


## HOSPITALIDADE E A DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

 <https://doi.org/10.56238/arev7n1-105>

Data de submissão: 10/12/2024

Data de publicação: 10/01/2025

**Roseane Barcellos Marques**

Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Anhembi Morumbi, Mestre em Economia pela PUC-SP, Doutora em Administração Pública e Governo pela FGV-SP e Pós-Doutora em Turismo pela Escola de Comunicação e Artes da Universidade São Paulo (ECA-USP).  
São Paulo/Brasil  
E-mail: [roseanebmarques@yahoo.com.br](mailto:roseanebmarques@yahoo.com.br)

### RESUMO

A história do mercado de trabalho é moldada por processos de inclusão e exclusão que afetam diversas camadas da sociedade, fundamentados em aspectos de cidadania e condições socioeconômicas. Este artigo tem como objetivo analisar as dinâmicas de inclusão e exclusão no mercado de trabalho brasileiro, com foco nas disparidades relacionadas a sexo, etnias e orientação sexual, além de investigar a eficácia das legislações de proteção ao trabalhador na mitigação da discriminação. Para alcançar esses objetivos foram adotados procedimentos metodológicos que incluem uma revisão bibliográfica sobre a evolução do mercado de trabalho e legislações pertinentes, bem como a coleta e análise de dados secundários provenientes de estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT/IPEA). Os resultados evidenciam que, embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e as Constituições Federais brasileiras estabeleçam princípios de igualdade e proteção contra discriminação, a efetividade das leis existentes ainda é questionável. Dados de 2019 indicam uma taxa de participação de 73,7% para homens e 54,5% para mulheres na força de trabalho, revelando uma desigualdade persistente que se intensifica quando se considera a orientação sexual e a etnia. No turismo e hospitalidade, mesmo com uma maior participação feminina, a remuneração média dos homens é 43% superior à das mulheres, evidenciando uma estrutura de desigualdade que abrange não apenas a questão de gênero, mas também aspectos étnicos e de orientação sexual. Este estudo destaca a necessidade de um reconhecimento mais profundo e efetivo da identidade cidadã e das condições de igualdade no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Hospitalidade. Desigualdade. Mercado de Trabalho no Brasil. Aspectos Socioeconômicos.

## 1 INTRODUÇÃO

A história do mercado de trabalho foi construída por processo de inclusão e exclusão de pessoas ora por não configurar como cidadão, ora por estar em condições econômicas e sociais não condizentes com os demais membros da sociedade. O homem, como categoria analítica, foi incorporado ao processo produtivo como força motriz na transformação da matéria bruta em produtos/mercadoria com capacidade para atender às necessidades dos considerados cidadãos. As civilizações foram se desenvolvendo e essa força oriunda do físico humano transformou-se em uma das questões sociais de maior relevância na contemporaneidade seja por uma lógica capitalista, seja por uma compreensão estimulada pelo desenvolvimento humano econômico e social. Contudo, o pensamento crítico atual a respeito do mercado de trabalho e a inclusão/exclusão por sexo, etnia ou orientação sexual ultrapassa a dicotomia receber/não receber o outro e adentra às questões do reconhecer no outro sua identidade como ser humano, como cidadão, como membro integrante de sua sociedade.

A ausência do reconhecimento dos participantes, em igualdade de condições no mercado de trabalho, consiste em uma ação de discriminar, de segregar alguém ou de tratar uma pessoa de forma diferente, e já é observada nos indicadores do mercado de trabalho no Brasil quando se analisam os dados categorizados por sexo, etnias e orientação sexual.

Um ponto de partida comum na discussão sobre discriminação é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), aprovada em dezembro de 1948 em Assembleia Geral das Nações Unidas. Tal ato consistiu em um compromisso global mediante uma proposta de direitos semelhantes para todos, destacada no Artigo 7º. “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. (DUDH,1948). No Brasil, as Constituições Federais registraram o compromisso de não permitir a discriminação, inclusive, no trabalho, criando leis específicas para amparar e proteger o trabalhador brasileiro/brasileira.

As leis de proteção ao trabalhador não coibiram todas as práticas discriminatórias e estes resultados foram evidenciados em estatísticas setoriais e por amostragem da população brasileira. A fase embrionária das estatísticas com as categorias analíticas (sexo, etnias e orientação sexual) não permite uma comparação histórica de amplo alcance tampouco uma observação dos dados estatísticos da população brasileira porque são dados recentes e extraídos do campo por amostragem. Contudo, as evidências marcantes concentram-se na participação homem/mulher no que se refere como, por exemplo, à taxa de participação na força de trabalho que em 2019, segundo IBGE (2021), foi de 73,7% do total de Homens contra 54,5% do total de mulheres. Esta desigualdade está presente, inclusive, nos

dados de orientação sexual para casais mulheres e casais homens ainda que as mulheres heterossexuais participem de forma mais desigual do mercado de trabalho em relação aos homens heterossexuais que os homossexuais.

No núcleo do turismo no Brasil, segundo o Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT) do Instituto de Pesquisa Econômica aplicada (IPEA), em 2015, a participação das mulheres nas atividades profissionais desenvolvidas era expressivamente superior à dos homens, mas a remuneração média dos homens era 43% superior à das mulheres. O que demonstra que a desigualdade da participação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no Brasil, é uma característica conjuntural e estrutural e está incrustada nas discussões étnicas e de orientação sexual.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

O trabalho como atividade principal de ocupação do homem (como pessoa humana<sup>1</sup>) recebeu contribuições analíticas ao longo da história. Muitos foram aqueles que se debruçaram a escrever e explicar a influência da categoria “trabalho” na atividade humana. Hannah Arendt, 2007, discutiu em 1958 em seu livro “A condição humana”, a alienação do homem ao trabalho, a autora criticou a substituição do exercício do pensamento, ao refletir sobre o trabalho, como atividade a ser exercida em busca de um significado à vida humana. A autora esclareceu que o “homo faber” é inculcado como a realização da vida humana por meio da fabricação de um produto, mas nesse contexto de produto/fabricante, o homem buscando identidade naquilo que fabrica, é que está a perda de seu significado como ser pensante para transformar-se num ser fabril.

Num contexto em que o homem é substituído por máquinas e a incessante busca por aumento de produtividade, o mundo capitalista coloca este mesmo homem numa condição de nada. Enquanto houver atividade, como fabricante, haverá sentido na sua existência, mas a perda desta atividade representará, concomitantemente, a perda de sua existência, transformando-se no nada.

Ao colocar o homem na condição de sujeição do homem ao trabalho, Hannah Arendt resgata as explicações Marxistas no que tange sua análise a respeito da alienação do homem ao capital. Como se a força de trabalho fosse sua única essência vital. Em contrapartida, a dinâmica econômica atribuiu ao mesmo homem a característica de um instrumento no processo de produção. O ser pensante não tem espaço nesse contexto. O homem, nessa condição, se ressignifica porque deixa de ser um membro da sociedade que pensa a respeito de sua existência para ser um instrumento do processo de produção que conquista sua sobrevivência e participação na sociedade por meio do emprego.

---

<sup>1</sup> Noção de universalidade em São Tomás de Aquino, 1996.

Esta discussão filosófica hegeliana (do ser, não ser, vir a ser), é tangenciada, ou encontra uma intersecção, com o debate econômico, no contexto capitalista, que atribui à categoria trabalho a forma de inclusão social e econômica do homem membro de uma sociedade. Assim, e, contudo, a condição histórica do homem é uma sujeição ao capital por meio do trabalho. De certa maneira, é esta identidade intrínseca à relação da mão de obra ao processo produtivo que está o significado da condição humana. Se, por um lado, o capital condiciona o homem a pensar como peça instrumental e por meio do desenvolvimento histórico esta forma de pensar cristaliza-se na sociedade, por outro, o homem que percebe sua existência como subordinado desse contexto, compreende que apenas se sujeitando ao capital encontrará sua identidade. Assim, historicamente, ambos os lados empregam e afirmam esta condição humana entre os membros da sociedade.

Arendt ao utilizar, como citação, a distinção realizada por John Locke, “entre as mãos que trabalham e o corpo que labora é, de certa forma, reminescente da antiga distinção grega entre o artífice, ao qual corresponde aquele que, como ‘escravos’ e animais domésticos, atendem com o corpo às necessidades da vida”, buscou mostrar as nuances da história na qual o *Labor* estaria associado ao emprego do corpo no processo fabril, um corpo destituído de intelecto. Enquanto o trabalho, neste debate, estaria associado a atividades que empregasse o intelecto como insumo indispensável à ação do homem como, por exemplo, o exercício da atividade política.

A valorização dos trabalhadores como visto em Hannah Arendt não é nem uniforme nem contínua no curso da história. A quem precisa trabalhar recai a sombra da desvalorização social e econômica. A necessidade de ampliação da produção para atender objetivos de crescimento econômico das nações, principalmente após a Revolução Industrial e a Segunda Guerra Mundial fomentou a inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho. A existência de uma pluralidade de entendimentos do trabalho é devido à relação construída, historicamente, pelo trabalho “[...] não organizado como organizado, não remunerado como remunerado, tanto feminino quanto masculino, negro e branco, trabalho como cultura e política, e assim por diante [...] pluralidade de histórias de trabalho” (Irving, 1994, p.3 apud Oppenheimer, 1998, p. 4).

No plano econômico, a mão de obra feminina representava um processo que complementaria os resultados produtivos advindos da Revolução Industrial, iniciado na Inglaterra entre 1760 e 1850 e se estendeu aos demais países a partir deste período. Isso porque os acréscimos produtivos gerados pela inserção da máquina no processo de produção geraram um contínuo crescimento na oferta de bens materiais, produtos, que dependia de um mercado consumidor maior do que o existente na época. O acréscimo de oferta de produtos dependia de incrementos na demanda. Nesse sentido, o aumento

do trabalho remunerado daria este salto na quantidade de demandantes e consumidores ao redor do mundo, reduzindo os limites da produção.

No plano político, as guerras mundiais significaram uma transformação em relação à forma como os Estados-nação consolidavam suas estratégias políticas e de guerras, esses movimentos aconteceram em torno dos anos 1914, Primeira Grande Guerra e em torno do ano de 1945, a Segunda Grande Guerra. Os resultados destas guerras, entre outros aspectos, foram percebidos nos territórios devastados, nas famílias destruídas economicamente e socialmente, no império da pobreza de grande parte da população europeia cujos países participaram das guerras, efeitos visíveis a todos e qualquer observador político da época.

As guerras simbolizaram o ápice que os Estados-nação poderiam alcançar com as estratégias de guerras ao redor do mundo. Após os impactos destas guerras abriu-se uma enorme lacuna ao pensamento crítico e avaliativo daquilo que as guerras poderiam oferecer de efetivo à evolução das nações. A participação da mulher no mercado de trabalho, neste contexto, encontrou uma janela de oportunidade à sua defesa.

Paralelamente, no plano das relações internacionais, prosperavam as reivindicações em conferências mundiais com o objetivo de colocar em marcha as garantias dos direitos civis por meio da paz mundial. As convenções mundiais de Haia, Países Baixos (precisamente na Holanda) em 1899 e 1907, e Genebra, na Suíça em 1863, fizeram parte dos Tratados de Paz entre os países participantes destes atos com objetivo de rever a forma como o povo derrotado era subjugado às leis, regras e costumes do país vitorioso. Estas conquistas civis alteraram o rumo da história para esta geração e para as gerações vindouras.

O contexto de geração de riquezas, por meio da ampliação produtiva, os ensinamentos dos efeitos das duas grandes guerras - com redução da população mundial, disseminação das condições de pobreza e aniquilamento econômico, do pós-guerra – e o debate a respeito da “Paz Mundial” resultaram no pensamento a respeito do dinamismo econômico e de novas formas de acumulação de riquezas. Na atualidade, a pandemia da Covid-19, contribuiu para uma aceleração nas relações do trabalho devido à necessidade do trabalho à distância. A participação da mulher no mercado de trabalho, contudo, seria somente mais uma expansão das garantias de direitos aos membros de uma sociedade.

Na primeira constituição do Brasil denominada por “Constituição Política do Império do Brasil”, de 25 de março de 1824, o termo trabalho é empregado para garantir seu direito aos considerados cidadãos brasileiros à época. No que se refere à ordem econômica e social, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934, instituiu a “proibição

de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”, o que permaneceu em vigor até a atual Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, a qual acrescenta que:

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; [...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Os textos das constituições brasileiras estão de acordo com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabeleceram:

No. 100 Convenção sobre Igualdade de Remuneração (1951) Solicita a igualdade de remuneração e benefícios para homens e mulheres por trabalho de igual valor.

No. 105 Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957) Proíbe o uso de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção política ou educação, punição pela expressão de opiniões políticas ou ideológicas, mobilização da força de trabalho, disciplina do trabalho, punição pela participação em greves ou discriminação.

No. 111 Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) (1958) Solicita uma política nacional para eliminar a discriminação no acesso ao emprego, treinamento e condições de trabalho, em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional ou social origem, e para promover a igualdade de oportunidades e tratamento. (ILO, 2021)

Há anos, as mulheres lutam pela igualdade de direitos. Embora o direito da mulher seja garantido pela Constituição (1988), não é suficiente. Assim, movimentos têm crescido em todo o mundo para consolidar os direitos da mulher. No Brasil, foi criado, por exemplo: Conselho Nacional dos Direitos da Mulher em 1985, Secretaria Especial de Políticas Públicas para a Mulher (SPM) em 2003, depois em 2004 ocorreu a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPMM) e o 1º Plano Nacional de Políticas para Mulher (PNPM). O 3º CNPMM resultou no 3º PNPM de 2013 - 2015. Esses movimentos são globais e têm promovido escritórios no mundo como: Organização Internacional do Trabalho-OIL (OIT no Brasil que é membro desde o início) e a ONU Mulheres criada em 2010. Visando solucionar conflitos e divergências entre os países, em 1948 a Organização das Nações Unidas (ONU) elabora Declaração Universal dos Direitos Humanos “em que todas as pessoas do mundo, sem exceção, devem ter direitos fundamentais garantidos para viver uma vida digna”. Ainda assim não era suficiente para atender a pressão dos movimentos de mulheres para que fossem estabelecidos direitos específicos para as mulheres. Já em 1975 na primeira Conferência Mundial sobre a mulher que ocorreu na cidade do México foram discutidas as questões referentes às

desigualdades de gênero e discriminações das mulheres. Mais tarde, em 1979 foi promulgada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) entrou em vigor em 1981. Foi o primeiro tratado internacional que prevê amplamente os direitos humanos das mulheres. A Convenção das Mulheres deve ser tomada como parâmetro mínimo para as ações do Estado na promoção dos direitos humanos das mulheres e na repressão de suas violações, tanto na esfera pública como privada. O Brasil é um dos vários países signatários da Convenção, com o objetivo de melhorar a condição da mulher (ONU Mulheres, 2013). Aqui, toma-se como ponto de partida na promoção dos direitos das mulheres o que foi determinado na Assembleia Geral das Nações Unidas na qual o Comitê para a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (Cedaw) adotou em 1979.

No debate a respeito da desigualdade no mercado de trabalho e considerando as informações históricas, constitucionais e jurídicas a respeito do assunto, a hospitalidade é a perspectiva analítica desse artigo. Assim, se a hospitalidade é uma troca humana, pode-se refletir que: se o trabalhador, como anfitrião, deve ser hospitaleiro, então a organização, na qual este está locado, também deve ser hospitaleira para com ele, a começar por respeitar seus direitos com igualdade e equidade de gênero e raça.

A hospitalidade envolve o acolhimento mediante a interação entre aquele que recebe e o que é recebido. Telfer (1996, apud Lashley, 2004, p. 16) comenta que há uma distinção entre “ser um anfitrião e ser hospitaleiro. Ser um bom anfitrião pressupõe mais do que determinadas condutas [...]. Requer, além disso, um desejo genuíno de agradá-los e deixá-los satisfeitos”.

Baptista (2016, p.208), diz que a “hospitalidade designa a experiência de acolhimento de alteridade que é gerada pela interpelação de outra pessoa, constituindo-se dessa forma como uma experiência humana fundamental”. A autora complementa que “[...] a hospitalidade representa uma virtude de relação humana que transcende a esfera da mera cordialidade ou urbanidade, constituindo-se como elemento estruturante da identidade, e, nessa medida, como experiência formativa essencial”.

Camargo (2015) comenta que a forma padronizada de receber “é hoje malvista”, em virtude da prática do “riso comercial”. O autor ainda esclarece que: “Termos como fidelização, customização refletem a busca de um relacionamento mais pessoal com o cliente. Frases polidas são cada vez mais ridicularizadas pela suspeita de envolverem apenas um desejo de não envolvimento. O bem receber torna-se mesmo um diferencial de competitividade.” (CAMARGO, 2021, p. 4)

As relações humanas são regidas por leis escritas e não escritas. Camargo explica que: “Há outras formas de lei e, entre estas, incluem-se as que dizem respeito à hospitalidade. Receber

alguém em seu espaço, seja em casa, seja na rua ao ser abordado, seja no local de trabalho na relação interpessoal com colegas, chefes e clientes, seja respondendo e-mails, ou, inversamente, adentrar o espaço de outro nas mesmas circunstâncias são rituais controlados por regras severas, autênticas leis” (CAMARGO, 2021, p. 7)

Brotherton (2004, p.203) comenta que “a hospitalidade é uma troca humana, caracterizada por ser: contemporânea, voluntária, mutuamente benéfica e baseada em determinados produtos e serviços” e que a mesma ocorre dentro de um lugar. É função da hospitalidade, acomodar, alimentar e entreter o hóspede. Camargo (2021, p. 5) clarifica que o resultado do encontro entre o anfitrião e o hóspede, depende do desempenho de ambas as partes. “E aqui resulta claro que, diferentemente das leis do direito positivo, cuja violação é sancionada com prisão e multas, no caso das leis não escritas da hospitalidade, sua inobservância leva à inospitalidade e à hostilidade”. Logo, “[...] o encontro entre alguém que recebe e alguém que é recebido pode acontecer com maior, menor e mesmo nenhuma interação”.

Assim, a essencialidade da hospitalidade como uma interação humana infere-se que o trabalhador, como anfitrião, exerce suas características hospitaleiras na organização em que está contratado e esta, por sua vez, tem a função de ser hospitaleira para com este trabalhador respeitando seus direitos com igualdade e equidade de gênero e raça. É a circularidade do ser hospitaleiro que garantirá o funcionamento desta engrenagem econômica como um sistema em plena operação. O Estado atendendo às demandas da sociedade cria leis que amparam o trabalhador, com o objetivo de fazer imperar esta sistemática no mercado de trabalho, mas frequentemente estas leis são ignoradas resultando em hostilidade ao trabalhador. Na prática, percebe-se um trato de desigualdades entre os trabalhadores nas organizações, sejam estas pertencentes ao setor de hospitalidade ou não.

### **3 METODOLOGIA**

Os procedimentos metodológicos adotados para a análise das dinâmicas de inclusão e exclusão no mercado de trabalho brasileiro, com foco nas disparidades de sexo, etnias e orientação sexual consistem na pesquisa de natureza exploratória e descritiva, uma vez que visa investigar fenômenos sociais complexos, como a discriminação no mercado de trabalho, e descrever suas características (Marconi; Lakatos, 2017). A abordagem quantitativa é utilizada para a análise de dados estatísticos, enquanto a qualitativa busca entender as experiências de indivíduos no contexto laboral.

Primeiramente, foi realizada uma revisão bibliográfica abrangente sobre a evolução do mercado de trabalho, especificamente no Brasil, e as legislações que visam proteger trabalhadores contra a discriminação. Essa etapa foi crucial para fundamentar a pesquisa, identificar lacunas no conhecimento existente e justificar a relevância do estudo. Os principais documentos considerados



incluiram livros, artigos acadêmicos e publicações de organizações governamentais e não governamentais.

Os dados utilizados na análise foram coletados a partir de fontes secundárias, incluindo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT/IPEA). O IBGE tem estatísticas sobre a força de trabalho, categorizadas por sexo, etnias e orientação sexual, com foco especial nos dados de 2019, que revelaram informações sobre taxas de participação e desigualdades salariais. O SIMT/IPEA divulga dados particularmente relevantes sobre a participação de homens e mulheres no setor de turismo, bem como informações sobre remuneração média.

A análise dos dados seguiu duas vertentes principais. Na análise quantitativa organizou-se os dados estatísticos em gráficos e tabelas para facilitar a visualização e interpretação das desigualdades de gênero, etnia e orientação sexual. Métodos estatísticos descritivos foram aplicados para calcular taxas de participação e comparações salariais entre os diferentes grupos. Paralelamente, na análise qualitativa, embora não tenha envolvido a coleta de dados primários, considerou uma análise da literatura e relatos de experiências encontrados na bibliografia revisada, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos impactos da discriminação no mercado de trabalho e do contexto social em que essas práticas ocorrem.

Os autores King; Keohane e Verba (1994) revelam que a maioria das pesquisas não se encaixa claramente na abordagem qualitativa ou quantitativa e enfatizam que as pesquisas com resultados consistentes combinam características de cada uma, no mesmo projeto de pesquisa. Isto porque, alguns dados coletados podem ser passíveis de análise estatística, enquanto outras informações igualmente significativas não são. Padrões e tendências no comportamento social, político ou econômico convergem à análise quantitativa em contraposição ao fluxo de ideias entre as pessoas ou a diferença feita por uma liderança individual excepcional. A compreensão do mundo social em constante transformação consolida-se na inclusão de informações quantificáveis e não quantificáveis. Os autores clarificam que toda ciência social requer comparação, o que implica julgamentos de quais fenômenos são "mais" ou "menos" semelhantes em grau (ou seja, diferenças quantitativas) ou em espécie (ou seja, diferenças qualitativas). Distanciando-se do pensamento intuitivo, nesta pesquisa, foram coletadas evidências na forma de conhecimento objetivo para reforçar os argumentos comparativos. (Stake, 2011)

As informações utilizadas foram extraídas de fontes públicas, respeitando a privacidade e a confidencialidade necessárias. As análises realizadas almejam contribuir para o debate acadêmico e

social, buscando soluções que promovam a igualdade e o reconhecimento no mercado de trabalho. (Creswell, 2014)

Entretanto, é importante considerar que a fase embrionária das estatísticas categorizadas por sexo, etnias e orientação sexual, assim como a dependência de dados secundários, impõem limitações à comparação histórica e à análise abrangente da população brasileira. Essas limitações foram discutidas ao longo da pesquisa, ressaltando a necessidade de dados mais robustos e abrangentes para investigações futuras.

Esses procedimentos metodológicos foram projetados para garantir a rigorosidade científica do estudo e a relevância dos resultados obtidos, visando fomentar um melhor entendimento sobre a inclusão e exclusão no mercado de trabalho brasileiro.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Em 2013, a Comissão de Estatística das Nações Unidas organizou um Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG) que refletiria o esforço de sistematizar as informações de forma mais harmônica entre os países. É composto por 63 indicadores (52 quantitativos e 11 qualitativos) relacionados à igualdade de gênero e empoderamento feminino.

As informações estão organizadas segundo as cinco dimensões estabelecidas no CMIG, são elas: estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos; educação; saúde e serviços relacionados; vida pública e tomada de decisão; e direitos humanos das mulheres e meninas e fornecem um panorama das desigualdades de gênero no país. A divulgação sistemática destas informações contribui significativamente aos estudiosos e formuladores de políticas públicas assim como possibilitam a formação de um pensamento crítico e argumentativo a respeito desta problemática que tanto aflige a realidade socioeconômica mundial quanto nacional. O desafio do CMIG é obter os dados de todos os países para efetividade do cálculo proposto inicialmente.

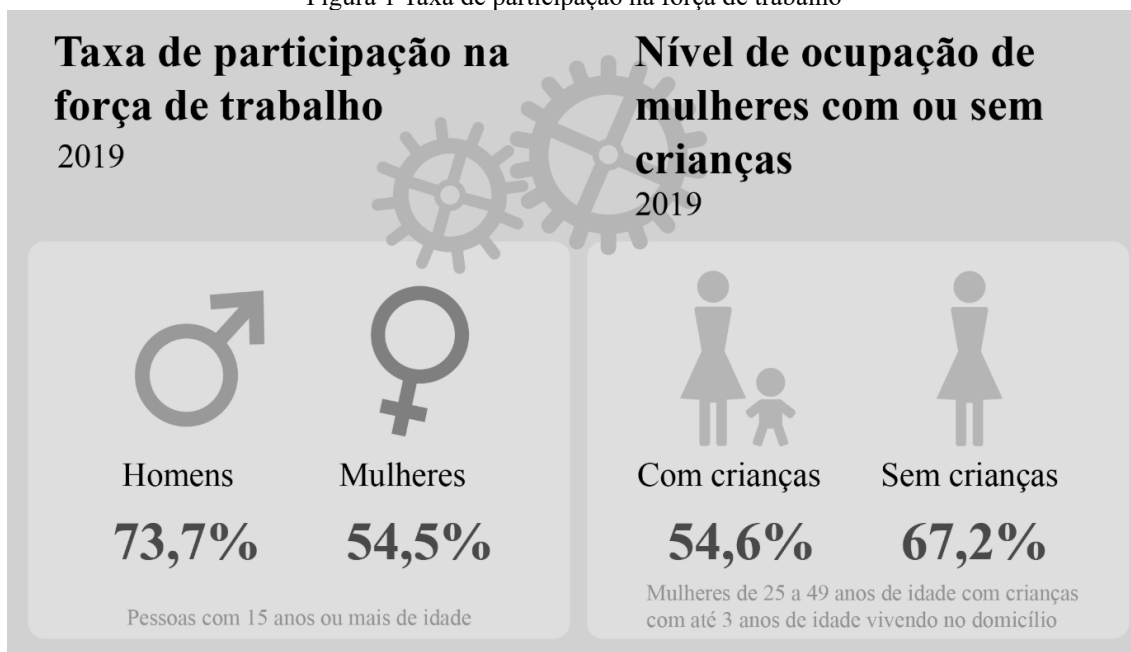
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE trabalha com a sistematização de indicadores sociais desde 1970, portanto a segunda edição do estudo “Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, permite avaliar a condição de vida das mulheres e dá subsídio para a formulação de políticas públicas... O “eixo estruturador são as persistentes desigualdades sociais evidenciadas nos mais distintos aspectos da vida da população. Essa trajetória se pauta pela análise e discussão da qualidade de vida das pessoas, da realização de direitos, da equalização de oportunidades e da universalização da cidadania”. (IBGE, 2021)

Seguindo os preceitos internacionais, o IBGE elaborou o CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), sendo que do:

[...] total de 52 indicadores quantitativos propostos no CMIG, foi possível construir 39, complementados por outros sete correlacionados a cada temática, alguns como proxies de indicadores originalmente propostos sem disponibilidade de dados no País. Os indicadores que constam do CMIG para o Brasil foram construídos a partir de fontes de dados variadas. No âmbito da produção pelo IBGE, foram utilizadas a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, a Projeção da População por Sexo e Idade, as Estatísticas do Registro Civil, a Pesquisa Nacional de Saúde - PNS e a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais - Estadísticas Municipais - Munic. A essas somaram-se as fontes de dados do Ministério da Saúde (Datasus), Presidência da República, Congresso Nacional, Tribunal Superior Eleitoral - TSE e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP”. (IBGE, 2021)

O resultado desse trabalho realizado pelo IBGE revela a transversalidade e a multidimensionalidade dos estudos a respeito das desigualdades de gênero, em especial, a desigualdade de sexo, evidenciando as disparidades entre a participação de homens e mulheres nas mais diversas estatísticas sociais.

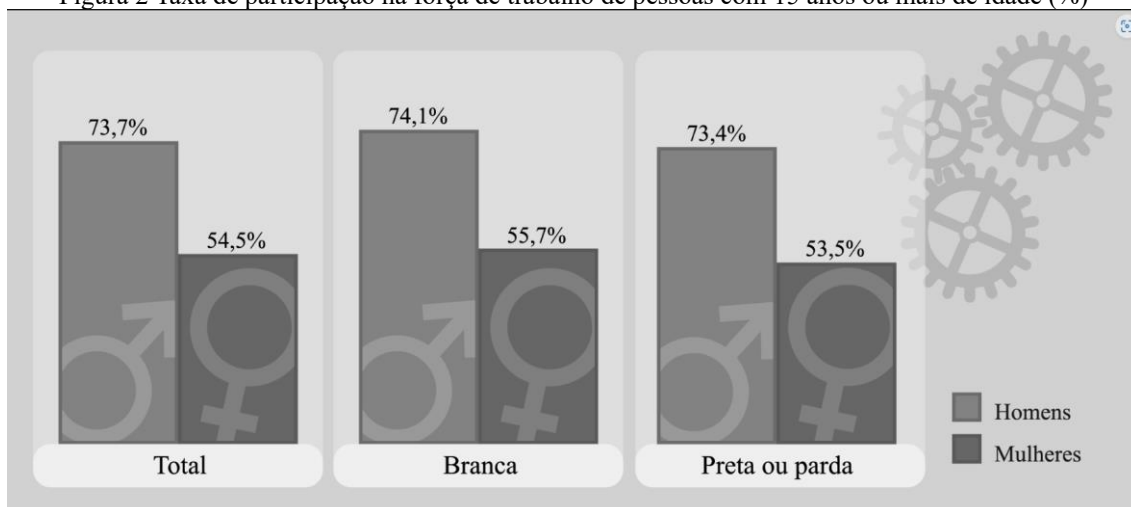
Figura 1 Taxa de participação na força de trabalho



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019.

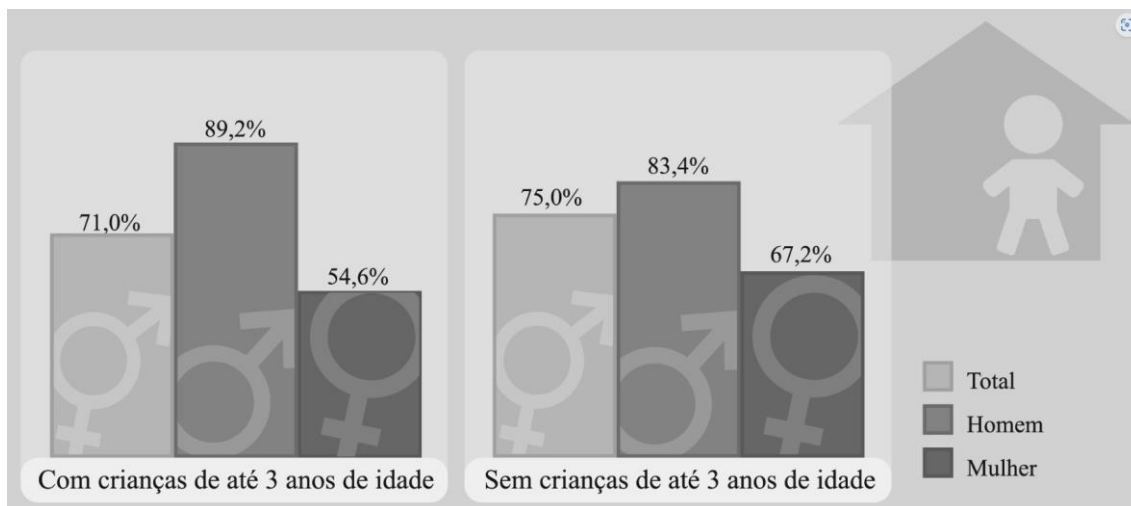
A Taxa de participação na força de trabalho em 2019 foi de 73,7% para os Homens contra 54,5% para as mulheres, logo denota uma dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Essa diferença é acentuada quando se compara o nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade, com ou sem crianças de até 3 anos vivendo no domicílio, neste indicador percebe-se que as mulheres que possuem crianças de até 3 anos estão abaixo do nível de ocupação das que não possuem, mas o geral o nível de ocupação da mulher é inferior ao do homem. A diferença atinge 34,6 pontos percentuais.

Figura 2 Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019.

Figura 3 Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade, com ou sem crianças de até 3 anos vivendo no domicílio (%)



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019.

Em relação à taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade, a desigualdade étnica foi revelada tanto entre mulheres e homens brancos quanto entre mulheres e homens pretos ou pardos.

Figura 4 Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais – Grandes regiões

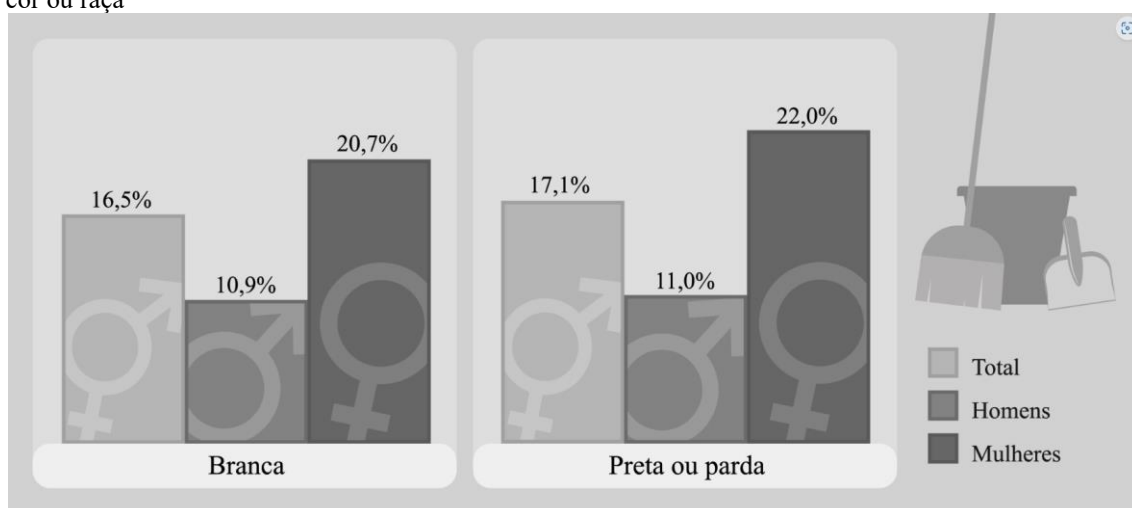
Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
16,8	16,3	17,1	17,3	16,2	14,8
11,0	11,2	10,5	11,3	11,4	9,8
21,4	20,6	21,8	22,1	20,2	19,0

Legenda: Total (cinza claro), Homens (cinza escuro), Mulheres (preto).

Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Embora na Região Sudeste as mulheres dedicassem mais horas a estas atividades (22,1 horas), a maior desigualdade se encontrava na Região Nordeste. O recorte por cor ou raça indica que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com os cuidados de pessoas e os afazeres domésticos, com o registro de 22,0 horas semanais em 2019, ante 20,7 horas para mulheres brancas. Para os homens, contudo, o indicador pouco varia quando se considera a cor, raça ou região.

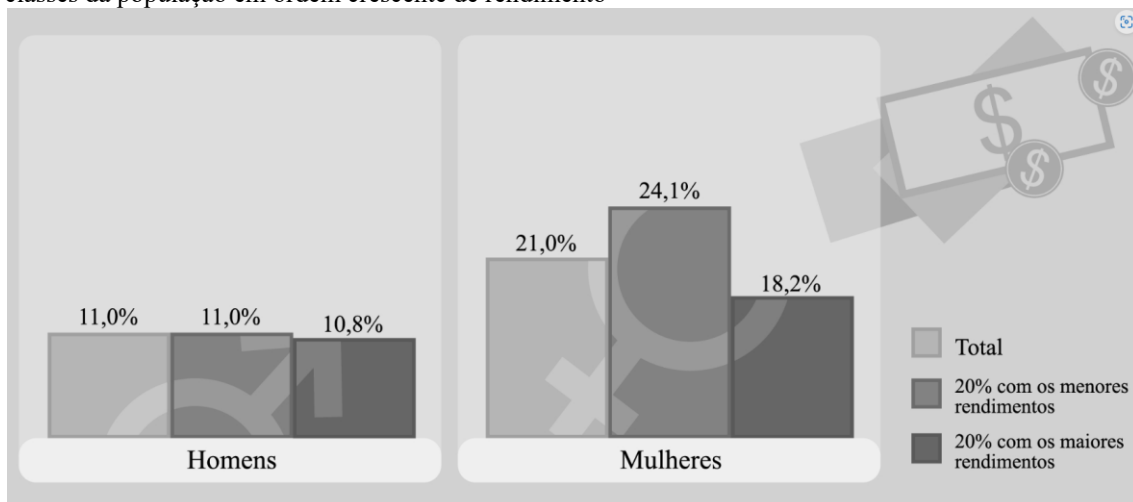
Figura 5 Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais – cor ou raça



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

Há diferenças marcantes por rendimento domiciliar per capita, com uma média maior de horas trabalhadas nas atividades de cuidados e afazeres domésticos entre aquelas que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos (24,1 horas) em comparação com as que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos (18,2 horas). Essa diferença mostra que a renda é um fator que impacta no nível da desigualdade entre as mulheres na execução do trabalho doméstico não remunerado, uma vez que permite acesso diferenciado ao serviço de creches e à contratação de trabalho doméstico remunerado, possibilitando a delegação das atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, sobretudo a outras mulheres.

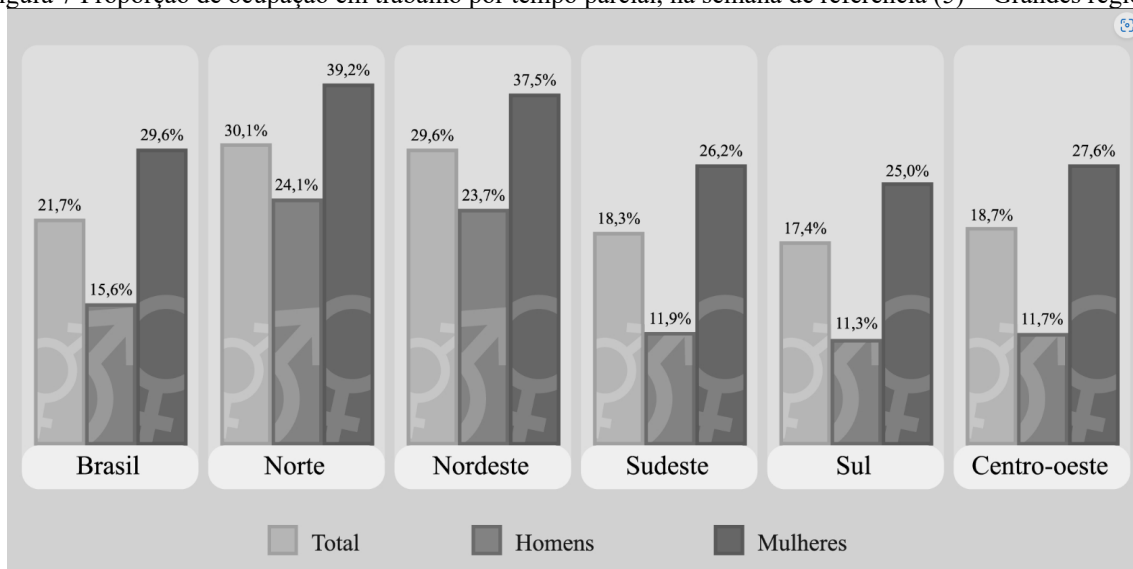
Figura 6 Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais – classes da população em ordem crescente de rendimento



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

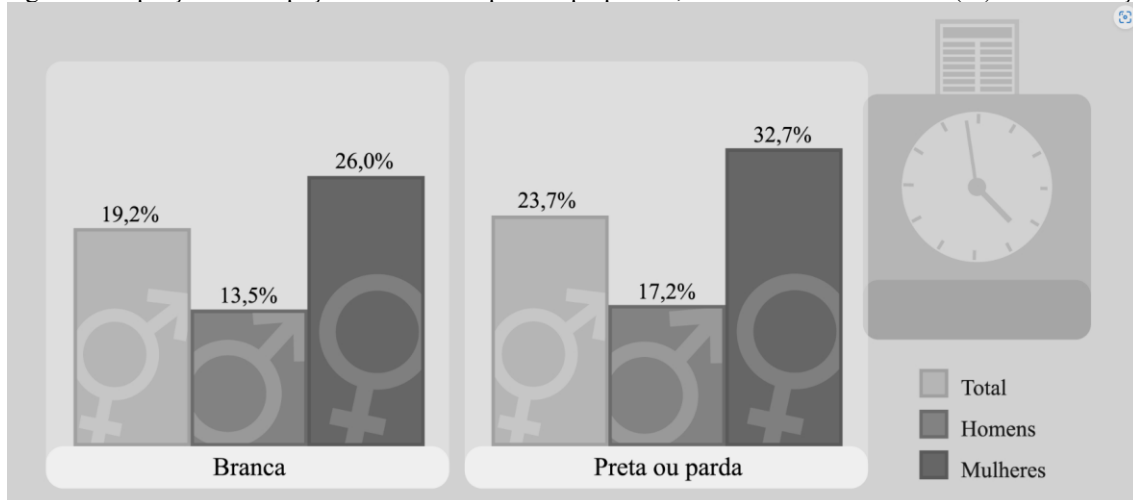
O indicador Proporção de pessoas ocupadas em trabalho parcial (CMIG 14) mostra que, em 2019, cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial – até 30 horas –, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%). Na análise por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas eram as que mais exerciam o trabalho parcial, que representava 32,7% do total, enquanto entre as brancas o percentual foi de 26,0%.

Figura 7 Proporção de ocupação em trabalho por tempo parcial, na semana de referência (5) – Grandes regiões



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

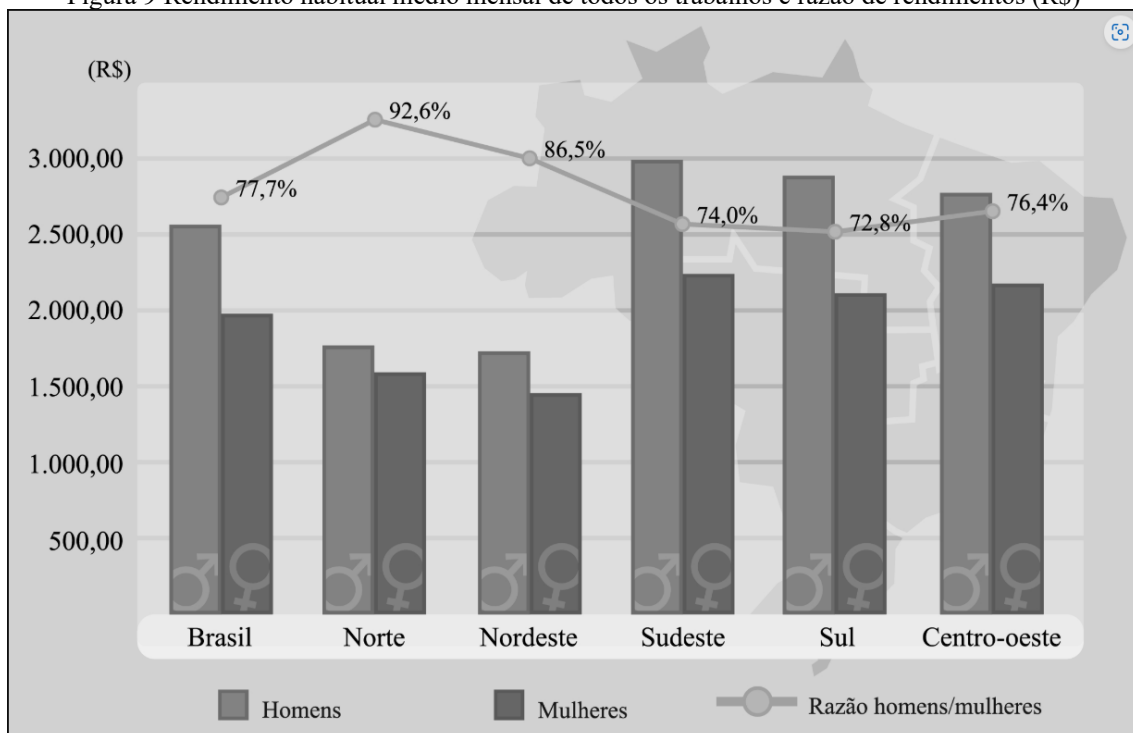
Figura 8 Proporção de ocupação em trabalho por tempo parcial, na semana de referência (%) – Cor ou raça



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

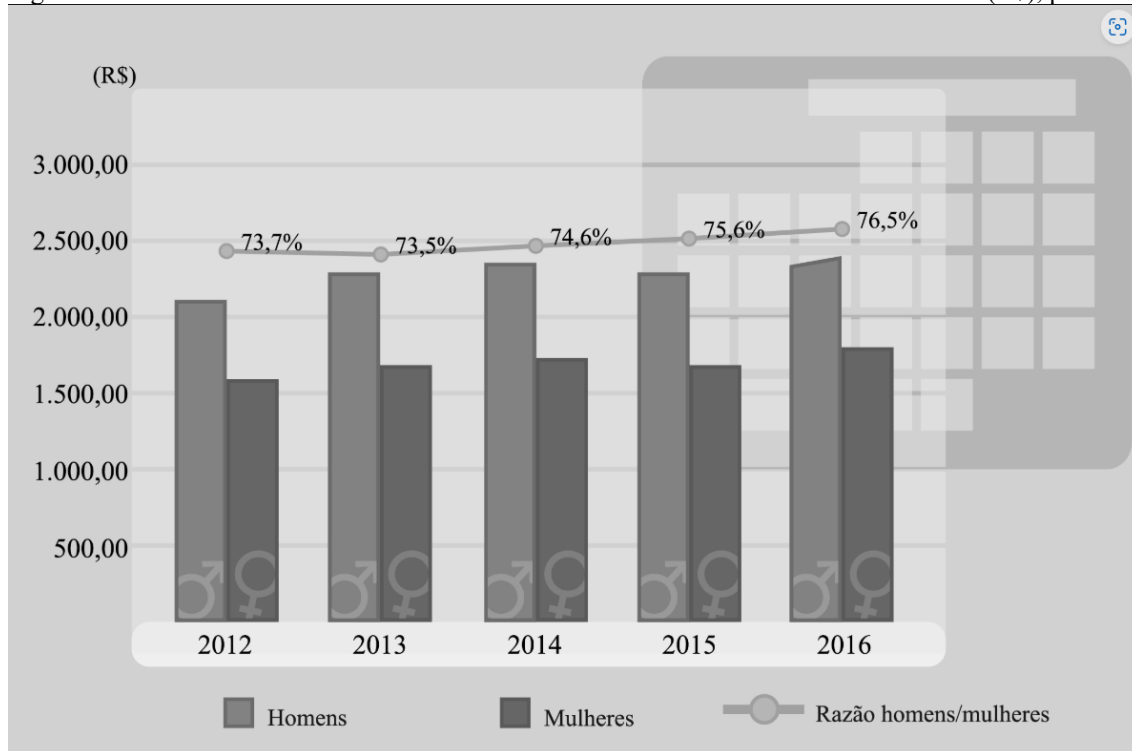
O indicador “Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos” revela a desigualdade na remuneração entre homens e mulheres numa proporção de 77,7% nos dados consolidados para o Brasil chegando a alcançar um mínimo de 72,8% na região sul do país. Isto significa que no Brasil o rendimento médio mensal de todos os trabalhos realizados por mulheres representa em torno de 77,7% dos rendimentos médios mensais auferidos pelos homens tornando visível a desigualdade de remuneração por sexo.

Figura 9 Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos (R\$)



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

Figura 10 Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos (R\$), por sexo



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019

Nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2012-2016) a desigualdade de remuneração comprova sua característica histórica no Brasil com uma relação mulheres/homens de 72,7% (2012), 73,5% (2013), 74,6%(2014), 75,6%(2015) e 76,5% (2016).

Figura 11 População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, segundo os grupos de idade (%)



Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2019



O indicador a respeito da “População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, segundo os grupos de idade”, apresenta que a porcentagem educacional das mulheres até 64 anos é superior à dos homens o que possibilita dizer que as menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação. Pelo contrário, os dados disponíveis apontam que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens.

#### 4.1 A DESIGUALDADE EM RELAÇÃO À ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO, NO BRASIL

As estatísticas ainda não apuram os dados de forma específica, categorizando cada orientação sexual e identidade de gênero identificada pela sigla LGBTQIA+ (Lésbica, Gay, Bissexual, Travestis/transsexuais/transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e + todas as letras que se encaixam no movimento), no mercado de trabalho. O que dificulta a devida identificação da desigualdade no interior do que se denomina por homossexuais como antônimo de heterossexuais nas escassas estatísticas existentes. Entretanto, considera-se que esta formatação está em construção nas sociedades do atual século e que, em breve, as informações e discussões terão argumentos neutralizados pelo conhecimento e consolidados pelas pesquisas.

Figura 12 Indicadores do mercado de trabalho – Brasil (2012-2018)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
<b>Taxa de participação (%)</b>														
Homossexuais	75,3*	95,4*	82,7*	86,8	89,1*	89,9*	87,6*	85,6	85,5*	90,8*	89,9*	86,8*	82,8*	88,8*
Heterossexuais	52,5*	79,9*	53,0*	80,4	53,0*	80,1*	54,0*	80,0	54,6	80,1*	55,6*	79,4*	55,7*	78,7*
<b>Taxa de informalidade (%)</b>														
Homossexuais	32,7	27,1	32,1	32,1	39,7	22,7*	35,5	25,9*	39,0	35,6	30,6	19,4	31,8	23,0*
Heterossexuais	43,7	37,8	42,1	37,0	40,1	35,9*	40,2	35,5*	38,0	36,1	39,7	37,3	40,3	39,1*
<b>Rendimento mensal (R\$)</b>														
Homossexuais	2.837,7*	4.489,5	3.834,4*	5.361,6*	2.855,6*	3.883,4*	2.211,7	4.890,6*	2.779,9	3.984,3*	2.459,1	4.294,0*	5.973,2	3.742,2
Heterossexuais	1.879,8*	2.772,9	1.966,6*	2.825,3*	2.012,4*	2.904,5*	1.972,3	2.775,1*	2.032,9	2.771,7*	2.013,1	2.741,1*	2.098,1	2.815,6
<b>Rendimento por hora (R\$)</b>														
Homossexuais	25,6	24,2	25,6*	30,1*	19,8	25,6	15,7	39,9*	18,3	24,7*	15,5	24,7*	35,7	24,5*
Heterossexuais	13,7	15,8	13,7*	16,3*	13,8	16,7	13,5	16,1*	13,7	16,2*	13,7	16,1*	14,1	16,4*
<b>Jornada de trabalho semanal</b>														
Homossexuais	38,8	42,5	39,5	42,6	38,3	42,1	38,1	39,2*	39,5*	40,2	39,78*	40,2	40,4*	38,6*
Heterossexuais	36,2	44,1	36,2	43,6	36,3	43,1	36,1	42,7*	36,5*	42,1	36,3*	42,0	36,4*	42,1*

Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) (2012-2018)

O IBGE (2021) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) apresentou as características descritivas por amostragem dos brasileiros homossexuais em relação aos heterossexuais no mercado de trabalho no Brasil. A taxa de participação no mercado de trabalho entre casais heterossexuais e homossexuais, categorizados por mulheres e homens, indicam que os homossexuais têm uma participação maior tanto homens quanto mulheres em relação aos heterossexuais, considerando o total analisado, mas as mulheres tanto homo quanto hetero apresentaram uma participação menor em relação aos homens de forma mais expressiva nos analisados dos casais heterossexuais.

A idade média dos homossexuais (homens e mulheres), no mercado de trabalho, está em torno dos 35 anos, enquanto a dos heterossexuais varia entre 43 e 48 anos, com predominância de homossexuais com algum ensino superior em relação aos heterossexuais, tanto para os homens quanto para as mulheres. No que se refere à renda domiciliar per capita dos casais homossexuais esta é superior à dos heterossexuais ao longo de todo o período, apesar de ser maior entre homens do que entre mulheres.

As estatísticas e dados apurados por meio de amostragem familiar consideram as informações de casais homossexuais (mesmo sexo) e heterossexuais (sexos diferentes) que adquiriram uma estrutura familiar. Não há nesses dados uma distinção nas demais orientações sexuais e identidade de sexo. Não foram apurados, inclusive, conteúdos de discriminação no ambiente de trabalho ou de desafios que o público homossexual tenha enfrentado ao longo da vida profissional.

Os relatos individuais divulgados em pesquisas nas áreas da antropologia, sociologia, psicologia associados aos estudos do mercado de trabalho expõem situações como discriminação, preconceitos e rejeições nas relações entre os demais profissionais no ambiente de trabalho, assim como conflitos entre chefes e subordinados quando essa relação é composta por heterossexual e homossexual respectivamente e alternadamente. Desta forma, para um conhecimento mais específico a respeito das relações trabalhistas é imprescindível que as pesquisas insiram indicadores que capturem informações de um conjunto de dimensões sociais, econômicas e psicológicas com o objetivo de desvendar as ocorrências discriminatórias com potencial de ensejar políticas públicas contra a discriminação por gênero no mercado de trabalho.

#### 4.2 A DESIGUALDADE NA HOSPITALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, NO BRASIL

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) é uma instituição de pesquisa que apresenta dados do setor hoteleiro em 2012. Entre 2008 e 2011, segundo a RAIS, houve um crescimento de 15,2% no total da força de trabalho empregada no setor. Este

aumento, no entanto, é diferenciado de acordo com o sexo dos empregados. Para as mulheres, o incremento da mão de obra chegou a 16,1%, enquanto para os homens ficou em 9,1% considerando o período entre 2008 e 2011. Assim, a participação da mão-de-obra feminina passou de 56,6% em 2008 para 58,4% em 2011.

Figura 13 Trabalhadores/as formais em hotéis e outros tipos de alojamento, por sexo, Brasil, 2008-2011

Sexo	Homossexuais		Heterossexuais	
	2008	2009	2010	2011
Masculino	116.763	119.742	124.877	128.412
Feminino	151.026	157.910	168.678	180.074
Total	267.789	277.652	293.555	308.487

Fonte: RAIS 2011/DIEESE

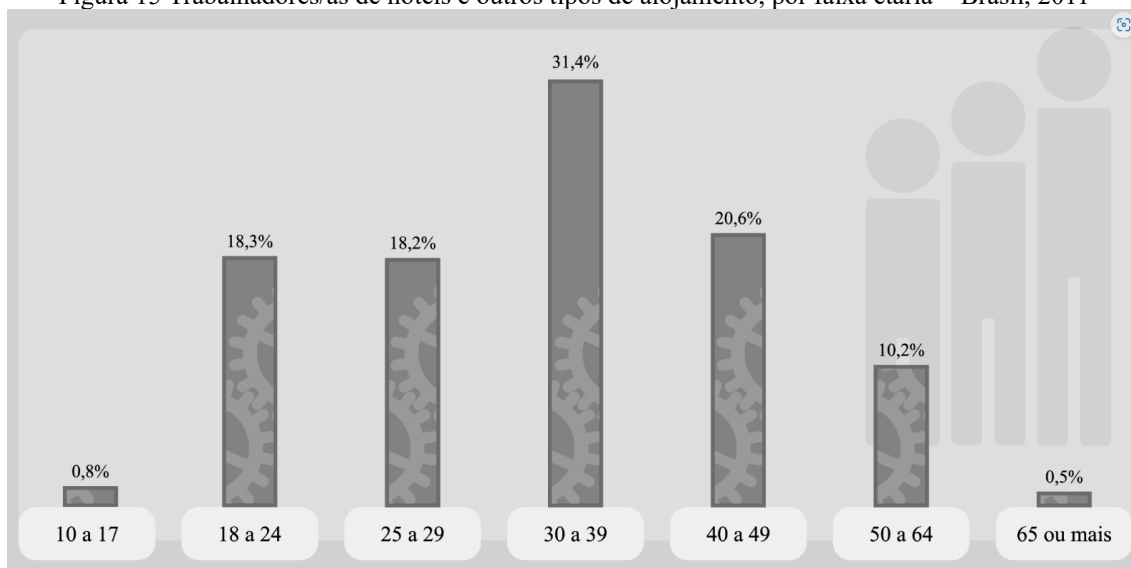
As ocupações predominantes nos empregos formais em hotéis e outros estabelecimentos de hospedagem são as de Camareiros, Roupeiros e Afins (21,7% do total de trabalhadores no setor); Recepcionistas (15,2%); Garçons, Barmen e Sommeliers (9,3%), Cozinheiros (6,8%) e Trabalhadores nos Serviços de Manutenção e Edificações (5,9%). Estas cinco ocupações respondiam por quase 60% do total de empregos formais do segmento em 2011.

Figura 14 Participação das ocupações no emprego formal do setor hoteleiro - Brasil, 2011

Ocupação	Participação em % nos postos de trabalho gerados
Camareiros, roupeiros e afins	21,7%
Recepcionistas	15,2%
Garçons, barmens e sommeliers	9,3%
Cozinheiros	6,8%
Trabalhadores nos serviços de manutenção e edificações	5,9%

Fonte: RAIS 2011/DIEESE

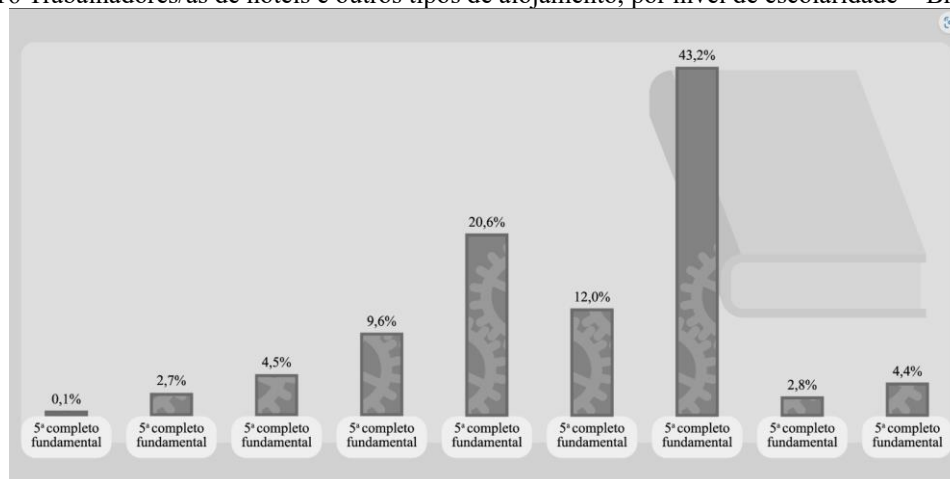
Figura 15 Trabalhadores/as de hotéis e outros tipos de alojamento, por faixa etária – Brasil, 2011



Fonte: RAIS 2011/DIEESE

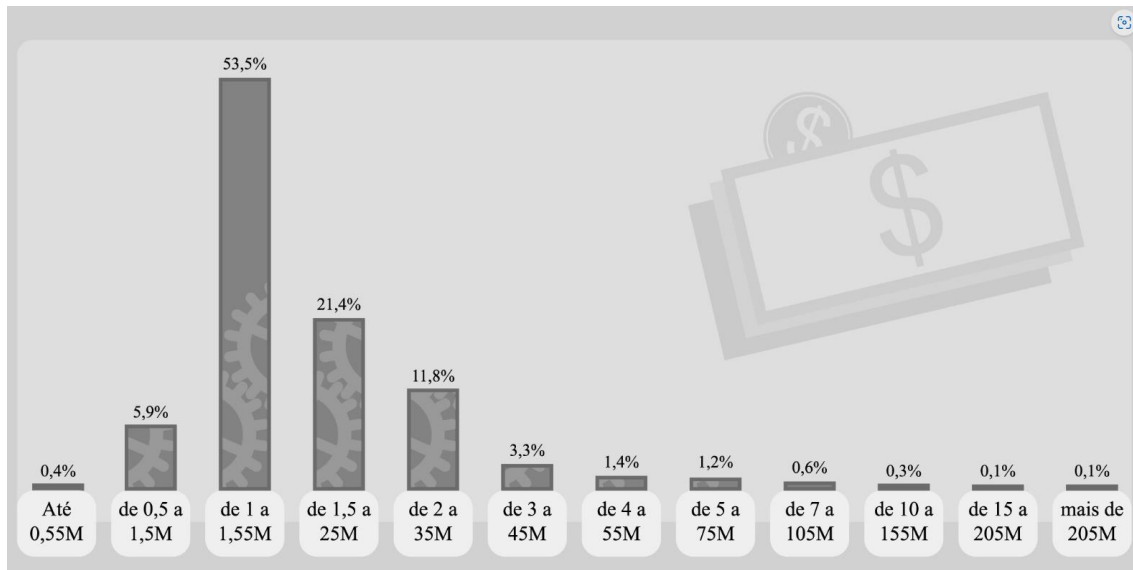
Ao analisar a força de trabalho do setor a partir dos níveis de escolaridade, observa-se que 43,2% têm Ensino Médio completo, o que pode ser reflexo das políticas de universalização do Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos, que também têm resultado em aumento da escolaridade da população brasileira como um todo. Até o Ensino Fundamental completo, concentram-se 37,5% do total de trabalhadores, que se distribuem pelas faixas de escolaridade de forma crescente, sendo os analfabetos a menor concentração (0,1%). A proporção de trabalhadores que concluiu um grau de escolaridade é sempre superior ao daqueles que ainda cursam determinado nível de ensino, seja nos Ensinos Fundamental, Médio e Superior. Esta característica educacional não está presente no comportamento dos rendimentos auferidos porque aproximadamente 60% dos empregados no setor recebem até 1,5 salário-mínimo. (DIEESE/RAIS, 2011).

Figura 16 Trabalhadores/as de hotéis e outros tipos de alojamento, por nível de escolaridade – Brasil, 2011



Fonte: RAIS 2011/DIEESE

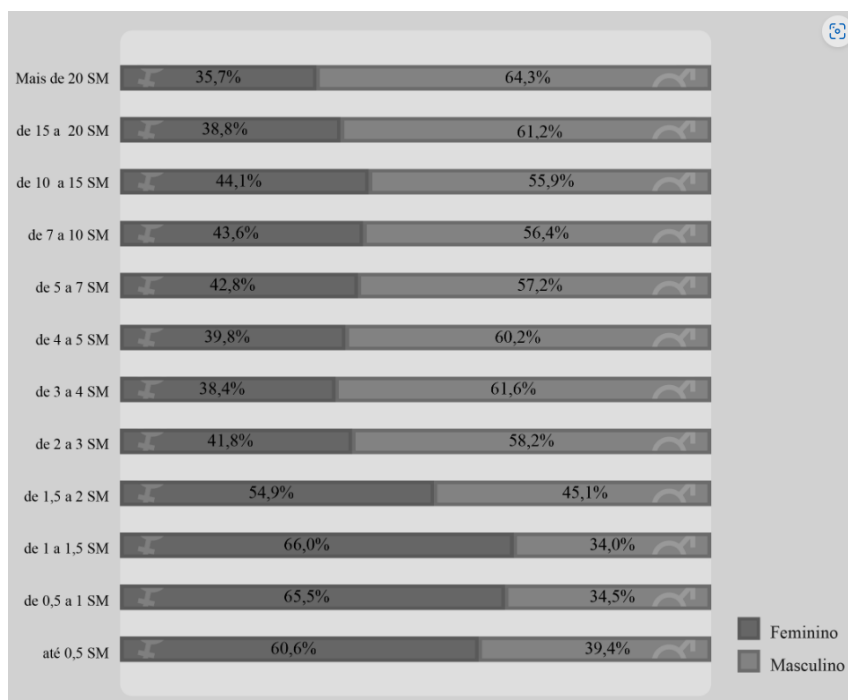
Figura 17 Distribuição dos trabalhadores/as de hotéis e outros tipos de alojamento, por faixa de salário-mínimo – Brasil, 2011



Fonte: RAIS 2011/DIEESE

O percentual de trabalhadores que recebem até 1 salário-mínimo é baixo, em torno de 6,3% do total de empregados, mas esse percentual ainda é maior do que o da parcela da força de trabalho que recebe mais de 3 salários-mínimos, e que corresponde a 5,1% do total. Dessa forma, confirma-se o relativo descompasso entre aumento da escolaridade e aumento da remuneração. Observa-se também uma diferenciação de gênero bastante evidente, especialmente no que se refere aos rendimentos.

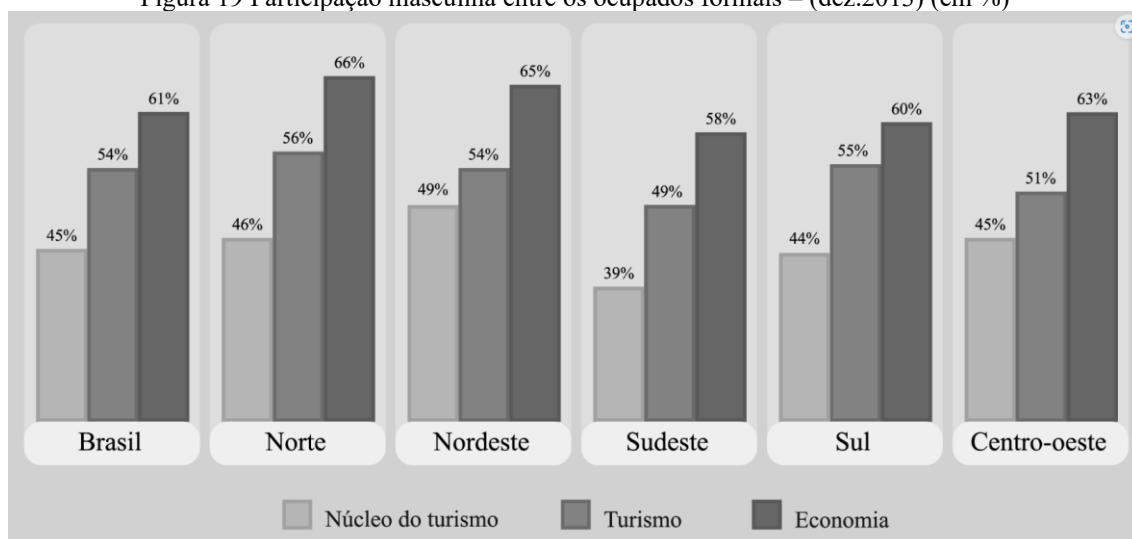
Figura 18 Distribuição dos trabalhadores/as de hotéis e outros tipos de alojamento, por sexo, e faixa de salário-mínimo (SM) – Brasil, 2011



Fonte: RAIS 2011/DIEESE

As mulheres estão entre as pessoas que percebem os menores salários, sendo a maioria em todas as faixas dos que ganham até 2 salários-mínimos: São 60,6% dos que recebem até 0,5 salário-mínimo; 65,5% daqueles que estão na faixa de 0,5 a 1 salário-mínimo; 66,0% entre os que têm salário entre 1 a 1,5 salário mínimo e 54,9% na faixa de 1,5 a 2 salários mínimos. A partir desse nível salarial, no entanto, as mulheres passam a ser minoria em todas as faixas de rendimentos. Logo, pode-se depreender que, ainda que as mulheres sejam a maioria entre os trabalhadores do setor de hospedagem, elas estão empregadas majoritariamente nas funções que recebem menores salários.

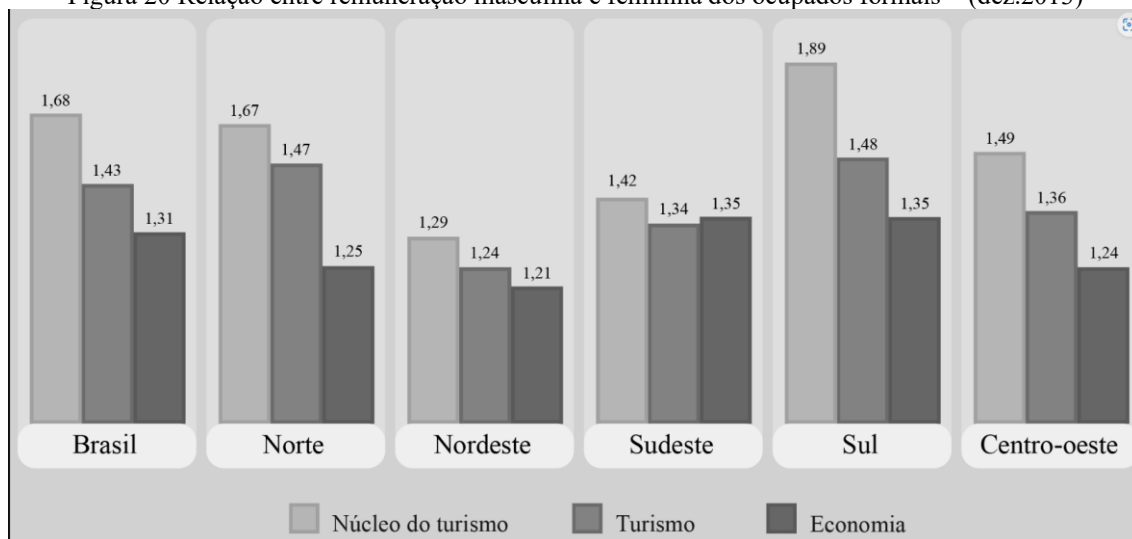
Figura 19 Participação masculina entre os ocupados formais – (dez.2013) (em %)



Fonte: Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT) do Instituto de Pesquisa Econômica aplicada (IPEA), 2013

No turismo, no Brasil, segundo o Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT) do Instituto de Pesquisa Econômica aplicada (IPEA), a remuneração média dos homens era 43% superior à das mulheres. Essa diferença é maior no turismo que na média da economia, na qual o salário médio dos homens é 31% superior ao das mulheres. No Núcleo do turismo, uma vez mais influenciado pelo Transporte aéreo, composto em sua maioria por trabalhadores homens, a diferença de remuneração é grande: os homens recebem 68% a mais que as mulheres. (SIMT/IPEA, 2015).

Figura 20 Relação entre remuneração masculina e feminina dos ocupados formais – (dez.2013)



Fonte: Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho do Setor Turismo no Brasil (SIMT) do Instituto de Pesquisa Econômica aplicada (IPEA), 2013

Com esses dados, entretanto, não se pode afirmar que a remuneração da mulher é menor que a dos homens ao exercerem a mesma função. Para isso, deve-se comparar a remuneração na função específica – por exemplo, camareiros e camareiras, garçons e garçonetes –, e não a remuneração média dos empregados da atividade, como neste texto. Dados do SIMT apontam que há também uma diferença a mais na remuneração média dos homens ao se comparar a mesma função, menos acentuada que a observada na comparação por atividade. Observa-se que a maior diferença está na região Sudeste, onde os homens ganham, em média, 48% a mais que as mulheres e a menor está no Nordeste, onde a remuneração masculina no turismo é 24% maior que a feminina.

## 5 CONCLUSÃO

A concepção história do trabalho o coloca como um item na engrenagem do sistema produtivo capitalista não há como apontar, com precisão, o momento em que ele se distanciou de um simples item no processo produtivo para transformar-se um termo dotado de significados e substantivos. Na economia, os autores clássicos o colocaram como protagonista na geração de valor por seu caráter transformador. Na antropologia, ressalta-se seu potencial de desenvolver fisicamente e intelectualmente o organismo humano, sob a forma do termo homem. Na sociologia, discute-se a construção social realizada por meio das relações sociais estabelecidas no contato rotineiro, ou não, e dos laços sociais que se formam como desdobramentos desses encontros periódicos. E, assim, em todas as áreas do conhecimento o trabalho foi encontrando seu significado e como um sistema aberto foi sendo ressignificado ao longo da história.

As mais diversas funções do trabalho fizeram que com ele participasse da vida em sociedade e, desta forma, incluísse todos os seus membros sem distinção de sexo, idade, cor, raça, gênero na sua constituição. Entretanto, esta inserção não foi nem uniforme nem silenciosa porque a inclusão de membros com características distintas nos grupos hegemônicos existentes produziu debates, discriminação, rejeição e preconceitos que ainda estão presentes no pensamento coletivo. As mudanças estão em curso e conquistas foram alcançadas, mas ainda há um longo percurso a ser percorrido na totalidade das dimensões da complexidade humana.

No Brasil, as Constituições Federais amparam o cidadão e o estrangeiro, independentemente das suas características físicas e biológicas, mas as ações cotidianas são passíveis de produzirem efeitos contrários ao que está estabelecido em lei. O que resulta em acontecimentos como insultos, agressões, repressões, violências das mais diferentes formas àqueles que se distinguem fisicamente ou biologicamente dos demais integrantes de um grupo tradicionalmente formado. Infelizmente, estas ações são cometidas no interior das relações sociais no mercado de trabalho, o que impossibilita sua identificação e correção com prontidão e assertividade. Nesse caso, os processos legais e a morosidade com que esses casos são solucionados permitem uma percepção de impunidade que coexiste com uma ideia de convivência entre os agressores e as instituições jurídicas.

Os termos discriminação e desigualdade são complexos e carecem de pesquisas que possam revelar todas as suas dimensões, mas nesse capítulo a participação no mercado de trabalho das categorias de sexo, etnias e orientação sexual evidenciou desigualdade, em especial na participação das mulheres no mercado de trabalho, no Brasil, tanto nos dados da economia, como um todo, como nos dados do setor da hospitalidade e do turismo. O que indica que ainda que haja um amparo legal, as atitudes cotidianas são impulsionadas por um pensamento preexistente que ainda está em curso no nosso tempo histórico.



## REFERÊNCIAS

Arendt, Hannah. *The human condition*. University of Chicago Press, 2007.

BRASIL. (2005). Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria Especial de Política para as Mulheres: plano plurianual 2004-2007. Available in: [[https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/leis-orcamentarias/ppa/2004-2007/avalia2005/vol1/voli\\_28secmulheres.pdf](https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/leis-orcamentarias/ppa/2004-2007/avalia2005/vol1/voli_28secmulheres.pdf)]. Accessed in: 8 nov. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Available in: [Constituição (planalto.gov.br)]. Accessed in: 8 nov. 2021.

BRASIL. Constituições anteriores (1824, 1891, 1934, 1937, 1946 e 1967). Available in: [Constituições anteriores — Portal da Legislação (planalto.gov.br)]. Accessed in: 8 nov. 2021.

CRESWELL, J. W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. (2011). O mercado de trabalho formal brasileiro Resultados da Rais 2011. Available in: Microsoft Word - DIEESE NOTA TEC 116 rais vf. Accessed in: 8 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE/ UNITED NATIONS STATISTICAL COMMISSION ORGANIZED A MINIMUM SET OF GENDER INDICATORS – CMIG. (2021) . Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Available in: [Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil | IBGE]. Accessed in: 8 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. (2018). Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Available in: [<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>]. Accessed in: 8 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese dos indicadores sociais. (2012-2019). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro. Available in: [IBGE | Portal do IBGE | IBGE]. Accessed in: 8 nov. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. Convention of the International Labour Organization (ILO). Available in: [International Labour Organization (ilo.org)]. Accessed in: 8 nov. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. Relatório com as estimativas da caracterização da ocupação formal e informal do turismo, com base nos dados da RAIS\* e da PNAD\*\* 2013, para o Brasil e regiões. Available in: [[https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/160204\\_caracterizacao\\_br\\_re.pdf](https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/160204_caracterizacao_br_re.pdf)]. Accessed in: 8 nov. 2021.

UNITED NATIONS WOMEN. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women – CEDAW, 2013. Accessed in: 8 nov. 2021.

UNITED NATIONS. Universal Declaration of Human Rights, 1948. Accessed in: 8 nov. 2021.

MARCONI, M.; LAKATOS, E. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas, 2017.

OPPENHEIMER, M.. Voluntary work and labour history. Labour History, May, 1998, No. 74, pp. 1-9.

STAKE, R. Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam. Porto Alegre: Penso, 2011.

THOMAS, S. Aquinas: summa theologiae, questions on God. Cambridge University Press, 2006.