

## Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

### UMA QUESTÃO SUSTENTÁVEL SOB A ÓTICA DE MERCADO: TRABALHANDO DIMENSÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS NA DIFERENÇA ENTRE GÊNEROS

### SUSTAINABLE ISSUE UNDER MARKET PERSPECTIVE: WORKING SOCIAL AND ECONOMIC DIMENSIONS IN GENDER DIFFERENCES

Shaiane Caroline Kochhann, Nathália Rigui Trindade, Suelen Geíse Telocken, Carolina Sampaio Marques e Marcelo Trevisan

## RESUMO

Considerando que a sustentabilidade além de interlaçar questões de cunho ambiental, econômico e cultural, também oferece aporte sobre as questões que envolvem contextos sociais, é necessária uma maior ênfase na sustentabilidade frente às relações humanas, voltando-se mais para as discussões acerca da gestão da diversidade e a equidade de gêneros. Assim, o presente estudo propõe a análise da discrepância de gênero no mercado de trabalho brasileiro sob o prisma da sustentabilidade, tendo em vista as dimensões sociais e econômicas e os aspectos necessários para uma análise crítica e reflexiva em torno do debate do ingresso e da remuneração do gênero feminino no mercado. Para tanto, realizou-se análise de dados secundários disponibilizados no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Com os resultados da pesquisa, é possível perceber que o cenário atual é carregado de fatores culturais que impedem a sociedade de desenvolver e romper laços com o passado. Ou seja, é possível presumir que a sociedade ainda não conseguiu superar traços culturais de inclusão social e econômica, como por exemplo: exclusão/marginalização de grupos diferenciados frente à população como a diferenciações de gênero.

**Palavras-chave:** diversidade, gênero, sustentabilidade, remuneração, mercado de trabalho.

## ABSTRACT

Whereas sustainability in addition to involve issues of environmental, economic and cultural nature, also provides contribution on issues involving social contexts, it is necessary for a greater emphasis on the sustainability front human relationships, turning more to discussions about the management of diversity and gender equity. The present study proposes an analysis of the gender discrepancy in the Brazilian labor market under the prism of sustainability, with a view to the social and economic dimensions and aspects needed for a critical analysis and reflective around the discussion of admission and of female gender on the job market. To this end, secondary data available at the Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) and of the Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) were analyzed. With the search results, you can see that the current situation is fraught with cultural factors that hinder the company to develop and break ties with the past. That is, it can be assumed that society has yet to overcome cultural features of social and economic inclusion, such as: exclusion / marginalization of different groups to the population as a gender differentiations.

**Keywords:** diversity, gender, sustainability, remuneration, job market.

## 1 INTRODUÇÃO

As características econômicas resultantes do desenvolvimento atual demonstram uma economia competitiva que resulta, dentre outros aspectos, em desigualdades de poder. Essas desigualdades têm provocado inúmeras manifestações principalmente devido ao distanciamento social e econômico entre grupos sociais e às visíveis possibilidades de finitude dos recursos naturais em todo o planeta. Essa realidade aponta para a importância de discussões a respeito do conceito de sustentabilidade.

O conceito de sustentabilidade está ligado ao de desenvolvimento sustentável, “que satisfaz as necessidades atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer as suas próprias necessidades” (CMMD, 1991). Desta forma, o conceito de desenvolvimento sustentável é colocado como um novo paradigma, estabelecendo como princípios: i) integrar a conservação da natureza e desenvolvimento; ii) satisfazer as necessidades humanas fundamentais; iii) perseguir equidade e justiça social; iv) buscar autodeterminação social e respeitar a diversidade cultural; v) manter a integridade ecológica (SACHS, 1981).

Ademais, conforme o tripé da sustentabilidade é necessário haver um equilíbrio entre o economicamente viável, socialmente justo e ecologicamente correto – o chamado *triple bottom line*, conceito formulado pelo britânico John Elkington. Desta forma, o debate sobre a sustentabilidade deve ir além da gestão dos recursos naturais, Sachs (2002) deixa claro que, para alcançar a sustentabilidade, temos de valorizar as pessoas, seus costumes e saberes. Aliado a isso, poucos fenômenos sociais têm atraído tanta atenção desde o último século e primórdio do atual como diversidade e multiculturalismo (KONRAD; PRASAD; PRINGLE, 2006).

Neste sentido, ao buscar acrescentar mais ênfase quanto à sustentabilidade frente às relações humanas, voltando-se mais sobre discussões acerca da gestão da diversidade surgem diversas questões emergentes que convergem em vários desafios, no qual um deles é a equidade de gêneros. Conforme Lisboa e Lusa (2010), ao se pensar em desenvolvimento sustentável na perspectiva de gêneros, fica evidente a necessidade de propostas de intervenção no campo na equidade de gênero, promovendo instrumentos para a análise político-institucional, de forma a realizar propostas de mudança institucional com o objetivo mais igualitário e democrático.

Nessa perspectiva, a preocupação com a equidade entre gêneros na ocupação de cargos executivos faz parte da discussão empresarial. O Instituto Ethos, que objetiva conscientizar e orientar empresas no caminho da sustentabilidade, aborda o assunto com propriedade em um dos seus indicadores para avaliar em qual estágio de sustentabilidade a empresa se encontra, visando promover mais avanços na agenda dos direitos humanos e da diversidade nas empresas. Para o Instituto, as empresas possuem um papel fundamental na promoção de transformações que visem à equidade entre gêneros (ETHOS, 2015).

Vicente (2013) aborda em seu estudo que o gênero tem se constituído uma base importante na organização do trabalho, em todas as sociedades, épocas e lugares e que é muito presente até hoje, além disso, pontua que a segregação se constitui a principal característica da desigualdade de gênero, seja em termos de dimensões econômicas quanto em termos sociais na construção da identidade de gêneros. As desigualdades são observadas em diferentes níveis, como por exemplo, na seleção de colaboradores, na ocupação de cargos, nas políticas salariais e nas próprias carreiras profissionais (VICENTE, 2013).

Fica claro, desta maneira, que ao abordar e problematizar a equidade entre gêneros é possível fazer uma análise tanto da dimensão social quanto da econômica. Quando refere-se em dimensão social, pode-se perceber que essa segregação relaciona-se, por exemplo, com o acesso a força de trabalho, a cargos de poder, com as políticas de recrutamento, entre

outros. Por outro lado, na dimensão econômica é possível averiguar a desigualdade entre gêneros, com ênfase na diferença salarial, entre homens e mulheres com o mesmo grau de instrução, por exemplo.

O relatório da Organização das Nações Unidas ONU Mulheres intitulado “O progresso das mulheres no mundo 2015-2016: transformar as economias, concretizar os direitos” ressalta que ainda há uma lacuna a ser trabalhada no que envolve leis discriminatórias em relação ao acesso das mulheres no mercado de trabalho, onde as taxas de participação da força de trabalho das mulheres estagnaram desde os anos 1990. Nem mesmo as melhorias no acesso à educação reduziu o hiato do gênero na remuneração. O resultado cumulativo das disparidades de gênero na participação na força de trabalho, nos ganhos e nas transferências sociais é substancial (UN WOMEN, 2016).

É notório, no campo do trabalho, as desigualdades entre homens e mulheres ainda são evidentes, haja vista os critérios de acesso, remuneração, benefícios e oportunidades de ascensão. Desta forma, se estabelece o seguinte problema de pesquisa que norteará o estudo: Tendo em vista o contexto social e econômico em que as organizações estão inseridas, existem diferenças significativas de remuneração entre gêneros? Para responder o problema de pesquisa exposto, definiu-se como objetivo do estudo, identificar e descrever a diferenciação de gêneros no contexto organizacional do mercado de trabalho no quesito remuneração.

## 2 SUSTENTABILIDADE NO LÓCUS DA SOCIEDADE

A sustentabilidade além de envolver questões de cunho ambiental, econômico, social e cultural, também oferece aporte sobre as questões que englobam contextos voltados às relações humanas e suas características éticas individuais. Desta forma, a sustentabilidade contribui em práticas cotidianas simples, voltadas para uma vida mais humana e igualitária. Trigueiro (2012) corrobora com a análise de que a sustentabilidade apoia-se em uma questão de “educar-se” para uma vida mais simples, tendo em vista a conservação do patrimônio social, econômico e cultural para as gerações posteriores. Assim, “nossas vidas precisam ser guiadas por novos valores: simplicidade, austeridade, paz, serenidade, saber escutar, saber viver juntos, compartilhar, descobrir e fazer juntos” (TRIGUEIRO, 2012, p. 76).

Seguindo esta mesma lógica, “o conceito de sustentabilidade sobre as relações pode ter um impacto positivo não só no que se refere aos indivíduos, mas também nas necessárias mudanças” (TRIGUEIRO, 2012, p. 76). Desta maneira, por meio da sustentabilidade, busca-se mudanças sobre a esfera cultural, social e política (por meio da manutenção da diversidade e das identidades).

Procura-se então, resgatar os princípios da diversidade social embasados sobre a sustentabilidade e as suas relações humanas, buscando modificar e melhorar conceitos e questões culturais aplicados pela sociedade, transformando paradigmas e, assim, priorizando um ambiente mais igualitário e melhor de conviver para as futuras gerações. Vale destacar que, nesse contexto, a cultura é de grande importância, tendo em vista que “a cultura faz parte da personalidade humana, é responsável pela formação da sociedade e, por ser tão ampla, sua definição não é harmoniosa, propiciando que diversas áreas apontem conceitos distintos para este instituto” (CANCLINI, 2009, p.14).

A formação da sociedade foi estabelecida por meio de diversas questões de cunho cultural e, muito pouco foi modificado com o passar dos anos no que diz respeito à diversidade social, tendo em vista que determinados grupos até os dias atuais são discriminados, excluídos e marginalizados. Assim, a gestão da diversidade pode ser descrita como um modelo desafiador da gestão que venha a favorecer a inclusão social. Entretanto, a discriminação enfrentada em relação ao gênero é uma questão vivenciada pelas mulheres no

mercado de trabalho, ainda é considerado um forte traço cultural que tem permeando a sociedade durante anos. Isso fica evidente quando as organizações não oportunizam condições de atendimento igualitário a essas pessoas, salvo os casos em que a lei equipara e exige o cumprimento das obrigações para com a comunidade local.

Assim, a partir do século XX, e legislação iniciou a consolidação dos direitos coletivos de terceira dimensão, que levam em consideração as relações com a solidariedade, humanidade e as questões voltadas ao desenvolvimento da sustentabilidade. Wolkmer (2012, p.24) referem-se aos direitos pessoais e sociais, como “sendo dotados de humanismo, possuem um olhar voltado ao meio ambiente, à qualidade de vida, à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural e, neste contexto, falar do conceito de patrimônio cultural se torna primordial”.

Desse modo, a diversidade social está sustentada pelos modelos atípicos que integram uma sociedade, não seguindo o padrão desejado e apontado como modelo “ideal” de cidadão. Então, compreende-se diversidade por meio de indivíduos excluídos e marginalizados tanto por questões de gênero, religião, deficiência física, etnia, crenças, e demais questões ainda hoje polêmicas de forma negativa em nossa sociedade. Busca-se, então, cada vez mais criar dentro das organizações um pensamento crítico e menos focado nas diferenças individuais, visando a homogeneidade e integração, erradicando a exclusão social dos seus mais variados tipos.

Mor Barak (2005), define que a sociedade com o passar dos anos, demonstra cada vez mais a tendência em se tornar heterogênea, e desta forma, a gestão da diversidade constitui-se, hoje, de um desafio à sociedade quanto à força de trabalho, como também importante para líderes organizacionais, impondo aos mais diversos gestores à necessidade de compreender e se ambientar com a dinâmica da diversidade.

## **2.1 Levantamento Contemporâneo das Dimensões Socioeconômicas da Sustentabilidade**

A sustentabilidade segundo Sanchs (1993) aborda três dimensões, entre elas a econômica e a social. Assim, a social objetiva o respeito à diversidade e prega a igualdade de direitos independentemente do gênero. Já a econômica interligada a social prega o desenvolvimento econômico sustentável. Visualiza-se neste contexto que a equidade entre gêneros esta diretamente ligada a estes conceitos.

A dimensão social "requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos" (Sen, 2000, p.18) para garantir que todas as pessoas, independente do gênero, tenham condições iguais de acesso a bens, serviços de boa qualidade necessários para uma vida digna, pautando-se no desenvolvimento como liberdade, no qual o mesmo deve ser visto como forma de expansão de liberdades substantivas.

Para Freitas (2012, p.26) “a dimensão social da sustentabilidade, abrigam-se os direitos fundamentais, que requerem correspondentes programas relacionados à universalização eficiência e eficácia, sob pena de o modelo de governança (pública e privada) ser autofágico e, numa palavra, insustentável”. Ainda de acordo com os ensinamentos de Freitas (2012) a sustentabilidade na sua dimensão social reclama: a) o incremento da equidade intra e intergeracional; b) às condições propícias ao florescimento virtuoso das potencialidades humanas, com educação de qualidade para o convívio; c) o engajamento na causa do desenvolvimento que perdura e faz a sociedade mais apta a sobreviver, a longo prazo, com dignidade e respeito à dignidade dos demais seres vivos. Importante salientar que a preocupação social não se prende somente aos seres humanos, mas sim, a todos os seres vivos e de forma inclusiva.

As organizações têm grande responsabilidade na questão da sustentabilidade social, e elas podem manifestar isto oferecendo boas condições de trabalho para os colaboradores, e investir no desenvolvimento de produtos com processos sustentáveis. (VERGARA, 2001; MATHIS & MATHIS, 2012). No entanto, para Rodrigues et al. (2003), uma empresa pode ser sustentável apenas gerando lucros com um sistema de produção ambientalmente limpo, sem danos ambientais, mas com condições precárias e baixos salários para seus funcionários o que a caracteriza como sustentável no âmbito ambiental e não no âmbito social. Uma explicação para este fato seria que as organizações são compostas por diversos grupos e pessoas, que possuem diferentes formações e experiências e hábitos distintos, e que por este motivo o conceito de sustentabilidade é entendido de diferentes maneiras, não havendo homogeneidade no discurso interno (CARRIERI, 2009).

Ao visualizar o cenário acima exposto, a sustentabilidade passou a ser o paradigma da sociedade, pois é um tema que vem sendo discutido a pouco tempo, do final do século XX e da passagem para o terceiro milênio, da transição da modernidade truncada e inacabada para uma pós-modernidade incerta, marcada pela diferença, pela diversidade, pela democracia e pela autonomia (LEFF, 2011).

Ao abranger as dimensões sociais e econômicas concomitantemente, destaca-se o papel da mulher na sociedade. Na dimensão econômica é possível destacar vários desdobramentos relacionados às mulheres. Staut (2012) comenta que o principal motivo da incompatibilidade entre a carreira, a academia e a maternidade leva muitas mulheres a desistirem do meio acadêmico, até porque ainda é pouco previsto a inserção das mesmas na autonomia na pesquisa científica e tecnológica. As mulheres também são protagonistas no processo de desenvolvimento, pois segundo Lisboa e Lusa (2010) são elas que produzem a maior parte dos alimentos consumidos em todo o mundo e tem efetiva participação na definição e propostas de políticas públicas que garantam a equidade de gênero. Lisboa e Lusa (2010) complementam que são as mulheres que controlam o consumo dentro da família e o crescimento populacional evidenciando ainda mais seu papel de protagonista do desenvolvimento econômico sustentável.

Partindo do pressuposto que as mulheres são parte importante no desenvolvimento econômico, Estanque e Costa (2012) relatam que existe muita diferença de gênero no que diz respeito à proveitos do trabalho. Após a inserção da mulher no mercado de trabalho, as desigualdades salariais entre os sexos têm sido alvo de uma considerável atenção por parte de sociólogos e economistas (WHARTON, 2000) sendo de interesse de toda a sociedade a discussão sobre a temática apresentada. Não existe um consenso que explica porque essa desigualdade acontece, Bertrand e Hallock (2001) afirmam que esta desigualdade existe devido à falta de compromisso por parte das mulheres no que diz respeito a carreiras de longo prazo.

Abrangendo mais o espectro, Shin (2012) considera que a desigualdade salarial sobre o gênero feminino existe por fatores de nível individuais, institucionais e estruturais, pois em um de seus estudos o autor chegou ao seguinte resultado: que as desigualdades de gênero no pagamento de remunerações são menos acentuadas quando um maior número de mulheres integra o grupo que determina as recompensas salariais dos cargos executivos. Porém, a presença de mulheres em cargos de direção de topo não apresenta relação com as políticas de pagamento de mulheres que ocupam cargos de gestão intermediária.

Analogamente, Mendes (2008) levanta a questão de que a segregação sexual nas profissões é apontada como o principal fator conducente à desigualdade de gênero no pagamento de remunerações. Segundo o autor Smith (2012), uma das explicações em relação à diferença salarial entre homens e mulheres seria porque as mesmas enfrentam dificuldade para acessar cargos de gestão de topo dentro das organizações e que na medida em que mulheres têm ascensão de cargo, seus salários continuam constantes e sem um aumento



considerável. Mendes (2008) complementa ainda que a desigualdade salarial é explicada, na maior parte, por potenciais discriminações no mercado de trabalho, ao invés das características relacionadas com próprio trabalho.

Segundo Freitas (2012), a dimensão econômica não pode ser vista no curto prazo, pois suas consequências requerem uma observação em longo prazo, pois, os resultados apresentam-se num decurso de tempo mais longo, logo cabe às organizações exercerem efetiva participação na inclusão da igualdade de remuneração por gênero na cultura organizacional. Segundo o autor, com o advento da sustentabilidade, a dimensão econômica tem necessidade de uma reformulação de comportamento. Guedes (2000) complementa a questão afirmando que existe uma relação positiva entre o comportamento socialmente responsável e o desempenho econômico da empresa, pois os ganhos empresariais com a implantação de estratégias de responsabilidade social estão ligados à imagem da empresa e seu volume de vendas. Isso ocorre pelo fortalecimento e fidelidade à marca e ao produto; pela valorização da empresa na sociedade e no mercado; em retorno publicitário; em tributação e produtividade.

## **2.2 Constituição de 1988 *versus* Implicação de Direitos Sociais como marco histórico às mulheres**

Inicialmente, conforme a nova Constituição Federal, promulgada em 1988, em seu artigo 5º, é assegurado a todos os cidadãos o princípio da igualdade, onde:

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

De forma prática, e buscando respaldo sobre o conceito da gestão da diversidade social, busca-se no atual modelo de sociedade a isonomia entre diversas classes e grupos minorizados e diferenciados culturalmente, ao momento em que a sociedade impõe e estabelece um modelo de conduta convencional de cidadão. Por outro lado, da mesma forma que tais padrões não são obedecidos em prol de uma minoria, indivíduos tradicionais empregam diversos meios, seja legal ou através da força-bruta, para que tais grupos sejam neutralizados, marginalizados e excluídos, visualizados como parcela da população não convencional ou invisível e não dignas de gozar de seus direitos civis.

Ainda, conforme a Constituição Federal de 1988, encontram-se descritas em seu artigo 4º, inciso VIII, e que prevê questões voltadas a igualdade racial; do artigo 5º, I, que descreve a respeito da igualdade entre os sexos; do artigo 5º, inciso VIII, que versa sobre a igualdade de credo religioso; do artigo 5º, inciso XXXVIII, que versa a respeito da igualdade jurisdicional; do artigo 7º, inciso XXXII, que descreve a respeito da igualdade trabalhista; do artigo 14, transcreve questões voltadas a igualdade política ou ainda do artigo 150, inciso III, que disciplina a igualdade tributária. Ou seja, a Constituição Federal assegura direitos e deveres que no atual modelo de sociedade, não são de fato aplicados cotidianamente.

Entretanto, tais elementos descritos e estabelecidos no desenvolvimento da Constituição Federal, não podem ser desprezados, ao momento em que se busca promover uma sociedade melhor para as futuras gerações. Este critério que envolve a sustentabilidade não se baseia apenas em um ambiente ecologicamente saudável, e sim, em novas posturas de convivência de maneira justa e igualitária, buscando-se a preservação de valores frente as mais diversas culturas existentes. Busca-se um modelo sustentável a partir do momento em que os

indivíduos são inclinados a repensar sobre atitudes promulgadas sobre seu meio, e sobre a participação cidadã individual e suas reponsabilidades.

Ainda, a Constituição Federal estabelece a igualdade de direitos e obrigações, tanto para homens como para mulheres, seja por motivos resultantes de cor, estado civil, sexo, idade, gestantes e etc.

Art. 7- inciso XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; Inciso XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

Logo, segundo o artigo 5º da Constituição Federal, em seu inciso I:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Assim, por lei seria assegurado o direito de isonomia entre homens e mulheres, buscando-se não desnivelar e diferenciar tanto no mercado de trabalho ou em outros setores tanto da sociedade, como da economia, quanto nas dimensões: social, político, econômico, cultural, jurídico e outras questões voltadas ao gênero. O gênero feminino, como parcela substancial frente a sociedade, e atualmente como parte da economia ativa (afinal é auferido a participação e inserção feminina no mercado de trabalho, tanto quanto, visualizada como cidadã-consumidora no mercado, frente sua participação quanto a aquisição de bens e serviços voltados a este público), não busca se sobressair frente aos demais públicos e grupos, mas sim, busca por seu espaço, procurando ser reconhecida como ser-humano, digna de respeito e de isonomia quanto aos direitos e deveres entre gêneros.

Conforme apresentado pelo Quadro 1, é possível analisar os direitos conquistados pela mulher nos últimos anos.

<u>ANO</u>	<u>DESCRIÇÃO</u>
1857	Nos Estados Unidos, no dia 8 de março, em uma fábrica têxtil, em Nova Iorque, 129 operárias morrem queimadas numa ação policial porque reivindicaram a redução da jornada de trabalho de 14 para 10 horas diárias e o direito à licença-maternidade. Mais tarde foi instituído o Dia Internacional da Mulher, 8 de março, em homenagem a essas mulheres.
1862	Durante as eleições municipais, as mulheres podem votar pela primeira vez na Suécia.
1869	Criada nos Estados Unidos a Associação Nacional para o Sufrágio das Mulheres
1870	Na França, as mulheres passam a ter acesso aos cursos de Medicina.
1874	Criada no Japão a primeira escola normal para moças
1878	Criada na Rússia uma Universidade Feminina.
1945	Após a Segunda Guerra Mundial, a igualdade de direitos entre homens e mulheres é reconhecida em documento internacional, através da Carta das Nações Unidas.
1949	São criados os Jogos da Primavera, ou ainda “Olimpíadas Femininas”.
<b>1951</b>	<b>Aprovada pela Organização Internacional do Trabalho a igualdade de remuneração entre trabalho masculino e feminino para função igual.</b>
1974	Na Argentina, Isabel Perón torna-se a primeira mulher a ocupar o cargo de presidente.
1985	No dia 29 de agosto, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) com a finalidade de promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.
2006	Promulgação da Lei Maria da Penha no Brasil. Busca-se com esta lei, a segurança da mulher, buscando erradicar a violência doméstica sofrida pelas mesmas.

Quadro 1 – Direitos conquistados pelas mulheres nos últimos anos

Fonte: elaborado pelas autoras

Conforme a Secretaria de Políticas para às Mulheres, em 2015 publicou que:

A autonomia econômica das mulheres constitui fator de suma importância na busca da igualdade entre mulheres e homens, sejam elas das cidades, do campo ou da floresta. A autonomia econômica das mulheres é a condição que elas têm de prover o seu próprio sustento, decidindo por elas mesmas a melhor forma de fazê-lo. Isso envolve também as pessoas que delas dependem. Assim, ela é mais do que autonomia financeira, uma vez que inclui uma perspectiva de vida de longo prazo (continuidade da vida humana), com acesso a previdência social e a serviços públicos. As mulheres já conquistaram muito nessa área, mas ainda há importantes desafios pela frente, como a obtenção de igualdade salarial. É preciso avançar mais na legislação e alterar as relações de trabalho entre mulheres e homens.

Em suma, embora as mulheres tenham conquistado muitos direitos, ainda há uma lacuna a ser trabalhada no que envolve leis discriminatórias em relação ao acesso das mulheres no mercado de trabalho, O resultado cumulativo das disparidades de gênero na participação na força de trabalho, nos ganhos e nas transferências sociais ainda é substancial (UN WOMEN, 2016).

### 3 MÉTODO

Quanto aos procedimentos metodológicos, o presente estudo caracteriza-se, quanto ao objetivo da pesquisa, como uma pesquisa descritiva, pois faz uma descrição do tema a partir da aproximação, ou seja, o pesquisador busca apenas registrar e descrever os fatos observados, visando descrever as características de determinada população ou fenômeno, sem interferências (PRODANOV; FREITAS, 2013). Este estudo pode ser assim classificado tendo em vista que busca identificar e descrever a diferenciação de gêneros, frente à remuneração, no contexto organizacional do mercado de trabalho.

Em relação aos procedimentos adotados na coleta de dados, é uma pesquisa realizada com dados secundários, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A escolha destes teve como propósito estudar a diferenciação entre gêneros no mercado de trabalho, produzindo conhecimento a partir da conexão de dados antes dispersos nessas fontes.

Analysaram-se dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) levantados no ano de 2014, que apresenta como objetivos: (a) suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, (b) provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e, (c) disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais (RAIS, 2015). Juntamente foram analisados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, no período de 2014, essa pesquisa visa produzir informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País e permitir a investigação contínua de indicadores sobre trabalho e rendimento (IBGE, 2016).

Para análise, os dados foram compilados e analisados de maneira descritiva, possibilitando a produção inferências sobre as questões levantadas no estudo, através de um conjunto de métodos para organização, e descrição de dados para se observar o comportamento de algumas variáveis.

### 4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, ao buscar compreender a evolução do trabalho formal no Brasil, é possível verificar que, segundo dados da RAIS levantados no ano de 2014, a evolução do



nível de emprego formal cresceu 1,27%, se comparado com períodos anteriores, o que corresponde a um incremento de +623.077 postos de trabalho, conforme apresenta o Quadro 2 a seguir. Ainda, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, no período de 2014, a taxa de desemprego ficou em 6,8%.

Ano	Nº Empresas	Variação Absoluta	Variação Relativa (%)
2004	31.407.576	1.862.649	6,3
2005	33.238.617	1.831.041	5,83
2006	35.155.249	1.916.632	5,77
2007	37.607.430	2.452.181	6,98
2008	39.441.566	1.834.136	4,88
2009	41.207.546	1.765.980	4,48
2010	44.068.355	2.860.809	6,94
2011	46.310.631	2.242.276	5,09
2012	47.458.712	1.148.081	2,48
2013	48.948.433	1.489.721	3,14
2014	49.571.510	623.077	1,27

Quadro 2: Número de Empregos

Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014-2014.

Ainda analisando o contexto geral do trabalho formal brasileiro, no tange as dimensões setoriais, segundo dados da RAIS (2014), ao analisar as áreas em destaque dentro da economia brasileira é possível presumir que os setores em maior expansão, são Serviços (+587,5 mil postos ou +3,51%) e Comércio (+217,0 mil postos ou +2,28%). Já os setores que apresentaram maior queda no período de tempo analisado, foram: Indústria de Transformação (-121,7 mil ou -1,47%) e Construção Civil (-76,9 mil ou -2,66%). Ainda pode-se notar que em relação à agricultura, os dados demonstram um nível de estabilidade frente a promoção de empregos (+0,01% ou +99 postos de trabalho), conforme evidenciado no Quadro 3.

Setor/Subsetor de Atividade Econômica	2013	2014	Variação Absoluta	Variação Relativa (%)
Extrativista Mineral	261.383	257.606	-3.777	-1,45
Indústria de Transformação	8.292.739	8.171.022	-121.717	-1,47
Produção Mineral Não Matálico	457.617	454.512	-3.105	-0,68
Indústria Metalúrgica	808.909	770.894	-38.015	-4,70
Indústria Mecânica	653.809	633.030	-20.779	-3,18
Elétrico e Comunicação	308.612	297.181	-11.431	-3,70
Material de Transporte	631.129	591.072	-40.057	-6,35
Madeira e Mobiliário	485.543	480.545	-4.998	-1,03
Papel e Gráfit	407.051	405.698	-1.353	-0,33
Borracha, Fumo e Couro	341.875	337.446	-4.429	-1,3
Indústria Química	952.017	950.919	-1.098	-0,12
Indústria Têxtil	1.017.429	997.677	-19.752	-1,94
Indústria Calçados	327.895	309.288	-18.607	-5,67
Alimentos e Bebidas	1.900.853	1.942.760	41.907	2,2
Serviços Indústria de Utilidade Pública	444.674	450.098	5.424	1,22
Construção Civil	2.892.557	2.815.686	-76.781	-2,66
Comércio	9.511.094	9.728.107	217.013	2,28
Comércio Varejista	7.926.938	8.087.377	160.439	2,02
Comércio Atacadista	1.584.156	1.640.730	56.574	3,57
Serviços	16.726.013	17.313.495	587.482	3,51
Instituições Financeiras	850.020	865.950	15.930	1,87
Adm. Técnica Profissional	5.403.983	5.511.578	107.595	1,99
Transporte e Comunicação	2.724.142	2.779.158	55.016	2,02
Aloj. Comunic.	4.155.941	4.317.987	162.046	3,9
Médicos Odontológicos Vet	1.801.485	1.918.019	116.534	6,47
Ensino	1.790.442	1.920.803	130.361	7,28
Administração Pública	9.340.409	9.355.833	15.424	0,17
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.479.564	1.479.663	99	0,01
TOTAL	48.948.433	49.571.510	623.077	1,27

Quadro 3 Número de Empregos por setor  
Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014-2014.

Após averiguar a evolução e o contexto do trabalho formal no Brasil, busca-se, então analisar o espaço do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro. A seguir, no Quadro 4, evidencia-se o número de postos de trabalho distribuídos por gênero e nível de escolaridade nos anos de 2013 e 2014.

Grau de Instrução	2013			2014			Variação Absoluta		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	141.524	21.515	163.039	134.630	21.949	156.579	-6.894	434	-6.450
Até 5º Incompleto	1.166.705	348.246	1.514.951	1.111.552	333.992	1.445.544	-55.153	-14.254	-69.407
5º Completo-Fundamental	1.222.981	461.479	1.684.460	1.115.800	422.113	1.537.913	-107.181	-39.366	-146.547
6º a 9º Fundamental	2.283.078	917.121	3.200.199	2.139.074	882.682	3.021.756	-144.004	-34.439	-178.443
Fundamental Completo	3.795.330	1.802.939	5.598.269	3.623.784	1.736.192	5.359.976	-171.546	-66.747	-238.293
Médio Incompleto	2.415.797	1.308.087	3.723.884	2.355.614	1.297.681	3.653.295	-60.183	-10.406	-70.589
Médio Completo	12.363.760	9.773.946	22.137.706	12.780.753	10.070.950	22.851.703	416.993	297.004	713.997
Superior Incompleto	898.822	980.403	1.879.225	891.954	977.145	1.869.099	-6.868	-3.258	-10.126
Superior Completo	3.715.634	5.331.066	9.046.700	3.980.489	5.695.156	9.675.645	264.855	364.090	628.945
<b>TOTAL</b>	<b>28.008.631</b>	<b>20.944.802</b>	<b>48.948.433</b>	<b>28.133.650</b>	<b>21.437.860</b>	<b>49.571.510</b>	<b>130.019</b>	<b>493.058</b>	<b>629.077</b>

Quadro 4: Número de Empregos por escolaridade e gênero  
Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014-2014.

Desta forma, segundo resultados da RAIS (2014), em relação aos postos de trabalho classificados quanto a gênero e nível de escolaridade é possível presumir que, por mais que a participação feminina nos postos de trabalho venha ganhando força, quando comparados os períodos de 2013 e 2014, ainda é possível verificar a predominância e do gênero masculino frente à ocupação dos cargos. Além disso, fica evidente que a participação do gênero feminino no emprego formal, nos níveis de escolaridade mais elevados, é superior ao do gênero masculino. No ensino superior incompleto elas representam entorno de 60% de ocupação dos postos de trabalho em ambos os anos, enquanto os homens correspondem a cerca de 40%.

Pode-se evidenciar que a mulher está buscando investir em educação, o que pode oferecer alguma vantagem em relação aos homens, nos critérios seletivos e nas ofertas de trabalho (KANAN, 2010). Por outro lado, o Quadro 5 a seguir, retrata a diferenciação de remuneração frente ao gênero e nível de escolaridade.

Grau de Instrução	2013			2014			Variação Relativa		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	1.196,75	988,35	1.169,97	1.217,54	1.015,07	1.189,77	1,74	2,70	1,69
Até 5º ano completo	1.510,79	1.094,16	1.415,02	1.529,53	1.109,71	1.432,42	1,24	1,42	1,23
5º ano completo Fundamental	1.673,65	1.136,26	1.527,50	1.708,28	1.148,54	1.555,74	2,07	1,08	1,85
6º a 9º ano Fundamental	1.656,62	1.116,82	1.503,11	1.677,53	1.134,30	1.519,92	1,26	1,57	1,12
Fundamental Completo	1.730,11	1.226,12	1.568,18	1.744,46	1.241,81	1.581,94	0,83	1,28	0,88
Médio Incompleto	1.577,99	1.137,89	1.423,42	1.584,53	1.145,61	1.428,62	0,41	0,68	0,37
Médio Completo	2.089,44	1.479,13	1.820,09	2.102,93	1.490,54	1.833,06	0,65	0,77	0,71
Superior Incompleto	3.197,65	2.174,07	2.664,59	3.155,29	2.156,76	2.633,88	-1,32	-0,80	-1,15
Superior Completo	6.865,70	4.167,45	5.271,07	6.723,60	4.146,33	5.202,76	-2,07	-0,51	-1,30
Mestrado	8.060,71	5.546,18	6.666,56	8.227,10	5.602,44	6.743,95	2,06	1,01	1,16
Doutorado	10.858,70	8.630,22	9.823,54	11.052,25	8.611,03	9.880,71	1,78	-0,22	0,58
<b>Total</b>	<b>2.603,87</b>	<b>2.144,20</b>	<b>2.406,83</b>	<b>2.651,52</b>	<b>2.184,65</b>	<b>2.449,11</b>	<b>1,83</b>	<b>1,89</b>	<b>1,76</b>

Quadro 5: Remuneração por escolaridade e gênero  
Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014.

Conforme apresentado no Quadro 5, quando comparada a remuneração entre os gêneros, é possível perceber inferioridade da remuneração feminina. Além disso, ao inserir o fator nível de escolaridade, é possível perceber que essa inferioridade salarial torna-se ainda mais evidente. Ou seja, por meio dos dados apresentados pode-se concluir que, mesmo as mulheres tendo o mesmo nível de escolaridade, ainda se apresentam em um nível de inferioridade, havendo um desnível salarial de mais de 30%.

Na opinião de Smith (2002), um fator que pode explicar a diferença salarial observada entre homens e mulheres é a desigualdade de gênero no acesso a cargos de gestão de topo dentro das organizações. Além disso, pode-se concluir de acordo com Yannoulas (2002) que:

O aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades femininas do que ao acesso às atividades masculinas; as discriminações verticais e horizontais dos mercados de trabalho se produzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias (YANNOULAS, 2002, p. 28)

Na sequência, é apresentada a diferenciação da remuneração por unidade geográfica brasileira.

Nível Geográfico	2014			2013			Variação Média		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Rondônia	2.346,70	1.947,19	2.171,82	2.320,17	1.892,61	2.136,46	1,14	2,88	1,65
Acre	2.409,24	2.336,93	2.376,93	2.275,29	2.259,64	2.268,23	5,89	3,42	4,79
Amazonas	2.501,75	2.103,45	2.330,52	2.467,10	2.094,49	2.309,68	1,40	0,43	0,90
Roraima	2.672,99	2.501,42	2.587,92	2.589,45	2.455,19	2.523,17	3,23	1,88	2,57
Pará	2.245,69	2.088,07	2.183,24	2.214,46	2.075,23	2.159,31	1,41	0,62	1,11
Amapá	2.867,90	2.842,26	2.856,38	2.769,25	2.784,04	2.775,72	3,56	2,09	2,91
Tocantins	2.340,48	2.187,32	2.271,96	2.114,41	2.046,99	2.083,88	10,69	6,86	9,03
NORTE	2.374,37	2.149,70	2.279,37	2.317,55	2.110,70	2.230,70	2,45	1,85	2,18
Maranhão	2.027,78	1.820,24	1.933,86	1.982,98	1.788,94	1.896,73	2,26	1,75	1,96
Piauí	1.966,76	1.831,66	1.907,02	1.892,23	1.797,52	1.851,01	3,94	1,90	3,03
Ceará	1.858,27	1.677,19	1.779,11	1.812,79	1.635,45	1.735,61	2,51	2,55	2,51
Rio Grande do Norte	2.104,63	1.916,17	2.024,55	2.056,21	1.876,74	1.981,24	2,35	2,10	2,19
Paraíba	1.861,83	1.747,55	1.813,12	1.791,10	1.692,00	1.749,13	3,95	3,28	3,66
Pernambuco	2.090,11	1.903,90	2.011,89	2.058,22	1.860,00	1.977,59	1,55	2,36	1,73
Alagoas	1.892,33	1.815,33	1.862,46	1.802,79	1.797,12	1.800,67	4,97	1,01	3,43
Sergipe	2.212,28	2.041,95	2.140,20	2.204,82	2.011,91	2.124,20	0,34	1,49	0,75
Bahia	2.101,14	1.924,81	2.025,35	2.041,87	1.860,19	1.964,46	2,90	3,47	3,10
NORDESTE	2.021,20	1.850,25	1.947,97	1.971,45	1.804,49	1.901,05	2,52	2,54	2,47
Minas Gerais	2.288,39	1.829,65	2.088,44	2.252,54	1.787,83	2.051,73	1,59	2,34	1,79
Espírito Santo	2.422,77	1.947,58	2.218,97	2.335,26	1.913,70	2.155,96	3,75	1,77	2,92
Rio de Janeiro	3.199,07	2.489,50	2.901,73	3.125,51	2.434,90	2.838,11	2,35	2,24	2,24
São Paulo	3.030,10	2.371,79	2.740,42	2.994,65	2.335,10	2.708,70	1,18	1,57	1,17
SUDESTE	2.886,90	2.265,31	2.616,62	2.841,63	2.223,57	2.576,04	1,59	1,88	1,58
Paraná	2.504,87	2.058,67	2.303,78	2.467,98	2.023,83	2.269,94	1,49	1,72	1,49
Santa Catarina	2.534,62	2.005,95	2.296,66	2.442,22	1.932,86	2.213,73	3,78	3,78	3,75
Rio Grande do Sul	2.636,38	2.140,40	2.408,21	2.569,28	2.058,62	2.336,03	2,61	3,97	3,09
SUL	2.559,96	2.074,93	2.339,79	2.497,93	2.013,18	2.279,52	2,48	3,07	2,64
Mato Grosso do Sul	2.412,73	2.131,57	2.295,63	2.369,54	2.065,95	2.245,78	1,82	3,18	2,22
Mato Grosso	2.383,03	2.117,39	2.278,71	2.287,11	2.020,59	2.184,31	4,19	4,79	4,32
Goiás	2.258,20	1.947,13	2.123,60	2.161,36	1.889,33	2.043,27	4,48	3,06	3,93
Distrito Federal	4.368,96	44.410,61	4.384,44	4.392,66	4.632,24	4.480,30	-0,54	-4,79	-2,14
CENTRO-OESTE	2.992,24	2.707,17	2.877,09	2.945,82	2.715,89	2.853,84	1,58	-0,32	0,81
TOTAL	2.651,52	2.184,65	2.449,11	2.603,87	2.144,20	2.406,83	1,83	1,89	1,76

Quadro 6: Remuneração *versus* Unidade Geográfica

Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014.

Ao analisar de maneira regional, segundo a RAIS (2014), verificou-se que o comportamento em percentuais da remuneração média estabelece a seguinte descrição: Região Sul (2,64%); Região Nordeste (2,47%); Região Norte (2,18%); Região Sudeste; (1,58%) e Região Centro-Oeste (0,81%). Assim, pode-se concluir que as regiões que apresentam melhor remuneração média são as regiões sul, nordeste e norte.

Assim, analisando a remuneração de gênero por unidades geográficas, é possível estabelecer que o gênero masculino ainda demonstra um nível de remuneração superior ao gênero feminino. Vale destacar que esta realidade apenas é diferente na região do Distrito Federal, onde a remuneração por gênero feminino se sobressai. Reforçando, desta forma, que a diferenciação entre gênero é predominantemente de origem social e estrutural, de modo que o homem, como uma categoria, possui mais poder social do que a mulher, também como uma categoria (SANTOS, 2008), ou seja, a diferença salarial entre os gêneros está presente em toda a cultura brasileira, independente da região geográfica.

Buscando compreender as questões relacionadas à gestão da diversidade, com o enfoque nos indivíduos excluídos e marginalizados tanto por questões de gênero, deficiência física, etnia, crenças, e demais questões que ainda hoje polêmicas de forma negativa em nossa sociedade, apresenta-se a seguir dados relacionados a distribuição de empregos por gêneros, etnias e deficiências. No Quadro 7 destaca-se a distribuição de empregos por gêneros e etnias.

RAÇA/COR	2013			2014			Variação Relativa		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Indígena	56.976	40.975	97.951	59.468	34.274	93.742	4,37	-16,35	-4,30
Branca	12.952.601	9.190.059	22.142.660	12.619.297	9.182.261	21.801.558	-2,57	-0,08	-1,54
Preta/Negra	1.346.749	680.813	2.027.562	1.361.754	719.710	2.081.464	1,11	5,71	2,66
Amarela	191.440	140.243	331.683	186.745	134.971	321.716	-2,45	-3,76	-3,00
Parda	7.970.490	4.558.183	12.528.673	8.208.010	4.887.207	13.095.217	2,98	7,22	4,52
Não Identificado	1.736.975	1.116.309	2.853.284	1.918.694	1.249.992	3.168.686	10,46	11,98	11,05
TOTAL	24.255.231	15.726.582	39.981.813	24.353.968	16.208.415	40.562.383	0,41	3,06	1,45

Quadro 7: Distribuição de empregos por etnias  
Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014

Pode-se perceber que o fenômeno da exclusão pode atingir pessoas de todas as etnias, porém seus mecanismos são seletivos. Conforme os dados, em ambos os períodos, os postos de trabalhos são ocupados, em sua maioria, para pessoas de etnia branca ( $\pm 54\%$ ) e parda ( $\pm 31\%$ ), com menor representatividade estão às etnias não identificadas ( $\pm 7\%$ ), preta/negra ( $\pm 5\%$ ), amarela ( $\pm 0,8\%$ ) e indígena ( $\pm 0,2\%$ ). Além disso, vale destacar que no que diz respeito aos postos de trabalho ocupados por negros, os homens representam cerca de 66%, enquanto que apenas 34% são ocupadas por mulheres negras, em ambos os anos.

Ainda, pode-se verificar a diferenciação na distribuição de empregos e remuneração entre gêneros e pessoas com deficiência, conforme demonstra o Quadro 8.

DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGOS POR TIPO DE DEFICIÊNCIA								
Tipo de Deficiência	RAIS/2014				RAIS/2013			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc. Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc. Total
Física	124.195	68.237	192.432	64,54	117.535	63.929	181.464	64,77
Auditiva	48.822	29.548	78.370	62,30	49.510	28.568	78.078	63,41
Visual	25.224	14.356	39.580	63,73	21.438	12.067	33.505	63,98
Intelectual (Mental)	20.440	8.692	29.132	70,16	17.874	7.458	25.332	70,56
Múltipla	4.084	2.624	6.708	60,88	3.429	2.061	5.490	62,46
Reabilitado	22.983	12.117	35.100	65,48	22.215	11.713	33.928	65,48
Total de Deficientes	245.748	135.574	381.322	64,45	232.001	125.796	357.797	64,84
Não Deficientes	27.887.902	21.302.286	49.190.188	56,69	27.771.630	20.819.006	48.590.636	57,15
Total	28.133.650	21.437.860	49.571.510	56,75	28.003.631	20.944.802	48.948.433	57,21

REMUNERAÇÃO POR TIPO DE DEFICIÊNCIA									
Tipo de Deficiência	RAIS/2014			RAIS/2013			Variação Relativa		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	2.566,86	2.008,48	2.370,37	2537,93	1946,46	2331,06	1,14	3,19	1,69
Auditiva	2.756,20	1.764,63	2.383,27	2823,57	1738,61	2427,36	-2,39	1,50	-1,82
Visual	2.647,97	2.047,54	2.431,35	2549,08	2006,83	2355,46	3,88	2,03	3,22
Intelectual (Mental)	1.094,87	974,90	1.059,04	1080,35	959,09	1044,74	1,34	1,65	1,37
Múltipla	2.098,36	1.734,38	1.954,10	1964,60	1635,48	1840,31	6,81	6,05	6,18
Reabilitado	2.949,81	2.415,84	2.770,37	2921,28	2342,27	2727,48	0,98	3,14	1,57
Total de Deficientes	2.515,26	1.917,81	2.304,26	2513,47	1872,38	2289,78	0,07	2,43	0,63
Não Deficientes	2.652,68	2.186,27	2.450,19	2604,60	2145,77	2407,65	1,85	1,89	1,77
Total	6.651,52	2.184,65	2.449,11	2603,87	2144,20	2406,83	1,83	1,89	1,76

Quadro8: Rendimento salarial por pessoas com deficiência

Fonte: RAIS- CGET/DES/SPPE/2014

Tendo em vista os dados apresentados, pode-se perceber uma dupla desvantagem traduzida na inserção das mulheres com deficiência no mercado de trabalho. Primeiramente, no que diz respeito ao pequeno número de empregos ocupados por mulheres (já mencionado anteriormente) e por pessoas com deficiência (conforme Quadro 8). Assim, os deficientes físicos representam a maior parte e os com deficiência mental e deficiências múltiplas a menor. Além disso, quanto aos rendimentos médios das pessoas com deficiência, não houve, durante esses anos, grandes acréscimos.

Corroborando a isso, pode-se notar que no ano de 2014, dos 381,3 mil vínculos declarados como de pessoas com deficiência, 245,7 mil eram do sexo masculino e 135,6 mil do feminino. Quanto aos rendimentos médios, em todas as modalidades de deficiência o homem apresenta maior rendimento que as mulheres. Desta forma, fica claro que, a deficiência traz consequências para as mulheres no mercado de trabalho, visto que estas ainda se encontram em acentuada posição de desvantagem frente ao gênero masculino portador de deficiência.

Por conseguinte, conforme Diogo e Coutinho (2006), as políticas sociais brasileiras implantadas nunca foram suficientemente abrangentes para garantir o acesso de todos os cidadãos ao emprego, saúde, educação, cultura e lazer, assim, Singer (2000 apud DIOGO; COUTINHO, 2006) enfatiza que o desemprego gerado neste processo é somente a ponta de um iceberg muito maior.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, este artigo descreve-se que a sustentabilidade aliada à gestão da diversidade no cenário econômico, social, é um tema que deve ser continuamente debatido e explorado, visto os diversos problemas em que a atual sociedade contemporânea emerge. Busca-se não apenas igualdade entre os grupos marginalizados e excluídos, e sim, a revisão e análise de conceitos, condutas, valores e questões essenciais a serem avaliadas pela sociedade, ao momento em que se busca, um mundo melhor para viver, frente às gerações posteriores.

Se por um lado a constituição Federal promulgada em 1988, traz consigo direitos sociais, relacionadas à dignidade humana, por outro lado, a prática encontra-se muito distante da teoria discutida e abordada perante a lei. Vive-se atualmente em um cenário global carregado de fatores culturais que impedem o atual modelo de sociedade de vir desenvolver-se e romper laços com o passado. Em um contexto global, é possível presumir que a sociedade ainda não conseguiu superar traços culturais de exclusão social e econômica, como por exemplo: corrupção, exclusão/marginalização de grupos diferenciados frente à população como negros, deficientes físicos, crenças e religiões, diferenciações de gênero.

Por outro lado, busca-se uma sociedade igualitária de maneira emergente, ou seja, procura-se por profundas mudanças e por uma visão mais difundida a respeito de “cidadania”.



Logo, o mercado de trabalho, por mais que venha modificando muitas questões sociais devido a sua atuação frente à sociedade e ao mercado, em muitos casos acaba deixando para trás questões basilares, como a equidade salarial de gêneros, e de direitos as mulheres, tendo em vista que o resgate a cidadania a este grupo ocorreu de forma muito recente no mundo, contribuindo com uma cultura errônea de valorização do trabalho masculino

A preocupação deste estudo encontra-se alicerçada sobre a valorização individual do ser-humano e busca como contribuições ressaltar as diferenças econômicas e sociais frente ao gênero e sua implicação prática frente a sociedade.

Por fim, buscando-se responder ao problema de pesquisa proposto, têm-se como o seguinte questionamento: “Tendo em vista o contexto social e econômico em que as organizações estão inseridas, atualmente existem diferenças significativas de remuneração entre gêneros?” SIM! Por mais evoluída que a sociedade venha a considerar-se ao longo dos últimos anos, torna-se impossível negligenciar esta questão, bem como é demonstrado nos resultados desta pesquisa pelo RAIS/MTE. Afinal, parte-se do pressuposto de questões consideradas basilares, principalmente quanto ao aspecto social ainda não foram superados. Logo, mais do que uma questão de mudança de postura por parte das pessoas, mas sim, uma questão de valores e de concepção do que refere-se à cidadania. Busca-se um mundo mais igualitário e justo a todos os cidadãos, se distinção ou diferenciação dentre os demais.

Com este artigo, que o objetivo geral, descrito como: “identificar e descrever a diferenciação de gêneros no contexto organizacional do mercado de trabalho frente à remuneração”. Neste sentido, como contribuições pode-se destacar que, a âmbito acadêmico, esta pesquisa levantou dados visando demonstrar a diferenciação entre gêneros frente ao mercado de trabalho. Quanto à contribuição ao meio empresarial, busca-se por meio deste estudo a sensibilização e a busca por mudanças profundas frente à valorização do profissional, independente do gênero e outras diversidades que permeiam a sociedade.

## REFERÊNCIAS

- BERTRAND, M.; HALLOCK, K. F. **The gender gap in top corporate jobs**, *Industrial and Labour Relations Review*, 55 (1), pp. 3-21. 2001.
- BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília; DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia Técnico da NR-33**. Brasília, DF: CANCLINI. N. G. **C Extranjeros em la Tecnología y em la Cultura**. Buenos Aires: CARRIERI, A.; SILVA, A. R. da; PIMENTEL, T.. **O tema da proteção ambiental incorporado nos discursos da responsabilidade social corporativa**. RAC. Revista de Administração Contemporânea, n. 1, p. 1-16, 2009.
- CMMMD (Comissão Mundial Sobre O Meio Ambiente E Desenvolvimento). **Nosso futuro comum**. Relatório Brundtland. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1991.
- DIOGO, M. F.; COUTINHO, M.C. **A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino**. Interações v.11 n.21 São Paulo jun. 2006.
- ESTANQUE, E.; COSTA, H. A. **“Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais”**, em Sara Falcão Casaca (org.), **Mudanças Laborais e Relações de Gênero**, Coimbra, Almedina, pp. 165-203, 2012.
- ETHOS. **Indicadores Ethos para negócios sustentáveis e responsáveis**. Indicadores Ethos-MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero. São Paulo, setembro de 2015.
- FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade direito ao futuro**. 2 ed. Belo Horizonte: Fórum. 2012
- GUEDES, R. de C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: conceitos estratégicos para as empresas face à globalização**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). São Paulo: PUC/SP, 2000.

- KANAN, L. A.. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho.** Organização e sociedade, Salvador, vol. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun, 2010.
- KONRAD, A.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. **Handbook of Workplace Diversity.** London: Sage, 2006.
- LEFF, Enrique. **Saber Ambiental. Sustentabilidade, racionalidade, complexidade e poder.** Tradução de Lúcia Mathilde Endlich Orth. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011
- LISBOA, T. K.; LUSA, M. G. **Desenvolvimento sustentável com perspectiva de gênero – Brasil, México e Cuba: mulheres protagonistas no meio rural.** Revista de Estudos Feministas, v.16, no.3, p. 871-887, 2010.
- MATHIS, A. de A.; MATHIS, A. **Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos: discursos e realidades.** Revista Katálysis, v. 15, n. 1, p. 131-140, 2012
- MENDES, R. V. **The wage gap among male and female top managers.** Economia Global e Gestão, 13 (2), pp. 121-134. 2008.
- MOR BARAK, M. E. **Managing diversity: toward a globally inclusive workplace.** Thousand Oak: Sage Publications, 2005.
- MTE, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8a7c812d3d183eb0013d21e555ef23ac/guia%20t%c3%a9cnico%20da%20nr-33.pdf>.
- PRODANOV, C. e FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais.** Publicado em setembro de 2015. Acesso em 30 de maio de 2016. Disponível em: < <http://www.mtps.gov.br/rais>>.
- RODRIGUES, A. et al. **É correto pensar a sustentabilidade em nível local?** Uma análise metodológica de um estudo de caso em uma Área de Proteção Ambiental no litoral sul do Brasil. Revista Ambiente e Sociedade, Campinas, v. 5, n. 2, 2003.
- SACHS, I. **Ecodesenvolvimento: crescer sem destruir.** São Paulo: Vértice, 1981.
- SACHS, Ignacy. **Estratégias de transição para o século XXI: desenvolvimento e meio ambiente.** São Paulo: Nobel, 1993.
- SANTOS, J. A. F. **Classe Social e Desigualdade de Gênero no Brasil.** DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol.51, n.2, 2008.
- SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA ÀS MULHERES. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/05/secretaria-de-politicas-para-as-mulheres-completa-12-anos-de-conquistas-para-a-mulher-brasileira>. Visualizado em 20 de maio de 2016
- SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- SENNA, M, C, M; LOBATO, L, V, C; ANDRADE, L, D. **Proteção Social à Pessoa com Deficiência no Brasil Pós-Constituinte / Rejoinder - Social protection for the disabled person in Brazil after the Constituent Assembly: elements for debate.** SER Social, Brasília, 2013.
- SHIN, T. **“The gender gap in executive compensation: the role of female directors and chief executive officers”**, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 639, pp. 258-277, 2012.
- SMITH, R. A., **Race, gender and authority in the workplace: theory and research.** Annual Review of Sociology, 28, pp. 509-542. 2002.
- SOUZA, G, M, R; FILHO, N, A, Q, V. **Impactos socioculturais do turismo em comunidades insulares: um estudo de caso no arquipélago de Fernando de Noronha-PE.** Revista Observatório de Inovação do Turismo, 2011.
- STAUT, B. **Por que há menos mulheres na ciência?** Hypescience, 2012. Disponível em <<http://hypescience.com/por-que-ha-menos-mulheres-na-ciencia>>.
- TRIGUEIRO, A. **Mundo sustentável 2: novos rumos para um planeta em crise.** São Paulo: Globo, 2012.

UN WOMEN. **Progress of the World's Women 2015-2016**. Transforming Economies, Realizing Rights. New York: United Nations, 2015. Available from: <[http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf)>. Access on 22/05/2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VICENTE, M. A. A.F.V. **O gênero nas estruturas organizacionais**: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários. CIES e-Working Papers, Lisboa, Portugal, 2013.

WHARTON, AMY S. **“Feminism at work”**, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 571, pp. 167-182, 2000.

YANNOULAS, S.C. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA, 2002.