

Camila de Paula Guimarães Baía

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
ALTERNATIVAS PARA SUA MITIGAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade

Prof^a. Dr^a. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas (Orientadora)

Prof^a. Dr^a. Livia Mendes Miraglia – UFMG (Banca Examinadora)

Prof^a. Dr^a. Renata Furtado de Barros – PUC Minas (Suplente)

Prof^a. Dr^a. Juliana Teixeira Esteves – UFPE (Convidada)

Prof^a. Dr^a. Ana Cláudia Nascimento Gomes (Suplente)

Belo Horizonte, 23 de junho de 2022.

RESUMO

Este estudo trata da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Foram investigadas quais seriam as possíveis causas dessa desigualdade, como ela se manifesta, se as normas nacionais e internacionais, que visam a garantia da igualdade e da não discriminação, são efetivas e se existem normas que visam a proteção da mulher, mas causam impactos adversos. Além disso, analisou-se alternativas para a mitigação das referidas desigualdades. O tema foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica, análise de pesquisas estatísticas quantitativas, qualitativas e também legislativa. Os resultados revelam que diversas são as causas responsáveis pela desigualdade de gênero, que envolvem diversos aspectos e facetas de alto grau de complexidade e que remontam até mesmo à história da humanidade. Os dados estatísticos demonstram que a divisão sexual do trabalho conforma as trajetórias das mulheres, de modo que elas ocupam a maioria dos postos relacionados ao bem-estar e estão pouco presentes nas áreas de Computação, Tecnologia da Informação e Engenharias. A estatística evidencia, ainda, que a mulher está menos presente que o homem na força de trabalho, ocupa mais postos precários e de tempo parcial, recebe salários substancialmente inferiores aos dos homens, na mesma função, além de ter baixíssima presença nos altos cargos e nos espaços decisórios, a despeito de terem grau de instrução mais elevado. A pesquisa aponta, também, que a partir do momento em que nasce uma criança o nível de ocupação das mulheres diminui ao passo que o dos homens aumenta, comprovando que prevalece o estereótipo de gênero que relaciona as mulheres à maternidade e ao cuidado com os filhos. Outro dado relevante é aquele que mostra que quase a metade das mulheres está fora do mercado de trabalho nos dois anos após o parto. Evidenciou-se, ainda, que o arcabouço legislativo nacional e internacional hoje existente, principalmente no Brasil, não é efetivamente capaz de gerar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. E existem normas que, com o intuito primeiro de proteger, acabam por gerar impactos adversos desproporcionais para as mulheres, por terem sido elaboradas com base em estereótipo de gênero e sem uma contrapartida para o homem. Foram apresentadas alternativas de mitigação da desigualdade, sem o intuito de esgotar o tema, respeitadas as limitações do trabalho. Foram abordadas a equiparação legislativa em relação aos direitos relacionados ao nascimento dos filhos, a licença parental e as ações afirmativas.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Maternidade.

ABSTRACT

This study deals with gender inequality in the labor market. We investigated what could be the possible causes of this inequality, how it manifests itself, whether national and international standards aimed at guaranteeing equality and non-discrimination, are effective and whether there are standards that aim to protect women, but cause adverse impacts. In addition, alternatives were analyzed for the mitigation of said inequalities. The theme was developed through literature review, analysis of quantitative, qualitative and legislative statistical research. The results reveal that there are several causes responsible for gender inequality, which involve several aspects and facets of a high degree of complexity and that go back even to the history of humanity. Statistical data show that the sexual division of labor shapes the trajectories of women, so that they occupy most of the positions related to well-being and are rarely present in the areas of Computing, Information Technology and Engineering. The statistics also show that women are less present than men in the workforce, occupy more precarious and part-time jobs, receive substantially lower salaries than men in the same function, in addition to having a very low presence in high positions and in decision-making spaces, despite having a higher level of education. The research also points out that from the moment a child is born, the level of occupation of women decreases while that of men increases, proving that the gender stereotype that relates women to motherhood and child care prevails. Another relevant data is the one that shows that almost half of the women are out of the job market in the two years after giving birth. It was also evidenced that the existing national and international legislative framework, mainly in Brazil, is not effectively capable of generating equal opportunities between men and women. And there are also rules that, with the primary aim of protecting, end up generating disproportionate adverse impacts for women, as they were drawn up based on gender stereotypes and without a counterpart for men. Alternatives for mitigating inequality were presented, without the intention of exhausting the topic, respecting the limitations of the work. Legislative equivalence in relation to rights related to the birth of children, parental leave and affirmative action were addressed.

Keywords: Gender inequality. Job market. Maternity.