

MULHERES E O MERCADO FINANCEIRO: COMPREENDENDO A MÃO DE OBRA FEMININA E O MERCADO DE TRABALHO NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS

Karina Silva Guimarães¹

Mestranda em Administração - UNICENTRO
Graduada em Ciência Econômicas - UNESPAR
Assessora de Controles Internos - Prefeitura Municipal de Nova Tebas

Aline de Queiroz Assis Andreotti Pancera²

Doutora em Teoria Econômica - UEM
Mestra em Teoria Econômica - UEM
Graduada em Ciências Econômicas - UEM
Professora da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)

RESUMO

Estudar o papel da mulher no mercado de trabalho é realizar um estudo diacrônico do seu percurso na história. O presente artigo se propõe a estudar e descrever a presença das mulheres no mercado de trabalho, a evolução da mão de obra feminina e entender as formas de preconceito e desvalorização que ocorrem na sociedade. Avaliar a evolução do papel feminino é desprender-se de ser apenas a cuidadora dos componentes familiares e passar a se integrar como mão de obra produtiva no mercado de trabalho. No processo de evolução, a mulher encontra-se em uma posição de desvalorização em seus afazeres, sendo vista como inferior ao homem. O presente estudo foi escrito a partir de uma análise quantitativa sobre os dados dos empregos por gênero no mercado financeiro e foi evidenciado durante a pesquisa se ainda há indícios de desigualdades salariais entre os sexos. Observou-se por meio dos resultados que está discrepância ainda se faz presente, mesmo com os profissionais de mesmo nível de formação. Os resultados apresentam a diferença salarial entre os profissionais, principalmente quando os níveis de especialização são maiores. Concluiu-se que, mesmo ocorrendo crescimento no mercado de trabalho e ocupando espaços antes atribuídos apenas aos homens, a mulher, embora em posições hierárquicas diversas, obtém ganhos inferiores em relação às mesmas funções ocupadas pelo homem, em tratamento desigual a que as mulheres estão sujeitas.

PALAVRAS-CHAVE

Desvalorização. Discriminação. Mão de obra.

1 Contato: karinaguimaraes0a9silva@gmail.com

2 Contato: aline.pancera@ies.unespar.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Gênero refere-se a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo, de uma maneira sucinta a sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico. O gênero está vinculado a construções sociais e não a características naturais, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo.

Moraes e Medeiros (2021) apresentam um exemplo de como as atribuições aos gêneros são entendidas erroneamente, muitas vezes escutamos frases como “cuidar da casa é coisa de mulher”. Afinal, o que está por trás de frases desse tipo é justamente a questão de gênero: se o que caracteriza “ser mulher” são simplesmente características biológicas e anatômicas, não há razões para alguém atribuir uma atividade especificamente às mulheres. Afinal, qual genitália uma pessoa tem não faria diferença na hora de limpar a casa. Isso demonstra que há algum sentido a mais atribuído a “ser mulher”, algo que vá além do sexo biológico. Esse “algo além” é, justamente, o gênero.

A distinção dos gêneros se faz presente desde o princípio no matriarcado, e se acentuou a partir do patriarcado, relacionadas à divisão sexual reprodutiva, divisão do trabalho, de papéis sociais, de preconceitos quanto à capacidade intelectual e de produção. Sendo assim, implicando diretamente nas relações de poder construídas ao longo da história, segundo Pereira e Lima (2017).

Historicamente no mercado de trabalho a figura feminina é vista em situação de desvalorização, a posição integrada ao homem é de superior à mulher; conceito marcado pela desigualdade, que traz subjacentes formas de dominação nas relações sociais entre ambos os sexos. É necessário entender, porém, que essa dominação é reflexo dessas desigualdades sociais, econômicas e políticas e, portanto, deve ser estudada em perspectiva de coletividade (SANTOS; AMARAL, 2010).

A presente pesquisa buscou estudar e compreender a presença feminina no mercado trabalho, o desenvolvimento ocorreu por meio da leitura e reflexão de trabalhos acadêmicos e livros sobre o tema. O objetivo geral foi baseado a partir da visão masculinizada do mercado financeiro que está constantemente se transformando, sendo assim procuramos responder a hipótese principal: Existe uma diferenciação no tratamento da mão de obra entre homens e mulheres no mercado de trabalho? Sendo assim, no decorrer desta pesquisa serão respondidos os objetivos estabelecidos com o intuito de avaliar se a hipótese principal é verdadeira.

A trajetória feminina no mercado de trabalho é marcada por lutas diárias, e conquistas que não poderiam deixar de serem ressaltadas. Nesse contexto, se tratando de uma pesquisa na área do mercado financeiro fez-se necessário avaliar a presença da mão de obra feminina neste âmbito. Concluímos os objetivos respondendo se há diferença salarial entre homens e mulheres com o mesmo nível de formação, nos resultados ressaltamos o quão presente ainda se faz a hipótese

principal. O marco inicial na busca por uma maior equidade entre os gêneros se inicia com a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

2 METODOLOGIA

Sendo um estudo de caráter aplicado, visto que os valores para análises já foram publicados e serão reproduzidos e analisados de acordo com os dados, analisando a mão de obra feminina no mercado financeiro e a desigualdade salarial. A análise do estudo em questão enquadra-se também como quantitativa, pois refere-se à apresentação dos dados por meio de tabelas com números sobre grau de instrução, salários e investimentos, referentes ao Brasil nos anos de 2006 à 2019.

Para obter os resultados foram utilizados como fonte de dados numéricos, a base de dados do Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS e do ministério do Trabalho – MTE. As variáveis monetárias utilizadas foram corrigidas pelo IGP-DI com a base do ano de 2019, com o objetivo de coletar, tabular e analisar os dados. Tais variáveis são importantes para compreensão do comportamento do mercado de trabalho das atividades econômicas-financeiras em relação a presença da mão de obra feminina nos anos de 2006 à 2019 para analisar a dinâmica do mercado nestes períodos. O ambiente de estudo escolhido para realizar a pesquisa foi o mercado financeiro, tendo em visto que o mercado apresenta múltiplos conceitos, afim de ilustrar com melhor compreensão as variáveis analisadas neste estudo, optou-se então por utilizar o código e a nomenclatura da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE 64 e 66.

3 MULHERES E O MERCADO FINANCEIRO

O século XIX representou a mulher como submissa durante toda sua vida por uma figura masculina, quando pequena confinada à esfera doméstica, somente podia sair de casa caso estivesse acompanhada por um homem, não tendo o mínimo de liberdade para escolher seu próprio marido, segundo Narvaz e Koller (2006). O matrimônio na época era visto como um negócio, servindo de critério de escolhas de interesses financeiros, pertencendo ao pai a responsabilidade da decisão. Embasada na ideologia da igreja católica que consideravam a mulher como inferior ficando reservada à função de procriação e aos afazeres domésticos.

O processo de ruptura feminina dos padrões impostos percorreu um longo caminho, observa-se na atualidade a mulher demonstrando os inúmeros papéis que pode pertencer a ela, como mãe, esposa, dona-de-casa, ativas nos mercados de trabalho, líderes, ativas na sociedade e donas dos próprios padrões. Abandonando os dogmas que se resumiam de que eram feitas somente para procriar, ser carinhosa e excelentes donas de casa.

Há uma concepção pré-estabelecida de que os homens se encaixam melhor em profissões do mercado financeiro, por ser considerado um ambiente competitivo e

de alta pressão. Segundo Collini (2014), a concepção de gênero masculino reproduzida em nossa sociedade: denominou o homem para ser dominador, agressivo e líder, sendo que se espera tal comportamento dentro do mercado.

O mercado financeiro é um ambiente considerado masculino, apesar de pequena, nota-se uma pequena participação das mulheres nesse âmbito. Collini (2014), explica que após nove tentativas negadas, a primeira mulher a deter uma cadeira para ocupar na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE) foi Muriel Siebert, em 1967, dentre 1.365 colegas homens. Siebert ficou quase uma década como a única mulher na NYSE e anos mais tarde seria também a primeira mulher dona de uma corretora e seguradora nos Estados Unidos e a ocupar o cargo de superintendente do *New York State Banking Department*.

O mercado financeiro acompanha o ritmo de progresso da presença feminina. Segundo dados de 2019 da Bolsa de Valores Brasileira B3 o número de mulheres investidoras mais do que dobrou entre 2019 e 2020, passando de 388 mil para 825 mil investidoras.

O mercado de trabalho historicamente foi escrito pela figura masculina e o mercado financeiro é visto a partir da imagem masculinizada, a inserção feminina é uma luta constante e histórica por espaço, igualdade e respeito. Os “padrões” atravessam gerações e gerações, as conquistas obtidas até hoje são apenas o início de um longo caminho de quebra de paradigmas que o futuro aguarda.

As barreiras impostas as mulheres são vistas cotidianamente, o reflexo disso são a maior participação dos homens no mercado de trabalho, sendo assim a mão de obra masculina predomina o mercado de trabalho.

4 MERCADO DE TRABALHO E MÃO DE OBRA

Abordar as relações de classe é buscar uma reconstrução interpretativa dos mecanismos de igualdade no ambiente de trabalho, sendo suporte para ampliar a visibilidade das estratégias de controle a fim de extinguir a exploração do capital. Silva e Sanchez (2013) explicam que, a inserção feminina no mercado de trabalho foi uma constante batalha enfrentada, com todos os preconceitos e desigualdades, uma conquista almejada por décadas. Após alcançar determinada posição, na maioria das situações a mulher ainda tem que lidar com os deveres domésticos ao chegar em casa. Ou seja, em média, as mulheres estudam mais, recebem menos e tem que lidar com a “dupla jornada”.

Acompanhando a maior inserção profissional, a participação das mulheres começa a se ampliar em todos os níveis educacionais, aprimorando e especializando a mão de obra. Nesse sentido, a Tabela 1 apresenta o total de mão de obra empregadas no mercado financeiro de cada região natural do Brasil, separados por ano e sexo. Pode-se destacar que com o passar dos anos a participação da mão de obra feminina

apresentou aumento significativo. Em 2006 a diferença em relação aos gêneros, considerando o total do comportamento das regiões naturais teve como uma média de 23% a mais de mão de obra masculina comparado com a feminina, é notável que com o passar dos anos esta discrepância reduziu. Em 2019 a média do comportamento da representatividade de cada uma das regiões naturais passou a ser de apenas 2%.

Tabela 1 - Total da mão de obra em relação aos gêneros

REGIÃO NATURAL	2006		2013		2019	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
Norte	9.999	8.196	13.400	11.545	15.320	14.131
Nordeste	37.486	28.489	48.481	38.723	51.561	42.954
Sudeste	170.410	173.439	190.504	211.096	238.315	267.487
Sul	63.164	49.594	60.190	64.321	66.527	77.744
Centro-Oeste	30.020	21.994	52.042	46.548	45.399	42.099
TOTAL	311.079	281.712	364.617	372.233	417.122	444.415

Fonte: Adaptado RAIS/MET (2021).

É neste sentido que a Tabela 2 apresenta o destaque sobre a inserção e reconhecimento da mulher no mercado de trabalho, em 2019 a mão de obra feminina teve um crescimento expressivo de 52%, a concentração de evolução se caracterizou principalmente no ensino médio completo e superior incompleto ambos avançando 53%. Quando comparamos o período que foi estudado entre os anos de 2006 e 2019 a evolução da presença feminina cresceu 58%.

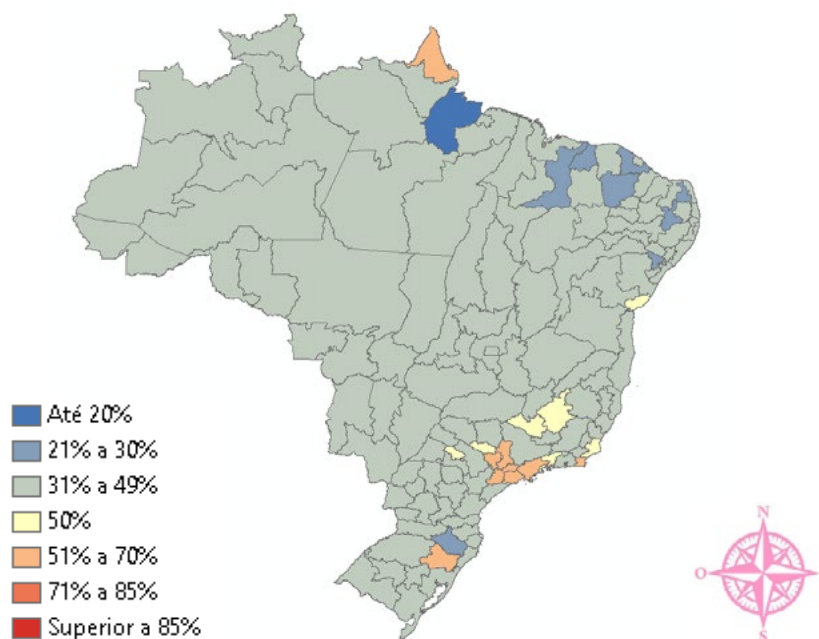
Tabela 2 - Síntese resultados encontrados

GRAUS DE INSTRUÇÃO	CRESCIMENTO 2006 A 2019	% MÃO DE OBRA FEMININA EM 2019	% MÃO DE OBRA TOTAL NO MERCADO FINANCEIRO 2019
Até 5ª Incompleto	6%	34%	0,14%
5ª Completo Fundamental	7%	47%	0,19%
6ª a 9ª Fundamental	-40%	38%	0,27%
Fundamental Completo	-31%	45%	0,63%
Médio Incompleto	-39%	52%	0,95%
Médio Completo	4%	53%	16,63%
Superior Incompleto	23%	53%	13,81%
Superior Completo	104%	51%	66,10%
Mestrado	522%	35%	0,98%
Doutorado	1060%	44%	0,23%
TOTAL	58%	52%	100%

Fonte: Adaptado de RAIS/MET (2021).

Inserido nesse contexto, levantou-se a composição da mão de obra feminina nas atividades do mercado financeiro para todas as mesorregiões brasileiras para o ano de 2006. O resultado para o ano analisado em questão pode ser visualizado no Mapa da Figura 1.

Mapa 1 - Distribuição percentual da mão de obra feminina no mercado de trabalho financeiro, por mesorregião no ano de 2006



Fonte: Adaptado de RAIS/MET (2006)

Geograficamente a distribuição de participação feminina no mercado de trabalho é desigual, nota-se com a representação do Mapa 1 no ano de 2006 que não há nenhuma região que a taxa percentual de participação ultrapasse 85%. A predominância masculina se destaca na grande maioria das mesorregiões, sendo assim, tal constatação demonstra que ainda há resquícios de caráter patriarcal que está na base da formação da sociedade brasileira e da desvalorização profissional da mulher.

Desta forma, nota-se que é extremamente imprescindível redefinir os papéis de gênero, com o intuito de acomodar os novos papéis sociais desempenhados pelas mulheres, para que não existam difíceis penalidades a que são submetidas quando buscam conciliar trabalho e família. Além disso, reconfigurar a estruturação das relações de gênero como questão fundamental para a cidadania reconhecendo o trabalho que é estabelecido pelas mulheres.

Ademais, as hipóteses de baixa presença de mulheres no mercado de trabalho são diversas: preconceito fixado frente às mulheres, seja no meio acadêmico ou no mercado financeiro, persistência de divisões tradicionais de responsabilidade, que fazem com que a mulher, principalmente quando a família decide por ter filhos, postergue sua carreira. Os diferentes elementos devem ser incorporados na reflexão

do mercado e considerados não só com objetivo de ampliar a equidade entre homens e mulheres, mas a fim de tornar o mercado de trabalho mais oportuno e inclusivo. Contudo, o fator que mais distancia os gêneros da equidade é discrepância salarial.

5 DESVALORIZAÇÃO FEMININA ENFATIZADA ATRAVÉS DOS RENDIMENTOS

A desvalorização da mão de obra feminina no mercado de trabalho é vista como uma questão cultural, edificada perante as desigualdades sociais, econômicas e políticas no decorrer da história. O principal fator gerador na diferenciação do tratamento, é a diferença de rendimentos entre os gêneros. Desta forma, o contexto da desvalorização, entendida também como violência de gênero, conduz o homem para o centro do contexto produtivo, a quem a história reconhece como dominador, segundo Pereira e Lima (2017).

A lei ampara o acesso das mulheres no mercado formal de emprego, entretanto, o olhar machista do mercado sobre ela não mudou, sendo comparadas aos homens em critérios de “mais” ou “menos”: se são mais ou menos eficientes; mais ou menos caras; mais ou menos produtivas. (ABRAMO, 2007). E é neste contexto de julgamento quanto a incapacidade intelectual feminina que muitas vezes as mulheres são interpretadas como inferiores em relação a conhecimentos quando comparadas com os homens.

Um das particularidades na desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho pode ser compreendida na diferença de rendimentos recebidos e na designação de cargos e funções. “A disparidade de ganhos financeiros entre homens e mulheres diminuiu muito nos últimos anos no país. Contudo, quando se observam as diferenças em função do nível de escolaridade, a situação é desfavorável às mulheres com mais anos de estudo e formação” (MADALOZZO, 2008, p. 1).

Dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, apresentaram que no Brasil no período entre 2013 e 2017, o salário médio das mulheres cresceu 4,4%. Mesmo com esse avanço, elas ainda recebem em média apenas 85,1% comparado ao salário dos homens, mesmo quando ocupam cargos iguais.

No que tange ao rendimento salarial a diferenciação é um dos fatores que mais distancia a igualdade entre gêneros, a desigualdade na remuneração da mão de obra feminina desqualifica o trabalho das mulheres. Tal diferenciações por gênero ditado pelo mercado de trabalho, determinando assim que homens e mulheres ocupem lugares desiguais e hierarquicamente determinados, neste sentido desfavorecem a mão de obra feminina. O lugar ocupado pelo sexo masculino e feminino nos setores de atividade e na hierarquia culturalmente e economicamente desfavorecem as mulheres, em suma a remuneração também é afetada.

A figura feminina constantemente é discriminada no mercado de trabalho, mesmo sendo igualmente qualificadas recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função. A Tabela 3 exibe em síntese a média total dos salários por grau de instrução distinguindo cada gênero, em 2006 a média de diferença salarial entre homens e mulheres foi de 41%, ou seja, a classe masculina é remunerada quase o dobro a mais que a feminina, ressaltando, no mesmo nível de instrução.

Tabela 3 - Total Salários Médios por Grau de Instrução (R\$) por gênero

REGIÃO NATURAL	2006			2013			2019		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
Norte	5.853	4.491	5.239	6.623	5.394	6.055	7.132	5.482	6.340
Nordeste	6.258	4.662	5.569	7.408	5.661	6.632	7.571	5.547	6.651
Sudeste	7.271	4.949	6.100	8.791	5.893	7.268	8.566	5.865	7.138
Sul	7.051	4.684	6.010	7.522	5.077	6.259	7.046	4.747	5.807
Centro-Oeste	8.433	5.841	7.337	9.827	6.965	8.475	9.577	6.398	8.047
TOTAL	7.171	4.930	6.106	8.466	5.846	7.143	8.258	5.677	6.927

Fonte: Adaptado de RAIS/MTE (2021).

*Valores reais corrigidos pelo IGP-DI a preços de 2019

Por muitos anos a resposta cabível para explicar a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nos rendimentos era o fato de as mulheres possuírem menores níveis de ensino. Mas, as mulheres estarem cada vez mais escolarizadas não é um fator de mudanças, ainda existe diferença salarial não explicada pela diferença de atributos em favor dos homens, que pode ser sinal de discriminação no mercado de trabalho. A Tabela 4 responde sobre a discriminação no mercado de trabalho, em 2006 os salários médios para os profissionais homens que obtinham a formação de doutorado chegaram a receber 199% a mais. Vale destacar a região Nordeste que é em 2006 remunerou em 623% a mais os doutores homens confrontando com os rendimentos pagos as mulheres.

Tabela 4 - Salários Médios Grau de instrução Doutorado (R\$) por gênero

REGIÃO NATURAL	2006			2013			2019		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
Norte	-	-	-	12.281	3.917	8.936	8.563	13.085	10.425
Nordeste	11.288	1.560	8.045	15.453	6.578	13.234	17.047	9.442	14.301
Sudeste	18.467	8.725	13.723	26.729	13.757	22.587	15.275	9.470	12.632
Sul	13.878	17.082	14.775	8.834	5.209	7.021	11.983	6.729	9.163
Centro-Oeste	22.509	12.591	19.712	17.941	11.071	15.495	18.911	12.235	16.549
TOTAL	18.618	9.977	15.057	21.811	11.677	18.365	15.593	9.506	12.888

Fonte: Fonte: Adaptado de RAIS/MTE (2021).

*Valores reais corrigidos pelo IGP-DI a preços de 2019

Avaliar os rendimentos no mercado de trabalho proporciona evidenciar que ainda não há equilíbrio entre as remunerações, a partir dos dados encontrados visualiza-se com clareza as regiões naturais que possuem maior nível de discrepância salarial.

A Tabela 5 apresenta os rendimentos médios de cada gênero nos períodos de 2006 e 2019 a proporção dos rendimentos masculinos se destacam, em 2019 o diferencial foi 42%, o grau de instrução que se elevou consideravelmente foi a faixa do fundamental completo que aumentou 91%. Os avanços obtidos pelo gênero feminino nos postos de trabalho são expressivos comparados aos dos anos anteriores, contudo a disparidade salarial ainda persiste.

Tabela 5 - Variação Percentual dos Salários Femininos versus Masculinos - 2006 e 2019

GRAU DE INSTRUÇÃO	VARIAÇÃO 2006 A 2019 FEMININO	VARIAÇÃO 2006 A 2019 MASCULINO	DIFERENCIAL PERCENTUAL DOS SALÁRIOS MASCULINOS EM RELAÇÃO AOS FEMININOS - 2019
Até 5ª Incompleto	-13%	-29%	34%
5ª Completo Fundamental	8%	-19%	79%
6ª a 9ª Fundamental	-19%	-36%	49%
Fundamental Completo	-14%	-32%	91%
Médio Incompleto	-50%	-47%	64%
Médio Completo	-13%	-11%	52%
Superior Incompleto	-7%	-13%	28%
Superior Completo	8%	5%	40%
Mestrado	19%	19%	39%
Doutorado	-5%	-16%	48%
TOTAL	15%	15%	42%

Fonte: Adaptado de RAIS/MTE (2021).

*Valores reais corrigidos pelo IGP-DI a preços de 2019

Verificou-se a participação da população ocupada feminina e masculina no mercado de trabalho brasileiro, assim como sua escolaridade em termos de anos de estudo, seus rendimentos mensais e faixas etárias. Constate-se que a mulher apesar de crescer no mercado de trabalho segue disputando vagas com o gênero masculino mesmo sendo altamente discriminada. Sendo assim, a Tabela 6 salienta a relevante discriminação contra as mulheres principalmente na região Centro-Oeste, conforme a instrução de formação avança a discriminação salarial entre homens e mulheres aumenta. Apesar disso, as mulheres continuam tentando quebrar estas barreiras da desigualdade e da discriminação no mercado de trabalho.

Tabela 6 - Diferencial Percentual dos Salários Masculinos em relação aos Femininos por Grau de Instrução e Região Natural - 2019

GRAU DE INSTRUÇÃO	NORTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE
Até 5ª Incompleto	14%	21%	22%	81%	30%
5ª Completo Fundamental	138%	-8%	26%	243%	-3%
6ª a 9ª Fundamental	100%	-35%	44%	90%	45%
Fundamental Completo	197%	71%	44%	61%	79%
Médio Incompleto	79%	57%	50%	73%	61%
Médio Completo	43%	63%	47%	59%	49%
Superior Incompleto	28%	29%	24%	27%	32%
Superior Completo	30%	33%	44%	47%	47%
Mestrado	42%	32%	38%	49%	33%
Doutorado	-35%	81%	61%	78%	55%
TOTAL BRASIL	30%	37%	46%	48%	50%

Fonte: Adaptado de RAIS/MTE (2021).

*Valores reais corrigidos pelo IGP-DI a preços de 2019

No decorrer destes resultados analisamos que ainda há aspectos que rotulam, e definem qual é o lugar da mulher no mercado de trabalho. Melhor dizendo, que o mercado não é o lugar dela. O objetivo analisado sobre as diferenças salariais por gênero nas regiões brasileiras evidenciou que é verídico que ainda há frutos de diferenças de atributos para o mesmo nível de ensino. A persistência das divisões tradicionais faz com que a mulher, principalmente quando decide ter filhos, postergue sua carreira, diferentes elementos retardam a inserção e equidade dos gêneros no mercado de trabalho e na remuneração.

Analisando os dados da RAIS foi possível constatar que apesar do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, as mulheres permanecem como mão de obra secundária e desvalorizada, os reflexos que evidenciam são os salários um contraste da produtividade, o fato das mulheres ainda carregarem os estereótipos de frágeis, inferiores e indefesas são utilizados para justificar a desigualdade social que se materializa entre os gêneros.

6 CONCLUSÃO

Os resultados encontrados demonstram que ainda há barreiras a serem vencidas e padrões a serem desconstruídos, o equilíbrio nos rendimentos ainda é uma realidade a ser conquistada. O percurso para extinguir estes paradigmas de fragilidade e impotência que foram atribuídos a classe feminina ainda é longo, principalmente pelo fato de serem utilizados como motivos para explicar a presença ainda constante da desigualdade salarial.

Há um longo percurso a percorrer para que se ocorra um mercado de trabalho com igual acesso para ambos os gêneros, seria interessante se houvesse leis que impedissem que homens recebessem a mais que as mulheres exercendo as mesmas funções e sendo profissionais com o mesmo nível de qualificação, iria ser um instrumento a mais de proteção as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho se submetendo a desigualdades da mão de obra e desequilíbrios salariais.

As transformações só ocorrem devido ao impacto da escolaridade e dos novos padrões demográficos e culturais, e podem ser constatadas nas elevadas taxas de participação das mulheres instruídas. É neste polo que estão ocorrendo as mudanças mais significativas. No médio e longo prazo, é possível que o acesso de contingentes cada vez maiores de mulheres às ocupações e aos empregos mais qualificados crie condições para que a segregação ocupacional seja rompida e as desigualdades salariais superadas.

Por fim, é importante ressaltar a necessidade de projetos como este que analisam como as estruturas da hierarquia de sexos inferiorizam a figura feminina, sendo assim pesquisas como estas desconstruem culturalmente a ideia do sexo superior, pois, ainda que a sociedade tenha se desvinculado de ideologias radicais e opressoras sobre essa superioridade, há muitas concepções discriminatórias enraizadas na contemporaneidade que precisam ser abandonadas. Sendo assim, só poderá ocorrer quando os projetos sociais e a lei caminharem juntos, porque a lei isolada não é capaz de solucionar esse problema profundo da sociedade, pois há uma bagagem histórica de inferiorização, que só se findará quando esse histórico for totalmente superado.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

COLLINI, Itali Pedroni. **Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de gênero. Monografia.** Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo, 2014.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. **Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa.** Psicologia & Sociedade, v. 18, p. 49-55, 2006.

PEREIRA, André Marcelo Lima; LIMA, Leonice Domingos dos Santos Cintra. **Desvalorização da Mulher no Mercado de Trabalho.** Revista Eletrônica Organizações e Sociedade, v. 6, n. 5, p. 133-148, 2017.

SANTOS, Lorena Colato dos; AMARAL, Marciele Torres do. **Desvalorização da mulher no mercado de trabalho.** 2010. 33 f. Monografia (Bacharelado em Serviço Social,

área de concentração: Serviço Social e Sociedade) – Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul, Serviço Social, Santa Fé do Sul, SP.

SISTEMA DE DADOS RAIS – **MINISTÉRIO DO TRABALHO MET. 2006**. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em: 15 de dezembro 2021.

SISTEMA DE DADOS RAIS – **MINISTÉRIO DO TRABALHO MET. 2013**. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em: 15 de dezembro 2021.

SISTEMA DE DADOS RAIS – **MINISTÉRIO DO TRABALHO MET. 2021** Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em: 15 de dezembro 2021.