



SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO: ESTRUTURAS E IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO

UMA ANÁLISE ATRAVÉS DE FATORES SOCIAIS, PSICOLÓGICOS E ECONÔMICOS

*Ana Luiza Lima Crespo*¹, *Ester Toledo Guimarães*,² *Jeane Alves Miranda*³, *Nivea Catelani dos Santos*⁴, *Sofia Lara Dias de Moraes*⁵

¹Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Engenharia Química, ana.limacrespo@gmail.com

²Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Gestão em Saúde, estertoledog@gmail.com

³Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Fisioterapia, amiranda.jeane@gmail.com

³Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Gestão em Saúde, niveacatelanii@gmail.com

³Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Engenharia Química, sofiadmoraes@gmail.com

Resumo: O estudo explora a segregação ocupacional por gênero, destacando que, apesar da maior participação feminina no mercado de trabalho desde a industrialização, persistem desigualdades estruturais. Fatores como educação, papéis de gênero, discriminação, diferenças salariais e barreiras econômicas e culturais influenciam essa segregação. As mulheres enfrentam limitações relacionadas a escolhas profissionais, preconceitos e ambientes hostis, além do menor acesso a ocupações de maior remuneração e status. Por meio de uma revisão de literatura, conclui-se que a superação dessa desigualdade exige mudanças educacionais, culturais e políticas para promover equidade no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade, disparidade salarial, gênero, mercado de trabalho

1. Introdução:

Com o advento da industrialização (século XX), a colaboração entre gêneros no contexto do mercado de trabalho tem se solidificado, impactando em uma mudança estrutural de cenários socioculturais e econômicos. Apesar do crescimento da participação feminina, a conjuntura não suprimiu as diferenças persistentes entre os gêneros, considerada um reflexo histórico dos padrões sociais, politicamente construídos. A análise da segregação ocupacional transpassa por considerações que possuem interligação entre si e englobam papéis de gênero desempenhados socialmente, nível educacional, diferenças salariais, barreiras socioculturais, macroeconômicas e



de esfera individual.

A segregação ocupacional por gênero tem sido amplamente discutida no campo das ciências sociais e econômicas, abarcando as relações de poder e desafios para uma conformação mais equitativa e igualitária. Nesse artigo, são investigadas e debatidas as origens e nuances dessa configuração e sua contribuição para disparidades existentes entre gêneros.

2. Fundamentação Científica

Em 1995, durante a declaração e Plataforma de Ação de Pequim, assinado por 189 países, foram afirmados os direitos das mulheres, comprometendo-se com ações específicas para a garantia desses direitos, apontando como barreiras para o acesso pleno: “atitudes enraizadas, à gravidez e casamento na adolescência, à inadequação do material educacional e educacional e seus preconceitos de gênero, ao assédio sexual e à falta de instalações de ensino apropriadas e acessíveis no sentido físico e em outros sentidos”.

Desde então, diversas abordagens teóricas foram desenvolvidas com o intuito de aprofundar a compreensão do tema, o qual ainda enfrenta obstáculos substanciais na efetivação de sua igualdade. Rodrigues (2023), ao explorar a temática sustenta-se nas abordagens mais utilizadas, como a Teoria do Capital Humano, a segmentação do mercado de trabalho, as dinâmicas institucionais e os mecanismos de discriminação que persistem, exacerbando as desigualdades. Este fenômeno continua a se manter relevante, demandando novas investigações e uma análise crítica sob lentes contemporâneas, a fim de proporcionar uma compreensão mais robusta e multifacetada de suas complexas interações e implicações sociais.

3. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa de literatura, com o objetivo de analisar a segregação ocupacional por gênero e seus impactos no mercado de trabalho a partir de diferentes perspectivas teóricas da literatura dos últimos trinta anos.

O estudo foi baseado primordialmente por pesquisas bibliográficas, incluindo livros, artigos científicos, relatórios institucionais e publicações especializadas, que abordam temas como educação, papéis de gênero, discriminação no ambiente de trabalho, diferenças salariais e barreiras econômicas e culturais.



4. Análise dos fatores relacionados à Segregação Ocupacional por Gênero

4.1 Fatores educacionais

Na esfera educacional, embora a mobilidade intergeracional no âmbito ocupacional seja um fator relevante, os elementos em questão que envolvem a transformação das representações ocupacionais na função do gênero incluem a recente inserção das mulheres em profissões tradicionalmente dominadas por homens, assim como o acúmulo de capital humano, nível e preferência de formação acadêmica e os investimentos educacionais, que estão estreitamente relacionados à disparidade de rendimento (PEARLMAN, 2019). A segregação educacional por gênero, considerada um divisor de interesses e capacidades, pode influenciar a atuação feminina em determinadas áreas – como as de cuidado –, contribuindo para a desigualdade no acesso a campos de trabalho com maiores salários e status (SHAUMAN, 2009). A educação também desempenha um papel crucial na segregação ocupacional, uma vez que as mulheres têm acesso ao ensino superior e vão em busca de cargos em áreas predominantemente masculinas, e que pelo fato de acabarem se inserindo em ambientes hostis e discriminatórios, dificilmente as energizam de continuar na profissão escolhida (UNESCO, 2020).

4.2 Papeis de gênero

A distribuição desigual dos trabalhadores em suas funções laborais, é influenciada principalmente pelos papéis de gênero. Essa segregação pode ser vertical ou horizontal, para as quais, respectivamente, se refere a hierarquização dentro das ocupações e a distribuição desigual nos diferentes tipos de ocupação (COSTA, RIBEIRO, GATTO, 2021). As diferentes facetas das desigualdades de gênero, podem ser notadas no mercado através do conhecimento, por exemplo, mulheres que têm as mesmas ou superiores qualificações que as dos homens e ainda sim, recebem remuneração inferior, devido ao preconceito de gênero (SILVEIRA, SIQUEIRA, 2021).

4.3 Fatores psicológicos e discriminação

A segregação ocupacional por gênero resulta da interação entre fatores psicológicos e discriminação no mercado de trabalho. Diferenças psicológicas, como a maior propensão feminina à empatia e a masculina à sistematização, influenciam as preferências individuais e levam mulheres a se concentrarem em ocupações relacionadas ao



cuidado humano, enquanto os homens predominam em áreas técnicas. Contudo, essas tendências não se limitam às características psicológicas, sendo também reforçadas por normas culturais e estruturais que moldam as escolhas de carreira desde cedo (WRIGHT, 2014).

Além disso, a discriminação sutil, como preconceitos implícitos e exclusão social, perpetua desigualdades, dificultando a inclusão de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas (JONES, 2017). Mesmo quando qualificadas, as mulheres enfrentam barreiras invisíveis e estereótipos que limitam suas oportunidades e progresso profissional. Abordar essa segregação exige tanto o combate aos preconceitos no ambiente de trabalho quanto políticas que promovam maior equidade, respeitando fatores psicológicos e reduzindo os impactos de barreiras culturais e sociais.

4.4 Desenvolvimento econômico do país

O desenvolvimento econômico do país é um fator de alta influência na segregação ocupacional por gênero. Uma educação de alta qualidade aumenta o conhecimento adquirido e também melhora a capacidade dos indivíduos de aplicar esse conhecimento de forma eficaz. Isso resulta em uma força de trabalho mais produtiva, capaz de inovar e se adaptar às mudanças no mercado (VIANA, G.; LIMA, J. F., 2010). O subinvestimento em educação que perdura durante anos, é um fator crítico para formação de profissionais despreparados para o mercado de trabalho. O artigo Barros (1997) realiza uma comparação entre o Brasil e a Coreia do Sul, de modo a analisar a renda per capita do país e o seu nível de educação, de maneira a concluir que a escolaridade no Brasil é 0,35 pontos percentuais menor que deveria ser por ano em que não houve investimento correto em educação, sendo possível analisar uma discrepância em relação a países desenvolvidos como a Coreia do Sul. A situação educacional fica mais defasada quando se analisa as mulheres que, segundo a projeção de Barros (1997), em 2020 apresentariam maior porcentagem de analfabetos que os homens.

4.5 Diferenças salariais

As diferenças salariais podem ser divididas, principalmente, em três categorias. A primeira está relacionada a diferenças de produtividade entre os gêneros, que podem ou não ser decorrentes de distintos níveis de capital humano (Barros; Mendonça, 1996). A segunda refere-se à segregação ocupacional, que pode resultar tanto das preferências individuais de pessoas de diferentes gêneros (Fouarge; Kriechel; Dohmen, 2014) quanto das



Universidade Federal de Minas Gerais
UEADSL 2024.2 - Liberdade e Cidadania

escolhas feitas por empregadores ou consumidores finais (Kuhn; Shen, 2013). Por fim, a terceira forma de diferenciação salarial entre homens e mulheres é atribuída à discriminação no mercado de trabalho (Madalozzo, 2010).

Portanto, Rodrigues (2023), enfatiza em seu estudo que a persistência das desigualdades de gênero no ambiente profissional não se deve apenas à complexidade dos fatores que influenciam a determinação de salários e as oportunidades de progressão na carreira. Essa questão também está profundamente enraizada em aspectos sociais e culturais, que resistem a mudanças rápidas, especialmente no que diz respeito aos valores e práticas tradicionais sobre a divisão de papéis entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade como um todo.

5. Conclusão

A segregação ocupacional por gênero é um fenômeno complexo que envolve diversos fatores como a exclusão educacional, as barreiras psicológicas, a discriminação no mercado de trabalho e as diferenças salariais. Embora as mulheres estejam ingressando em profissões dominadas por homens, ainda enfrentam obstáculos como normas culturais, preconceitos e ambientes de trabalho hostis. As diferenças salariais entre homens e mulheres são influenciadas pela discriminação ocupacional, pelo preconceito e pelas preferências individuais. O desenvolvimento econômico e a melhoria na educação podem ajudar a reduzir essas desigualdades, mas é necessário um esforço contínuo para mudar normas sociais e implementar políticas de igualdade de oportunidades.

Referências

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. *Investimentos em educação e desenvolvimento econômico*. IPEA, 1997

BLAU, F. D; KAHN, L. M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, v. 55, n. 3, p.789–865, set. 2017

BUSCH, F. Gender segregation, occupational sorting, and growth of wage disparities between women. *Demography*, v. 57, n. 3, p. 1063-1088, jun. 2020.

CHARLES, M.; BRADLEY, K. Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, v. 114, p. 924–976, 2009.



COSTA, A. M.; RIBEIRO, M. B.; GATTO, M. F. Divisão sexual do trabalho e segregação ocupacional: um recorte de gênero. *Cronos: Revista da Pós-Graduação em Ciências Sociais*, v. 22, n. 1, jan. 2021

FOUARGE, D.; KRIECHEL, B.; DOHMEN, T. Occupational sorting of school graduates: The role of economic preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization*, v. 106, p. 335–351, out. 2014.

JONES, K. P. et al. *Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle*. *Industrial and Organizational Psychology*, v. 10, n. 1, p. 51–76, 2017.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. *Inspere Working Paper*. 2015.

PAES DE BARROS, R.; ROSANE, S.; PINTO DE MENDONÇA. *Os determinantes da desigualdade no Brasil*. 1996.

PEARLMAN, J. Occupational mobility for whom? Education, cohorts, the life course and occupational gender composition, 1970–2010. *Research in Social Stratification and Mobility*, v. 59, p. 81–93, feb. 2019.

RODRIGUES, F. A. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 31, p. e82532, 2023.

SHAUMAN, K. A. Are there sex differences in the utilization of educational capital among college educated workers? *Social Science Research*, v. 38, p. 535–57, mar 2009.

SHEN, P.; KUHN, P.; SHEN, K. Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 128, n. 1, p. 287–336, 2024.

SOUZA, L.; SIQUEIRA LEÃO, N. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 38, p. 1–22, 26 jul. 2021.

VIANA, G.; LIMA, J. F. *Capital humano e crescimento econômico*. *Interações*, v. 11, n. 2, p. 137-148, 2010.

WRIGHT, D. B.; EATON, A. A.; SKAGERBERG, E. Occupational segregation and psychological gender differences: How empathizing and systemizing help explain the distribution of men and women into (some) occupations. *Journal of Research in Personality*, v. 54, p. 30–39, 2014.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição -Compartilha Igual (CC BY-SA- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.