas de Gênero](#), 2010. Acesso em 15 de abril de 2024.

Participar do mercado de trabalho é não apenas um direito das mulheres, como também condição necessária para garantir a sua autonomia. No primeiro semestre de 2023, 9,4 milhões de pessoas estavam à procura de um emprego no Brasil, ou uma taxa de 8,8% de **desemprego**. Enquanto **10,8% das mulheres estão nessa situação, 7,2% são homens**.

Fonte: IBGE ⁸



No Brasil, a população ocupada chegou a **99,2 milhões de pessoas em 2023⁸**, um aumento de 10 milhões de pessoas se comparado com 2022, quando a média anual foi de 89,6 milhões de pessoas.⁹ Em 2019, a taxa de participação das **mulheres na força de trabalho foi de 54,5%**. Entre os **homens**, chegou a **73,7%** – uma diferença de 19,2 pontos percentuais.¹⁰

A desocupação e a subutilização são ainda muito desiguais se desagregadas por raça/cor. Enquanto **18,8% da população branca estava desocupada ou subutilizada** em 2018, entre **pretos e pardos** o percentual subia para **29,0%¹¹**.

Globalmente, ainda existe uma enorme lacuna entre mulheres e homens nos cargos de alto nível de empresas. Apesar da melhora dessa representatividade nos últimos 20 anos, somente 33 das 500 maiores empresas do mundo em 2019 contavam com **mulheres** no cargo de **Chief Executive Officer (CEO)**, ou Diretora Executiva Principal, o que representa apenas **6,6%**. Em 1999, eram apenas duas mulheres.¹²



No Brasil, pesquisas revelam que apenas **30% das empresas têm uma presidente mulher**, e apenas **10% dos cargos de liderança nas empresas são ocupados por mulheres negras¹³**.

⁷ ONU Mulheres. Boletín Estadístico Empoderamiento Económico las Mujeres en Colombia 2019.

⁸ IPEA. [Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas, 2023](#). Acesso em 08 de agosto de 2023

⁹ IBGE. [PNAD Contínua: em 2022, taxa média anual de desocupação foi de 9,3% enquanto taxa de subutilização foi de 20,8%](#), 2023. Acesso em 08 de agosto de 2023.

¹⁰ IBGE. [Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos](#), 2021. Acesso em 10 de agosto de 2023.

¹¹ IBGE. [Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil](#), 2018. Acesso em 20 de abril de 2024.

¹² World Economic Forum. [Number of Female CEOs in the Fortune 500](#), 2019. Acesso em 13 de agosto de 2023.

¹³ Pacto Global & 99Jobs. [Pesquisa Mulheres Negras na Liderança](#), 2023.



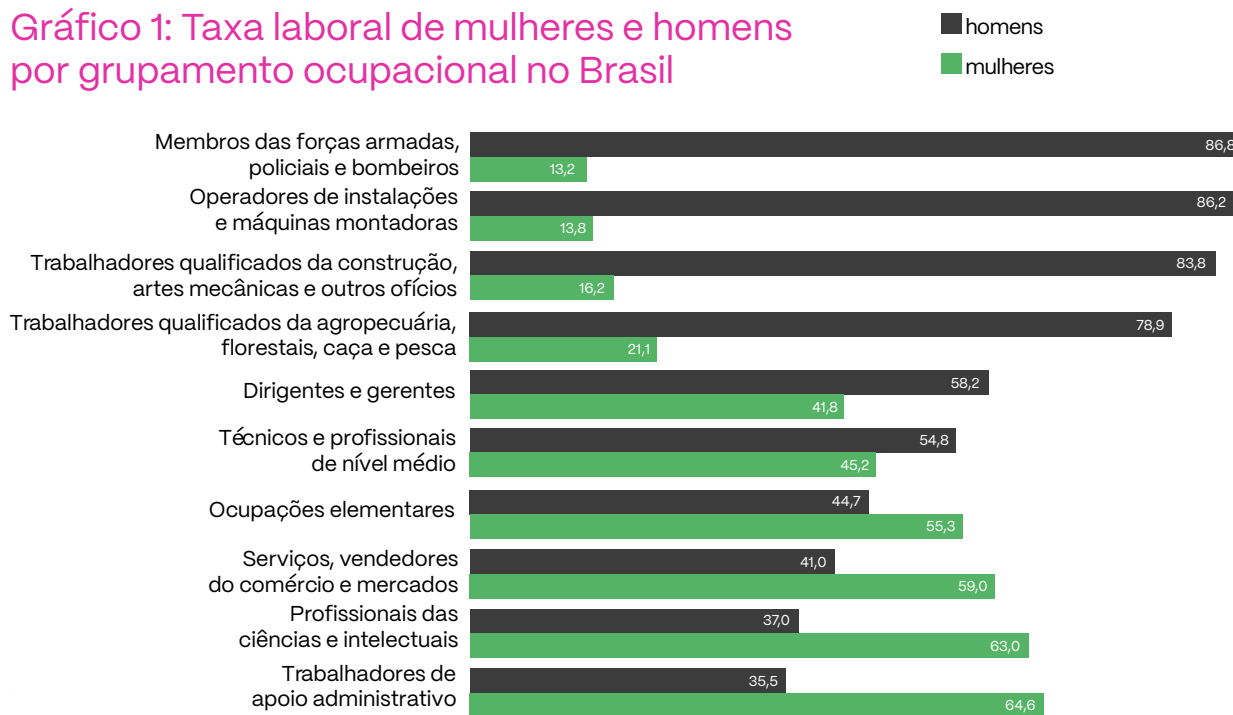
Quando as mulheres possuem um trabalho remunerado, normalmente acabam em empregos sem proteção, instáveis e mal remunerados.

Na América Latina e no Caribe, entre 11 e 18 milhões de pessoas se dedicam ao **trabalho doméstico remunerado**, **93% desse total são mulheres**. O trabalho doméstico representa uma média entre 10,5% e 14,3% dos empregos de mulheres na região, uma parte significativa da população economicamente ativa.¹⁴

No Brasil, **76% dos postos de trabalho no setor de cuidado são ocupados por mulheres**, **45% por mulheres negras**. Entre trabalhadores domésticos, 93% são mulheres, 61% negras.¹⁵

Enquanto **37,8% dos homens** fora da agropecuária são **trabalhadores informais**, entre as **mulheres** a proporção é de **40,3%**. Entre pessoas pretas e pardas, são 42,6% de homens e 46,6% de mulheres.¹⁶

Gráfico 1: Taxa laboral de mulheres e homens por grupamento ocupacional no Brasil

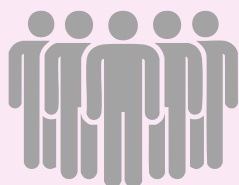


14 ONU Mulheres. [Trabalhadoras Domésticas Remuneradas na América Latina e no Caribe frente a crise da COVID-19](#), 2020.

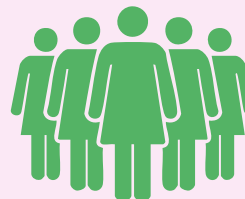
15 Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. [Nota Informativa No 1/2023. As mulheres negras no trabalho de cuidado](#), 2023.

16 IBGE. [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua](#), 2023. Acesso em 16 de abril de 2024

As mulheres ainda enfrentam inúmeras desigualdades no mercado de trabalho. Entre elas, seguem recebendo salários menores que os dos homens.



Enquanto o **salário médio** dos **homens** era **R\$ 3.233** em 2023,



o das **mulheres** era **R\$ 2.562**, 20,8% a menos.

Entre as pessoas com Ensino Superior completo, a diferença é ainda maior. Mulheres ganhavam 43,2% a menos que os homens em 2022.¹⁷

Mulheres negras ganham apenas 48% do que ganham os homens brancos, 62% dos que mulheres não negras e 80% do que homens negros.¹⁸



homens brancos



mulheres negras



No Brasil, uma mulher recebe R\$ 79 para cada R\$ 100 que os homens ganham.



Para cada 100 homens vivendo em lares pobres na América Latina, 112,7 mulheres estão na mesma situação.

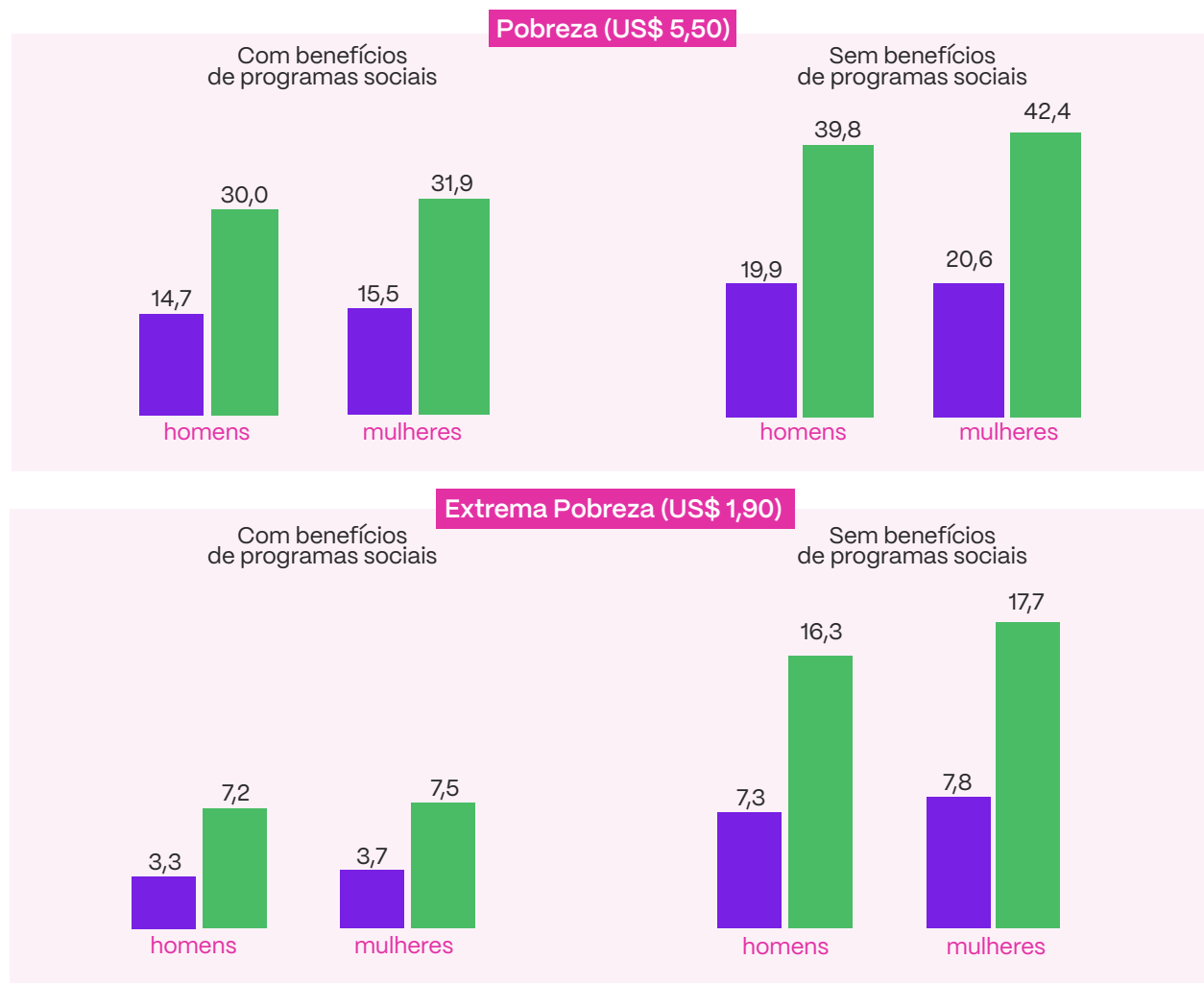
17 IBGE. Em 2022, [rendimento-hora dos trabalhadores brancos \(R\\$20,0\)](#) era 61,4% maior que o dos pretos ou pardos (R\$12,4), 2022. Acesso em 15 de abril de 2024.

18 FGV. [Crescimento da população em idade ativa é maior entre mulheres negras, que mais desafios enfrentam no mercado de trabalho](#), 2023. Acesso em 15 de abril de 2024.

19 CEPAL. [Índice de Feminidade da Pobreza](#), 2019.

Gráfico 2: Proporção de pessoas em pobreza extrema por sexo e raça ou cor no Brasil.

■ brancos ■ pretos ou pardos



Fonte: IBGE, 2021²⁰

Feminização da pobreza significa que mulheres têm maior incidência de pobreza do que os homens, que sua pobreza é mais severa que a dos homens e que a pobreza entre as mulheres se encontra em ascensão.



Fonte: Assembleia Parlamentar do Conselho Europeu²¹

20 IBGE. [Mesmo com benefícios emergenciais, 1 em cada 4 brasileiros vivia em situação de pobreza em 2020](#), 2021.

21 Parliamentary Assembly of Council of Europe, [Resolution 1558](#), 2007.

A discriminação no mercado de trabalho (e fora dele) passa muitas vezes despercebida.

Fique atenta, fique atento.



Gaslighting ou abuso psicológico

é a tentativa de manipulação psicológica da mulher para se ter controle sobre ela, gerando insegurança, dúvidas e medos. Nele, os homens omitem ou distorcem informações, fazem as mulheres se questionarem, duvidando de si mesmas e da sua capacidade.



Manterrupting

é quando os homens interrompem as falas das mulheres de maneira sistemática e desnecessária. Pode acontecer também quando o homem repete a ideia da mulher e é aprovado pelo restante do grupo, desacreditando a mulher como se ela tivesse um discurso ilógico ou vazio.



Mansplaining

é a prática dos homens de explicar coisas óbvias às mulheres, como se elas não fossem intelectualmente capazes de entender algo.

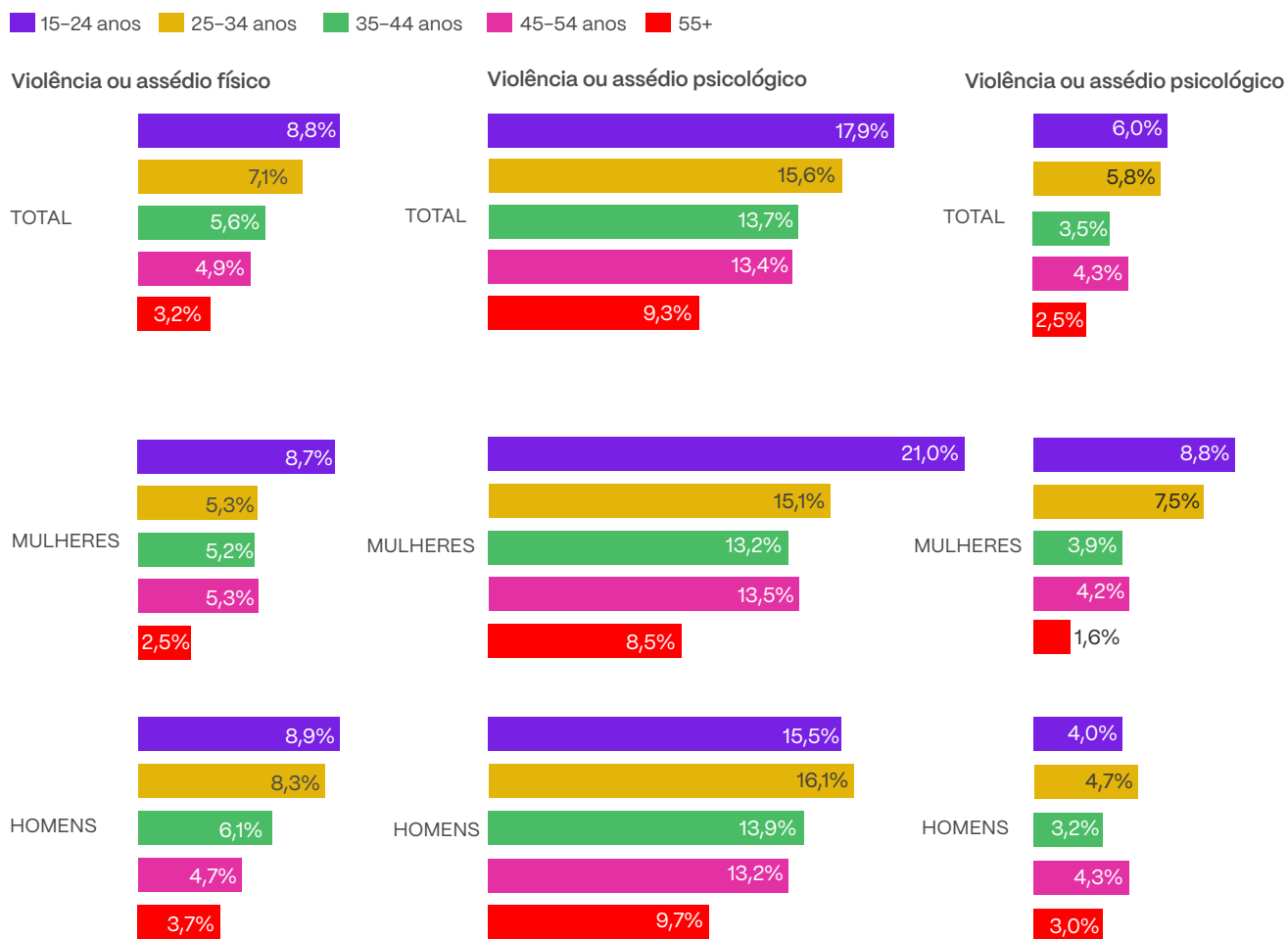
Globalmente, 23,2% das mulheres reportam já ter sofrido **violência ou assédio no trabalho**. Nas **Américas**, esse percentual sobe para **39%**. São situações que envolvem agressões, cuspe, insultos, ameaças, intimidações, bullying, toques, comentários ou pedidos sexuais indesejados, imagens ou e-mails sexuais.²²

Globalmente, 7,7% das mulheres relatam episódios de violência ou assédio físico no trabalho, 18,6% violência ou assédio psicológico e 8,2% violência ou assédio sexual. Mulheres jovens, entre 15 e 24 anos, são as que sofrem mais risco: ²³

²² OIT. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022. Acesso em 16 de abril de 2024.

²³ Idem. Acesso em 16 de abril de 2024.

Gráfico 3: Pessoas empregadas globalmente que tenham sofrido violência e assédio no trabalho nos últimos 5 anos, pelo tipo, idade e sexo (2021)



Fonte: OIT, 2022.²⁴

Mulheres migrantes também se encontram em risco acentuado. No geral, 3,1% das pessoas migrantes sofrem mais violência e assédio no trabalho do que pessoas não migrantes. Para completar, mulheres migrantes sofrem 8,7% mais risco do que homens migrantes e 8,2% mais risco do que mulheres não migrantes. Nas Américas, 33,7% das mulheres migrantes relatam episódios de violência e assédio no trabalho, ao passo que entre mulheres não migrantes o percentual é de 29,9% e homens não migrantes é de 24,3%.²⁵

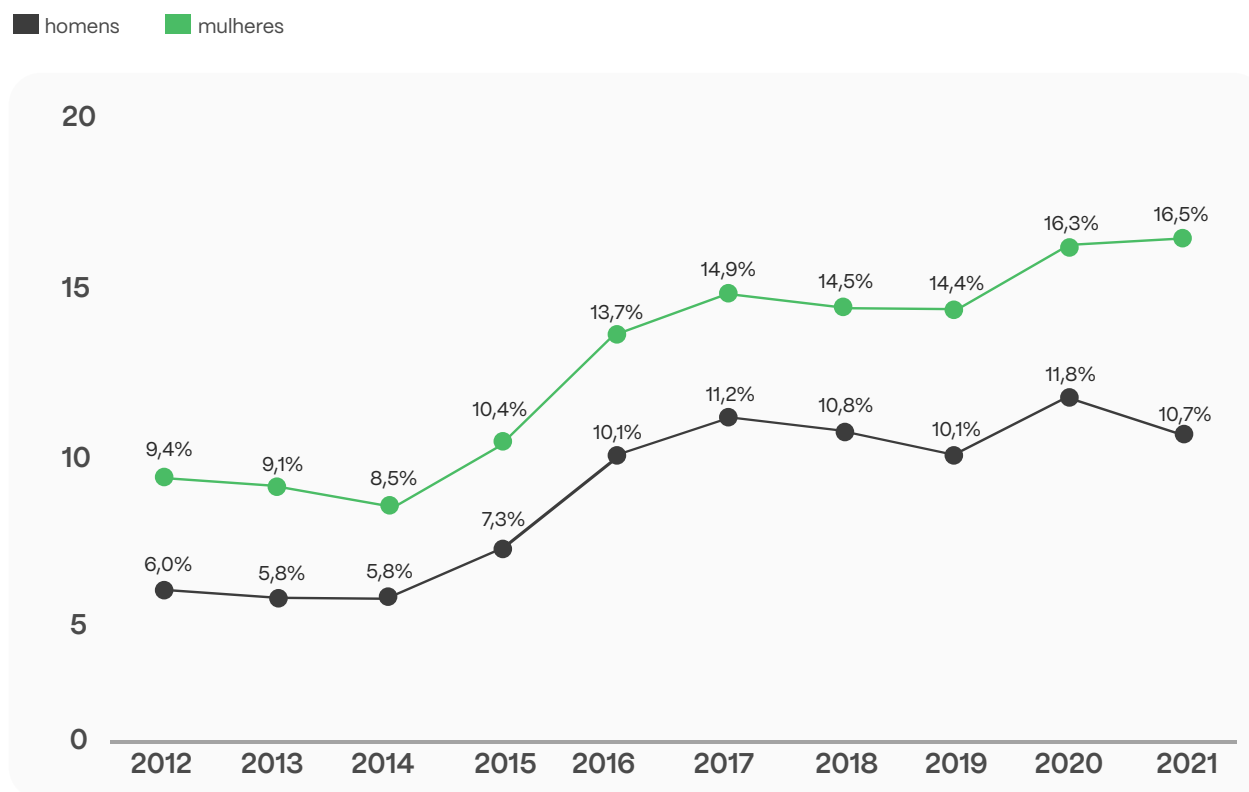
²⁴ Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022. Acesso em 16 de abril de 2024.

²⁵ Idem. Acesso em 16 de abril de 2024.

Globalmente, **49,8% das mulheres** já sofreram **discriminação** no trabalho por conta da **cor da sua pele**, 43,3% por sua religião, 48,1% por nacionalidade ou etnia, 50,9% por discriminação baseada no gênero e 42,9% por conta de alguma deficiência.²⁶

O desemprego afeta mais as mulheres do que os homens.

Gráfico 4: Evolução na taxa de desemprego por gênero



Fonte: FGV, 2022²⁷

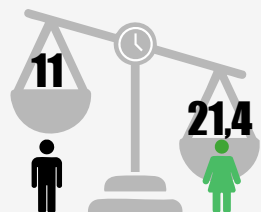
No quarto trimestre de **2023**, o desemprego no Brasil ficou em 7,41%. Enquanto entre mulheres brancas o desemprego foi de 6,92%, entre **mulheres negras** foi de **11,07%**. Ao mesmo tempo, a taxa entre homens brancos foi de 4,99% e entre homens negros de 6,82%.²⁸ Com a pandemia, enquanto o número de assalariados homens caiu 0,9%, o de

²⁶ Idem. Acesso em 16 de abril de 2024.

²⁷ FGV. [Educação é cada vez mais importante para recuperar a participação da mulher no mercado de trabalho](#), 2022. Acesso em 16 de agosto de 2023.

²⁸ IBGE. [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua](#), 2023. Acesso em 16 de abril de 2024.

mulheres caiu 2,9%. Do total de 825,3 mil postos de trabalho perdidos entre 2019 e 2020, cerca de 593,6 ou 71,9% eram ocupados por mulheres.²⁹



Enquanto os **homens** gastam, em média, **11 horas semanais** aos **cuidados** de pessoas e/ou afazeres domésticos, as **mulheres** gastam **21,4**.³⁰

Combinando o tempo médio de trabalho remunerado e não remunerado, os homens gastam 51,2 horas semanais e as mulheres 54,3.³¹

Para completar as desigualdades, mulheres e meninas ainda são as mais responsabilizadas pelo trabalho doméstico e de cuidados não remunerados.

O trabalho não remunerado de cuidados, realizado nos lares e conhecido como trabalho reprodutivo, acaba recaindo majoritariamente sobre as mulheres e é percebido socialmente como um trabalho de menor valor se comparado com o trabalho produtivo, do mercado de trabalho. São os cuidados com as crianças, idosos, pessoas doentes, higiene de familiares, o preparo de alimentos e a limpeza da casa. Atualmente, muitas das mulheres acumulam esses dois tipos de trabalho, o que resulta na **jornada dupla ou tripla**.³²

Conclusões

29 IBGE. [Cempré 2020: Número de assalariados cai, enquanto aumento o número de empresas sem empregados](#), 2022. Acesso em 10 de agosto de 2023.

30 IBGE. [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua](#), 2023. Acesso em 16 de abril de 2024.

31 IBGE. [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua](#), 2023. Acesso em 16 de abril de 2024.

32 IPEA & ONU Mulheres. [Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil](#), 2020.

1. As mulheres, somente pelo fato de serem mulheres, não deveriam enfrentar tantas restrições, exclusões e discriminações que violem seus direitos e liberdades ao longo de suas vidas.
2. A sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, bem como a falta de divisão das tarefas entre homens e mulheres, impacta diretamente nas oportunidades e desafios de acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres, resultando diretamente em efeitos negativos sobre seus salários, oportunidades de promoção e crescimento em suas carreiras.
3. Governos nacionais, estaduais e municipais são atores-chave para o avanço na igualdade de gênero e para criar condições e oportunidades para mulheres e homens, sendo o empoderamento econômico um elemento-chave. A participação plena das mulheres e a igualdade de gênero em todos os âmbitos são essenciais para o avanço dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e para uma sociedade mais justa, próspera e fortalecida.
4. Apesar da igualdade de gênero no Mundo do Trabalho impactar no avanço de todos os ODS, ela se relaciona diretamente com os 1. Erradicação da Pobreza; 5. Igualdade de Gênero; 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico; e 10. Redução das Desigualdades.