

GÊNERO, MERCADO DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO



PONTOS-CHAVE:

- a) as mulheres superaram os homens em número de matrículas e diplomas de graduação e passaram a representar mais da metade dos estudantes de mestrado e doutorado no Brasil. No entanto, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho ainda são significativas, resultado de vieses presentes nas famílias, nos sistemas educacionais e no próprio mercado de trabalho, que impõem a homens e mulheres rótulos, estereótipos e expectativas sobre o que é considerado possível para cada grupo social. Esse processo gera barreiras que só podem ser superadas por meio de intervenções específicas;
- b) a eliminação ou redução das barreiras que dificultam o acesso das mulheres a determinadas profissões e carreiras traz benefícios para todas as classes sociais, assim como para as empresas, que tendem a experimentar um aumento na inovação, competitividade e produtividade. Isso ocorre à medida que se promove maior diversidade, contribuindo para a construção de modelos de liderança mais positivos e para a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres;
- c) a transversalização das políticas públicas de igualdade de gênero é essencial para garantir que a equidade de gênero seja incorporada de forma integral e eficaz em todas as esferas governamentais e sociais. Ao integrar a perspectiva de gênero em diversas áreas, como educação, saúde, trabalho e segurança, as políticas públicas podem abordar de maneira mais profunda e sistêmica as desigualdades estruturais que afetam mulheres e outros grupos marginalizados.



INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres representam 54,2% dos estudantes de mestrado e doutorado no país, ultrapassando os homens em número de matrículas e diplomas de graduação. No entanto, as distâncias entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda são grandes. Um dos motivos é que as trajetórias são marcadas pelo gênero, ou seja, induzidas pelos estereótipos presentes em várias dimensões da sociedade, incluindo o sistema de ensino, que reverbera e ajuda a construir rótulos e crenças de comportamentos masculinos e femininos considerados adequados para cada grupo social, gerando processos de auto seleção na escolha das carreiras.

Apesar de as mulheres terem maiores níveis de instrução, elas ainda estão concentradas nos cursos com os piores retornos socioeconômicos, associados ao cuidado, à docência e aos serviços de apoio, enquanto os homens são maioria nas formações técnicas e analíticas, que possuem melhores carreiras e rendimentos. Além disso, o acesso das mulheres aos cargos de liderança é dificultado por vários obstáculos que vão desde falta de oportunidades de redes de apoio, cultura corporativa que não reconhece as características desse grupo como passíveis de ocupar esses cargos, até desafios relacionados à conciliação entre carreira e responsabilidades domésticas.

As carreiras “femininas” sofrem de grande desvalorização social e financeira, e têm origem na divisão sexual do trabalho, em especial, as profissões do cuidado. Essas atividades, historicamente associadas às mulheres, foram realizadas sem remuneração ou reconhecimento durante muito tempo. Não é por acaso que, no Brasil, os homens representam apenas 7% dos estudantes de pedagogia e 19% dos professores da educação básica.

Sendo assim, reduzir a segmentação ocupacional¹ é um dos aspectos fundamentais para enfrentar os desafios para a promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Para tanto, é necessária a criação de mecanismos eficazes de combate à discriminação, aos estereótipos de gênero e à divisão sexual do trabalho.

Esse *policy paper* visa apresentar algumas evidências da segmentação do mercado de trabalho mineiro por gênero e indicar as principais políticas públicas que podem incidir sobre o processo de redução das desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho no Brasil. Ao final, são apresentadas sugestões para promover a redução dessa desigualdade a partir da literatura e das discussões mais recentes sobre o assunto.

Os dados e as informações sobre o tema foram organizados pelo Observa Minas, o observatório de políticas para as mulheres da Fundação João Pinheiro (FJP), uma parceria com a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Minas Gerais (Sedese-MG), com base nos indicadores produzidos pela Coordenação de Indicadores Sociais (CIS) da Diretoria de Estatística e Informações (Direi), da FJP.

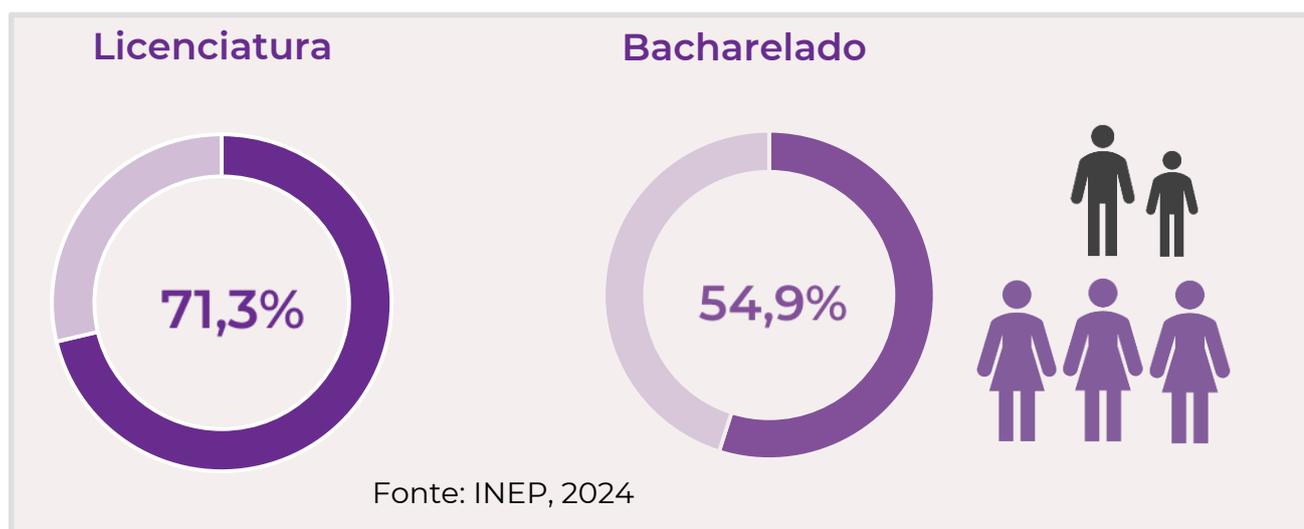
¹ A segmentação do mercado de trabalho refere-se à divisão do mercado em diferentes setores ou funções, com base em características como gênero, etnia ou classe social, resultando na concentração de determinados grupos em ocupações específicas e, muitas vezes, em desigualdade de oportunidades.

EVIDÊNCIAS: VISÃO GERAL

Ao discutir as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, costuma-se concentrar quase exclusivamente nas disparidades salariais entre eles. Contudo, o tema abrange todos os principais indicadores relacionados ao trabalho: taxa de participação, taxa de desemprego, acesso aos direitos e às garantias sociais, informalidade e composição de gênero nas ocupações mais rentáveis e com maior prestígio. O último ponto é o foco dos estudos que apresentamos a seguir.

•••• Mulheres são maioria nos cursos de licenciatura e nas ciências humanas

No Brasil, de acordo com o Censo Escolar de 2023 (Inep, 2024), 57% dos estudantes matriculados/as em instituição de ensino superior são mulheres. Nos cursos de licenciatura, elas ocupam 71,3% das vagas. Nos de bacharelado, elas são 54,9%. Enquanto nos cursos da área de saúde e bem-estar, elas representam 72,1% dos estudantes.



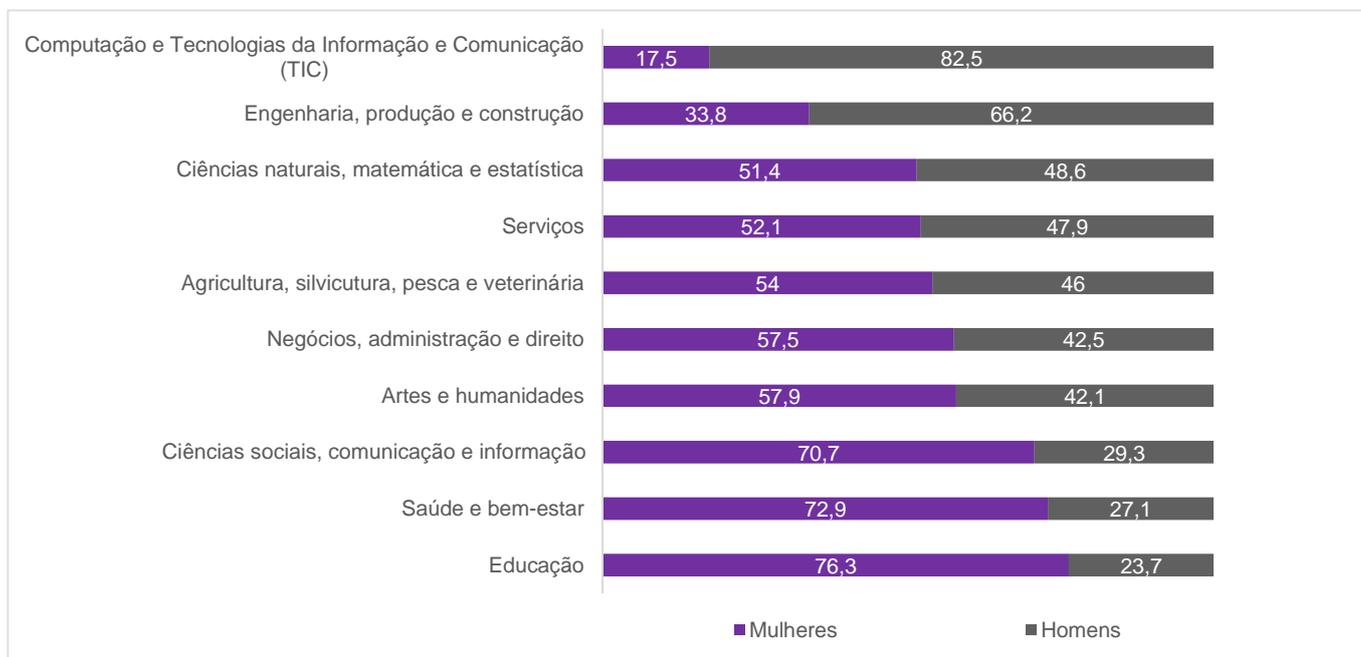
As mulheres são também maioria nas áreas de ciências sociais, jornalismo e informação. Entre os cursos com maior predominância de mulheres estão: pedagogia (92,5%); serviço social (89,9%); nutrição (84,1%); enfermagem (83,8%); psicologia (79,9%) e fisioterapia (78,3%).

Tradicionalmente, essas áreas têm sido associadas ao cuidado, à educação e à interação interpessoal, atividades que, ao longo do tempo, foram determinadas como "naturais" para as mulheres, reforçando estereótipos de gênero que ligam as mulheres às funções de cuidado e suporte. Além disso, muitas dessas profissões oferecem horários de trabalho mais flexíveis, o que pode ser visto como vantajoso para as mulheres que, em muitos contextos, ainda assumem a maior parte das responsabilidades domésticas e familiares. A percepção de que essas profissões são mais compatíveis com os papéis tradicionais das mulheres também influencia a escolha dos cursos, refletindo uma segmentação do mercado de trabalho e uma reprodução de normas de gênero que limitam as opções de carreira das mulheres em áreas predominantemente masculinas.

EVIDÊNCIAS: VISÃO GERAL

Apesar dos números animadores e da predominância feminina nos cursos de ensino superior (Inep, 2024), é importante sublinhar as disparidades relacionadas às áreas de estudo e às oportunidades profissionais e econômicas que as mulheres estão inseridas, em que 71,3% das matrículas nos cursos de licenciaturas, por exemplo, são ocupadas por mulheres (Inep, 2024). Porém, ainda que sejam maioria no corpo discente, os **espaços profissionais ocupados são de baixa remuneração e reforçadores de estereótipos oriundos de uma concepção da inserção profissional feminina como extensão da jornada de trabalho doméstica**. Um exemplo prático são os cargos que, geralmente, estão ocupados por mulheres, denominados como “cargos/profissões femininas”, relacionados à saúde, aos serviços sociais e à educação. Por outro lado, refletindo os estereótipos de gênero que permeiam a sociedade, observa-se uma forte predominância masculina nas áreas das engenharias, da tecnologia da informação e na esfera das exatas, carreiras que se relacionam com ascensão socioeconômica e *status* social. As mulheres só não são maioria nos cursos de engenharia, produção e construção (33,8%) e de computação e tecnologias da informação e comunicação (17,5%) (Inep, 2023). Tais números são frutos de uma relação de não incentivo — financeiro e intelectual — às meninas, desde o ensino básico, de seguirem profissões STEM (sigla em inglês: *Science, Technology, Engineering, Mathematics*) (Gráfico 2).

Gráfico 2: Distribuição percentual dos concluintes de graduação, por sexo, segundo a área geral dos cursos – Brasil - 2023 (%)



Fonte: MEC/Inep (2023)

EVIDÊNCIAS: VISÃO GERAL

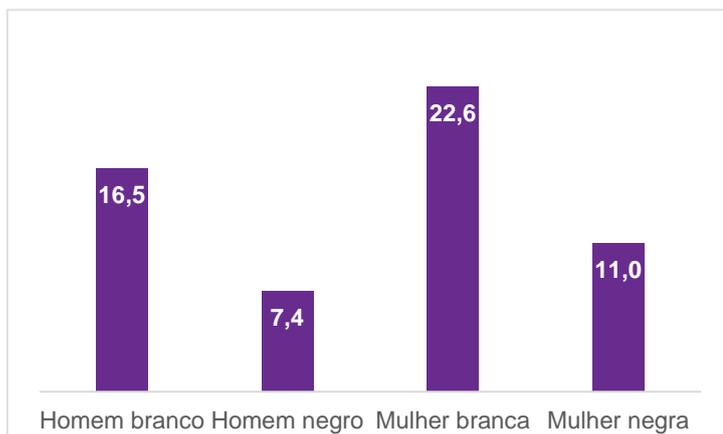
Em relação à raça, no Brasil, as barreiras de acesso dos negros ao sistema de ensino são multifacetadas, envolvendo fatores históricos, socioeconômicos e estruturais que perpetuam a desigualdade racial no contexto educacional. Durante séculos de escravidão, e até mesmo após a abolição, a população negra foi sistematicamente excluída das oportunidades de educação formal. Esse legado histórico criou um fosso educacional profundo, que ainda se reflete na realidade contemporânea.

A desigualdade socioeconômica, o racismo e a discriminação são aspectos importantes nesse processo. A população negra no Brasil, em grande parte, pertence às camadas mais pobres da sociedade, o que dificulta o acesso às escolas de qualidade e aos recursos educativos adequados. Portanto, o resultado é que embora as mulheres sejam mais escolarizadas do que os homens, a população negra tem, sistematicamente, um nível de instrução mais baixo.

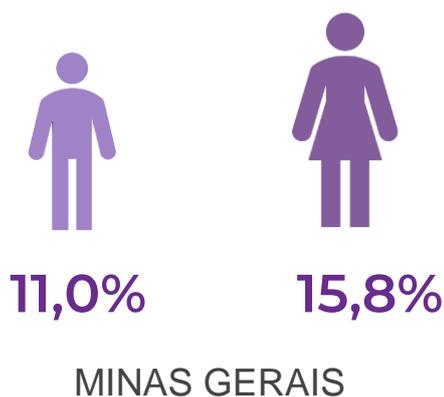
●●● Grau de Instrução por sexo e cor/raça

Em **2023**, a proporção de mulheres que concluíram o ensino superior foi de 15,8%, contra 11,0% dos homens. Das mulheres negras, 11,0% tinham concluído o ensino superior, contra 7,4% dos homens negros, 16,5% dos homens brancos e 22,6% das mulheres brancas.

Gráfico 1: Proporção de pessoas com ensino superior completo por sexo segundo raça/cor - Minas Gerais - 2023



Proporção de homens e mulheres com ensino superior completo Minas Gerais - 2023



Fonte: IBGE. PNAD Contínua, microdados. Elaboração: Fundação João Pinheiro (FJP), Coordenação de Indicadores Sociais (CIS).

No grupo dos sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, ou seja, **menos de nove anos de escolaridade**, há uma maior proporção entre homens e mulheres negros, 45,1% e 42,4%, respectivamente. Das mulheres brancas nesse nível de escolaridade, a proporção foi de 35,0% e dos homens brancos, 39,6%, no mesmo período.

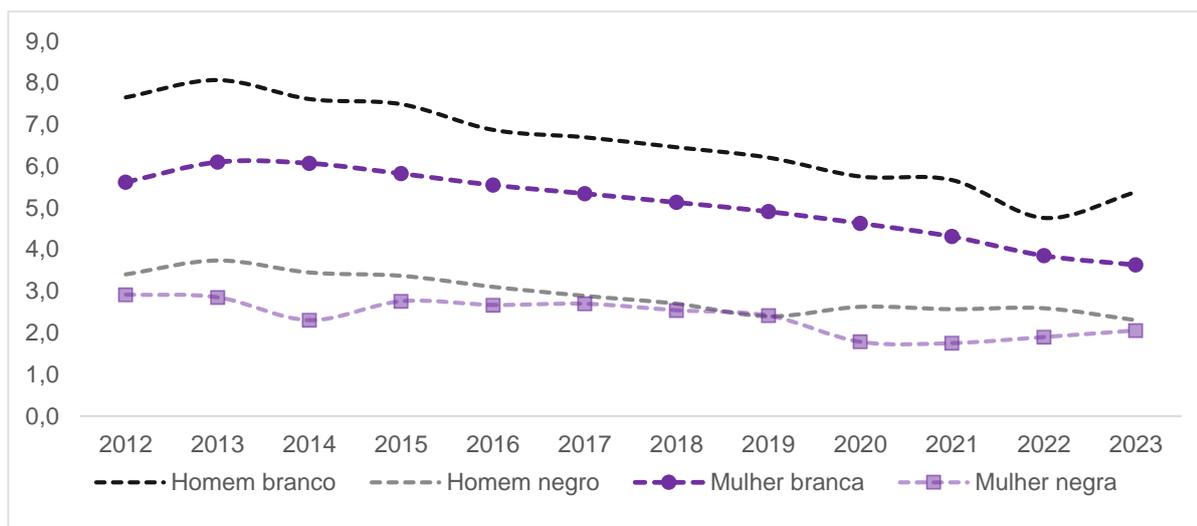
EVIDÊNCIAS: Mercado de trabalho

A inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho reflete diretamente a estruturação do sistema de ensino. Datada do início da industrialização no século XIX, as mulheres, especialmente as negras ex-escravizadas, foram inseridas nos serviços domésticos, enquanto as de classes mais baixas se inseriram nas indústrias, e as de classe média atuaram, posteriormente, como professoras e enfermeiras (Daniel, 2011). Ainda hoje, predomina-se uma separação de gênero nas ocupações, perpetuando uma estrutura desigual de participação e remuneração no mercado de trabalho, onde as mulheres, mesmo quando assumem cargos de liderança, tendem a receber salários menores em comparação com os homens (Bruschini, 2007; Wolff, 2010).

•••• O TOPO: DIRETORES/AS E GERENTES

Entre 2012 e 2023, o Brasil e Minas Gerais vivenciaram um aumento significativo na criação de postos de trabalho, com destaque para o crescimento do emprego formal. No estado, mais de 1 milhão de novas ocupações foram geradas nesse período. Em comparação com 2019, quase 400 mil postos de trabalho foram criados, sendo que a maior parte foi preenchida por homens. No topo da hierarquia ocupacional, houve redução do grupo de diretores e gerentes ao longo do período, mas a estrutura da categoria permaneceu essencialmente a mesma, com uma predominância de homens e mulheres brancas em relação a negros e negras. Em 2023, 5,4% dos homens brancos, 3,8% das mulheres brancas, 2,6% dos homens negros e 2,1% das mulheres negras estavam empregados nesse grupo ocupacional (Gráfico 3). Assim, a maioria das mulheres ocupava cargos em serviços de educação ou em gerências médias no setor público.

Gráfico 3: Diretores e gerentes, por sexo, segundo cor/raça – Minas Gerais - 2012-2023

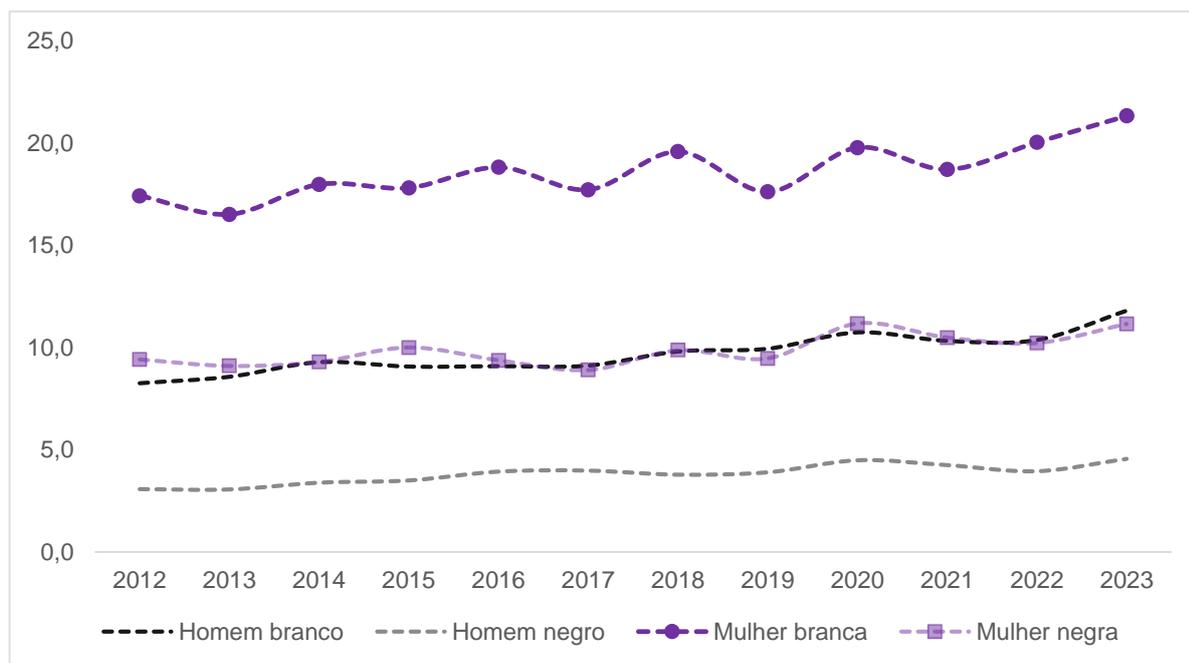


Fonte: IBGE. PNAD Contínua, microdados. Elaboração: Fundação João Pinheiro (FJP), Coordenação de Indicadores Sociais (CIS).

EVIDÊNCIAS: Mercado de trabalho

O segundo grupo do topo da hierarquia ocupacional, composto por profissionais das ciências e intelectuais, está fortemente relacionado ao nível de instrução, o que resulta em uma representatividade significativa de mulheres, tanto brancas quanto negras. Em 2023, 21,3% das mulheres brancas estavam nesse grupo, contra 11,8% dos homens brancos, 11,1% das mulheres negras e apenas 4,6% dos homens negros (Gráfico 4). Apesar de estarem presentes em profissões que exigem alta escolaridade, as mulheres continuam a receber salários mais baixos do que os homens. Essa disparidade salarial não pode ser explicada unicamente pelo nível de qualificação, uma vez que, em muitos casos, as mulheres alcançam níveis educacionais superiores aos dos homens. Dessa maneira, a desigualdade salarial reflete barreiras culturais e estruturais que limitam o avanço das mulheres no mercado de trabalho. Mesmo em setores como saúde e educação, que oferecem oportunidades para ambos os sexos, as mulheres enfrentam maiores dificuldades para alcançar os postos mais prestigiados e, conseqüentemente, os melhores salários. A segmentação do mercado de trabalho por gênero também é visível em profissões científicas e técnicas. Bruschini (2007) destaca que, mesmo em áreas como engenharia, medicina e advocacia, nas quais houve uma significativa entrada de mulheres, elas ainda recebem salários inferiores aos dos homens. Além disso, a desigualdade salarial tende a se acentuar à medida que se sobe na hierarquia salarial, com as mulheres enfrentando maiores obstáculos para a ascensão profissional.

Gráfico 4: Profissionais das ciências e intelectuais por sexo segundo cor/raça – Minas Gerais– 2012 - 2023



Fonte: IBGE. PNAD Contínua, microdados. Elaboração: Fundação João Pinheiro (FJP), Coordenação de Indicadores Sociais (CIS).

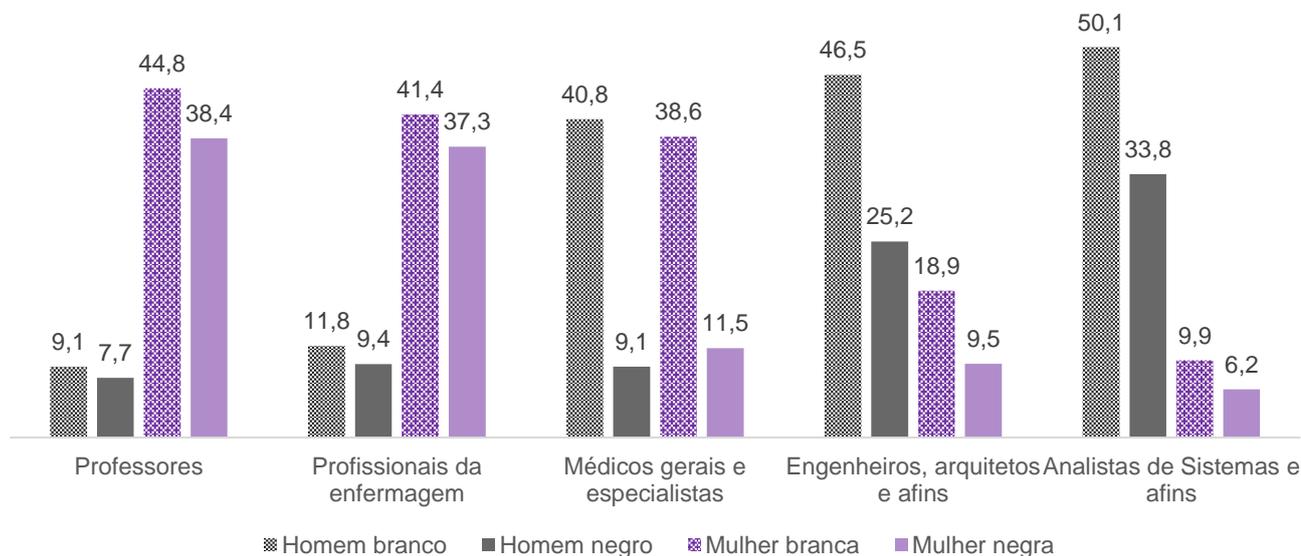
EVIDÊNCIAS: Mercado de trabalho

Para evidenciar a complexidade dessas articulações, foram definidos diferentes conjuntos de ocupações dentro do grupo dos Profissionais das Ciências e Intelectuais. O primeiro conjunto é o de professores/as, que abrange desde os que atuam na educação infantil até aqueles que trabalham com formação profissional, ensino de idiomas ou ensino superior. O segundo grupo inclui os profissionais de enfermagem, seguidos pelos médicos, engenheiros e analistas de sistemas. Ao realizar essa seleção em menor escala, é possível observar tanto as dinâmicas raciais quanto de gênero que estruturam o sistema educacional e o mercado de trabalho, gerando oportunidades distintas para diferentes grupos sociais.

As mulheres, tanto brancas quanto negras, são maioria entre os professores e os profissionais de enfermagem, enquanto são minoria nos grupos de engenheiros, arquitetos e afins, e analistas de sistemas. No caso dos médicos gerais e especialistas, há uma interseccionalidade de gênero e raça, com as mulheres brancas alcançando maior acesso à profissão, em comparação aos homens e mulheres negras.

Enquanto as mulheres representam 83,2% dos professores e 78,8% dos profissionais de enfermagem, elas são apenas 28,3% dos engenheiros, arquitetos e afins, e 16,1% dos analistas de sistemas. No grupo dos médicos gerais e especialistas, as mulheres compõem metade do total, mas são as mulheres brancas que apresentam a maior presença, com 38,6% (Gráfico 5).

Gráfico 5: Grupos ocupacionais selecionados por sexo segundo cor/raça – Minas Gerais – 2023



Fonte: IBGE. PNAD Contínua, microdados. Elaboração: Fundação João Pinheiro (FJP), Coordenação de Indicadores Sociais (CIS).

Essa divisão de gênero nas escolhas profissionais é um reflexo direto da segregação horizontal, que limita as mulheres a setores menos prestigiados e, frequentemente, pior remunerados. Além disso, há segregação vertical, que impede as mulheres de alcançarem cargos de liderança e maior prestígio. Mesmo em setores profissionais que as mulheres são maioria, como o setor de serviços, ainda recebem salários inferiores aos dos homens (Barros e Mourão, 2018; Hakim, 1992)

POLÍTICAS PÚBLICAS

A desigualdade entre homens e mulheres é perpetuada com obstáculos ao empoderamento e à participação das mulheres na força de trabalho, assim como ao acesso aos recursos econômicos e sociais. Sem uma intervenção de políticas voltadas para a promoção da equidade entre os grupos, essa situação dificilmente será transformada durante o processo de desenvolvimento, o que tem sido bastante documentado na literatura (OIT, 2019; European Union, 2010; Guerrina; MacRae, Masselot; 2013). Políticas públicas de inserção no mercado de trabalho, políticas de creche e licenças maternidade desempenharam um papel importante na redução das disparidades de emprego e remuneração. No entanto, o processo de formulação e de decisão das políticas públicas é influenciado por uma série de condições socioeconômicas, normas culturais, valores, contexto político e ideologia. As medidas relacionadas a esse contexto surgem desse processo e resultam de interações complexas entre esses diversos fatores.

As perguntas que surgem dessas evidências são, por um lado, como incorporar nas políticas públicas e nas medidas que promovem a equidade uma estratégia que seja sensível às desigualdades entre homens e mulheres; e, por outro, como articular as diversas ações do estado na promoção de políticas de equidade de gênero.

Diante desse cenário, é importante que o Estado consiga construir iniciativas que busquem combater tais disparidades, seja atuando diretamente em seus órgãos ou, de forma indireta, estabelecendo estratégias de fomento para o setor privado. Vale notar que essa lógica da transversalização tem sido amplamente discutida nos organismos internacionais, nos formuladores de políticas e nos movimentos sociais, mas a complexidade dessa iniciativa defronta-se com diversas condicionantes ao se contrapor à lógica setorial que impera nos governos (Yannoulas, 2002).

As políticas voltadas para combater as situações de vulnerabilidade — como redução da pobreza, promoção de microempreendimentos, apoio às mulheres em âmbito rural, combate à violência — parecem ser alvo de controvérsias menores (Yannoulas, 2002), mas a incorporação das questões das mulheres trabalhadoras nas agendas públicas, especialmente dentro da lógica da transversalidade, encontra mais dificuldades de institucionalidade ou de criar uma densidade institucional.

No entanto, temos atualmente diversas estratégias federais e estaduais que incidem nesse campo e que podem contribuir para a sedimentação dessas discussões no Estado.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Em 2022, a Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, instituiu o **Programa Emprega + Mulheres** com o objetivo de promover a inserção, manutenção e ascensão de mulheres no mercado de trabalho, além de apoiar a parentalidade e combater o assédio e a violência no ambiente profissional. O programa buscou, em seu desenho, atuar nos seguintes eixos, definidos no interior do seu art. 1º:

Apoio à parentalidade na primeira infância

A normatização do benefício “reembolso-creche”, que contempla tutores de crianças com idade entre 5 e 11 anos, com adesão voluntária estabelecida por negociação individual ou coletiva no contexto das organizações.

Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho

Para modalidades de trabalho que possibilitam o teletrabalho, ficou regularizado a possibilidade de estabelecimento de regimes de trabalho especiais, antecipação de férias, flexibilização do horário de entrada, entre outras adaptações. A adesão também é voluntária e estabelecida por negociação individual ou coletiva no contexto das organizações.

Qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional

Estabelece a modalidade de suspensão do contrato de trabalho de uma empregada, mediante requisição formal, para que ela participe de cursos de qualificação profissional, especialmente em áreas com baixa participação feminina, como ciência e tecnologia.

Reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres por meio da instituição do Selo Emprega+Mulher.

Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

Para empresas que possuem uma Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes e Assédio (Cipa), fica a cargo delas a fixação de um protocolo de prevenção e combate ao assédio.

Estímulo ao microcrédito para mulheres

No contexto do programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), será implementado o trabalho com linhas de crédito especiais para mulheres empreendedoras.

A **Nova Lei de Licitações**, criada pelo Decreto Nº 11.430, de 8 de março de 2023, regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, é outro marco importante por estabelecer que, para licitações de prestação de serviços continuados e avisos de contratação direta, o percentual mínimo de 8% de mulheres vítimas de violência doméstica deve ser respeitado. Esse regulamento se estende às mulheres trans e travestis, e prevê um respeito à demografia do local de contratação com relação à paridade racial.

POLÍTICAS PÚBLICAS

O decreto também estabelece que o desenvolvimento de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho será um critério de desempate em processos licitatórios. Essas ações incluem, por exemplo, medidas de inserção e ascensão profissional de mulheres, igualdade salarial, programas contra assédio e iniciativas de saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças de gênero. Com isso, espera-se que as contratações públicas sejam, ao menos em parte, participantes do movimento que busca mais paridade de gênero no mercado de trabalho, além de colaborar para o combate ao ciclo de violência doméstica.

A **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**, estabelece a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que desempenham trabalhos de igual valor ou na mesma função. Ela altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reforçar esse direito, implementando uma série de mecanismos para garantir transparência e equidade no ambiente de trabalho.

O art. 4º garante a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens por meio de diversas medidas. Estas incluem o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, o aumento da fiscalização contra a discriminação salarial, a criação de canais específicos para denúncias de discriminação e a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Esses programas devem abranger a capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre a equidade de gênero, com avaliação de resultados. Além disso, a lei incentiva a capacitação e a formação de mulheres para que ingressem, permaneçam e ascendam no mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens. Com isso, é estabelecida uma rede de fomento e fiscalização da equidade de gênero no mercado profissional. Também fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados (art. 5º). Em caso de identificação de desigualdades salariais, as empresas devem apresentar planos de ação para corrigir essas desigualdades. Em caso de descumprimento das obrigações de transparência, a multa pode ser de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários mínimos.

O **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**, de iniciativa do Governo Federal, tem como objetivo promover a igualdade substancial entre mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo discriminações de gênero e raciais. A iniciativa visa incentivar empregadores a adotarem práticas organizacionais que eliminem essas desigualdades, especialmente no acesso ao emprego, à remuneração, à ascensão e à permanência, além de combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Esse programa tem a teoria da mudança muito parecida com o Selo Emprega + Mulher, no sentido de reconhecer boas práticas de equidade de gênero no mercado. O programa já está em sua 7ª edição e consiste na emissão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça para empresas que cumpram os requisitos estabelecidos pelo edital. O programa conta com apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da ONU mulheres, do Ministério do Trabalho e do Ministério da Igualdade Racial.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Em Minas Gerais, há algumas iniciativas de inserção ocupacional para mulheres, principalmente aquelas em situação de vulnerabilidade, encabeçados pela Sedese. Uma dessas iniciativas é **Mulheres mil**, um programa que faz parte de uma das modalidades do Pronatec e é direcionado para mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica, bem como para aquelas em situação de violência doméstica. O programa abrange a cidade de Belo Horizonte, com prioridade para as mulheres residentes no Aglomerado da Serra.

O **Minas Forma** tem como objetivo promover formação socioprofissional para qualificar pessoas em situação de vulnerabilidade social, visando o desenvolvimento de competências dos alunos para atuação no mercado de trabalho, seja por meio de emprego formal ou de empreendedorismo. Os cursos oferecidos são de curta duração e incluem auxílio financeiro para ajudar os alunos com despesas de transporte e alimentação. As primeiras turmas foram planejadas para ocupações nos setores de turismo, cultura, comércio e serviços, selecionadas com base em um levantamento de demanda realizado com apoio da Secretaria de Estado de Cultura e Turismo (Secult - MG), tendo como público-alvo cidadãos mineiros maiores de 18 anos, com prioridade para jovens, com ou sem formação, e mulheres com mais de 40 anos em situação de vulnerabilidade social. Com abrangência em 101 municípios, o programa oferece 8.100 vagas distribuídas por diferentes regiões de Minas Gerais.

O programa **Trajeto Moda** promove a inclusão produtiva e a geração de renda para mulheres em situação de vulnerabilidade, oferecendo qualificações variadas, como costura, inteligência emocional, cidadania, empreendedorismo, associativismo, cooperativismo, educação financeira e desenvolvimento de coleção. Os beneficiários são mulheres em situação de vulnerabilidade sócioeconômica, especialmente vítimas de violência doméstica, mães solo, moradoras da zona rural, inscritas no CadÚnico e em situação de insegurança alimentar.

Por fim, o programa **Minas Programando** visa promover oportunidades de qualificação profissional na área de tecnologia da informação e comunicação, sobretudo para as mulheres em situação de vulnerabilidade social. O curso é baseado em estudos sobre a demanda e oferta do mercado de tecnologia.

•••• Outras iniciativas

O **Futuras Cientistas** é um programa do Centro de Tecnologias Estratégicas do Nordeste (Cetene) que estimula o contato de alunas e professoras da rede pública de ensino com as áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática; a fim de contribuir com a equidade de gênero no mercado profissional. O objetivo do programa é incentivar o interesse e promover a participação de mulheres, tanto professoras quanto estudantes do ensino médio, nas áreas de ciência e tecnologia por meio de sua aproximação a centros tecnológicos e instituições de ensino e pesquisa. Em 2023, o programa se expandiu para todo o território nacional.

Outras iniciativas

Mais Meninas nas ciências é um projeto da Fiocruz Minas que visa estimular a reflexão sobre gênero e ciência. O programa **MinasCoders**, ligado à Universidade Federal de Viçosa (UFV), visa promover ações para atrair, motivar e fixar meninas da comunidade de um município mineiro nos cursos de informática e computação, a fim de aproximar a tecnologia do universo feminino, reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e potencializar a participação feminina nestas áreas. O **BitGirls** é um projeto da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) que tem como objetivo atrair mais meninas e mulheres para a área de computação e tecnologia. Há também um projeto do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet - MG) que possui o mesmo objetivo, o **Elas.net**, que pretende disseminar e popularizar o conhecimento. O projeto tem a pretensão de divulgar e tornar acessível o conhecimento básico, geral e técnico para alunas do ensino fundamental e médio de escolas públicas da Região Metropolitana de Belo Horizonte, além de implementar ações para apoiar e incentivar a permanência das alunas nos cursos técnicos e de graduação em computação do Cefet-MG. Outro projeto interessante é o **Ciência, coisa de menina**, da Universidade Federal de Alfenas (Unifal-MG), com o objeto de divulgação científica.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, a sub-representação das mulheres nas áreas científicas representa uma "dupla desvantagem" no contexto dessas transições tecnológicas e do mercado de trabalho. À medida que novas tecnologias transformam os setores produtivos, as mulheres, frequentemente ausentes em áreas-chave da ciência e da tecnologia, ficam em desvantagem ao enfrentar mudanças no mercado de trabalho, com acesso restrito aos empregos de maior crescimento e remuneração. Como resultado, elas tendem a ocupar posições mais vulneráveis, com menor potencial de avanço e mais suscetíveis aos impactos negativos das transformações tecnológicas a curto prazo.

Alguns estudos apontam algumas razões para a sub-representação das mulheres nas áreas STEM (PNUD, 2024):

- estereótipos de gênero;
- cultura predominantemente masculina;
- ansiedade matemática;
- falta de representações de mulheres em papéis STEM na mídia e na cultura popular, o que dificulta a inspiração das meninas.

RECOMENDAÇÕES

Reduzir a segregação ocupacional é uma condição essencial para enfrentar os desafios da promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Para isso, é necessário criar mecanismos eficazes de **combate à discriminação, aos estereótipos de gênero, à divisão sexual do trabalho, além de implementar políticas afirmativas e cotas de gênero e raça**. Também é fundamental investir em **políticas educacionais e de trabalho que considerem a realidade da segmentação ocupacional e suas raízes no sistema de ensino e nas empresas**. As políticas públicas voltadas para a redução da segregação ocupacional por gênero enfrentam desafios complexos, especialmente ao levar em conta a formação educacional diferenciada para homens e mulheres.

Outro desafio crucial das políticas públicas é criar **ambientes educacionais que incentivem a participação das mulheres nas carreiras STEM, enquanto combatem as barreiras sociais e culturais que limitam suas escolhas**. Desde a infância, muitas meninas enfrentam a falta de modelos femininos nessas áreas, o que afeta diretamente sua motivação para seguir tais carreiras. A ausência de representatividade feminina e a persistente ideia de que as ciências exatas são um "domínio" masculino dificultam a inserção das mulheres em cursos e profissões nas áreas de tecnologia e engenharia. Além disso, as próprias estruturas educacionais, muitas vezes marcadas por vieses sexistas, podem desestimular a confiança das mulheres em suas habilidades científicas e matemáticas, tornando ainda mais difícil superar a segregação de gênero nas ocupações.

Para enfrentar essas barreiras, as **políticas públicas precisam ser integradas e multidimensionais**, levando em consideração tanto a formação educacional quanto as condições do mercado de trabalho. Incentivar as meninas a escolherem carreiras em STEM exige mudanças curriculares que promovam habilidades científicas e matemáticas desde a educação básica, além de programas de mentoria e apoio que incentivem a permanência das mulheres nessas áreas ao longo de sua formação e carreira. Outro ponto importante é **a promoção de ambientes de trabalho inclusivos**, nos quais as mulheres possam ter acesso a igualdade de oportunidades, salários justos e condições que favoreçam sua ascensão profissional em setores tradicionalmente dominados por homens. Dessa forma, a redução da segmentação ocupacional exige um esforço conjunto entre o sistema educacional, as políticas públicas e o mercado de trabalho, criando uma cultura mais inclusiva e igualitária em todos os níveis.

Enfim, para que essas estratégias tenham mais chances de sucesso, recomenda-se a construção de técnicas para a **institucionalização da transversalização das políticas sensíveis à desigualdade entre homens e mulheres**.



REFERÊNCIAS

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, e174090, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Brasília, DF: Senado Federal, 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Institui a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 10 de janeiro de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 8 out. 2024.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, ano XIV, n. 25/26, p. 323-344, 2011. Disponível em: https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_osq_25_26_daniel.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

EUROPEAN COMISSION. **Stocktaling 10 years of “women in science” policy by the European Commission 1999-2009**: annexes. Bruxelles: European Union, 2010. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eff0867a-25a8-40b7-92d0-b9173aec8857/language-en>. Acesso em: 23 dez. 2024.

GUERRINA, Roberta; MACRAE, Heather; MASSELOT, Annick. Between a rock and a hard place: the EU's gender regime in times of crisis. **Women's Studies International Forum**, v.99, July/Aug. 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539523000493>. Acesso em: 23 dez. 2024.

HAKIM, Catherine. Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. **European Sociological Review**, v. 8, n. 2, p. 127-152, set. 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**: microdados: 2016, 2017, 2018, 2019: visita 1. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 23 dez. 2024.

REFERÊNCIAS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua:** microdados 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://downloads.ibge.gov.br/downloads_estatisticas.htm?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Visita. Acesso em: 16 jun. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The impact of care responsibilities on women's labour force participation. **ILO Brief**, Genebra, Out. 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf. Acesso em: 23 dez. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Women in business case for change**. Genebra: ILO, 2019.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Viés codificado: sub-representação das mulheres em STEM na América Latina e no Caribe**. 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/news/vies-codificado-sub-representacao-das-mulheres-em-stem-na-america-latina-e-no-caribe>. Acesso em: 08 nov. 2025.

WOLFF, Cristina Scheibe. Profissões, trabalhos: coisas de mulheres. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 503-506, maio-ago. 2010.

YANNOLULAS, Silvia Cristina. **Dossiê:** políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília, DF: CFEMEA: FIG/CIDA, 2002.

FICHA TÉCNICA

Governador do Estado de Minas Gerais

Romeu Zema Neto

Secretária de Desenvolvimento Social (Sedese)

Alessandra Diniz Portela Silveira

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (FJP)

Presidente

Luciana Lopes Nominato Braga

Vice-Presidente

Mônica Moreira Esteves Bernardi

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho (EG)

Kamila Pagel de Oliveira

Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade (Egedi)

Autoria

Nícia Raies Moreira de Souza

Maria Clara de Mendonça Maia

Ana Clara Baeta

Lucas Moreira Barreira

Leitura técnica

Juliana Riani

Julye Beserra

Revisão

Marielle Durães Ferreira

Normalização

Ana Paula da Silva

Conheça o Portal do OBSERVA Minas:

