



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP  
INSTITUTO DE ECONOMIA - IE

DISPARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:  
VARIÇÕES DE ACORDO COM O NÍVEL SALARIAL

TAMIRES DE MIGUEL MENAS

Campinas  
2017

TAMIRES DE MIGUEL MENAS

DISPARIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:  
VARIÇÕES DE ACORDO COM O NÍVEL SALARIAL

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do curso de Ciências Econômicas, pela Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, *campus* de Campinas.

Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein

## **AGRADECIMENTOS**

São sete anos de Unicamp – dois de ProFIS e cinco de Economia. Foram 7 anos que fizeram de mim uma pessoa melhor, com visão crítica do mundo, da sociedade e sendo assim, uma pessoa mais revoltada pelas injustiças do sistema.

Ter o privilégio de estudar no Instituto de Economia da Unicamp foi, com certeza, a melhor coisa que aconteceu na minha vida. Sendo assim, começarei os agradecimentos por estas pessoas:

Agradeço a todos os professores – sem exceção – principalmente ao Prof. Dari, na qual pude trabalhar durante dois anos no CESIT, e depois orientador da monografia, que foi a pessoa que fez despertar maior interesse no tema tratado neste trabalho, e isto foi um divisor de águas da minha vida, pois me percebi feminista lendo os textos sugeridos, ainda antes de escolher o tema da monografia, e especialmente ao Prof. Bruno Conti, em que trabalhei por um ano no CECOM, e a Prof. Ludmila, na qual aceitou participar da banca desta monografia. Tanto no CECOM quanto no CESIT conheci muita gente que fez diferença nesses anos. Agradeço a todos funcionários, em especial à Regina – que já não está mais entre nós – e ao Regis e Eduardo, sempre muito prestativos. Agradeço a todos da ECONOMICA – Empresa Junior do IE, do ano de 2013 a 2015 – com vocês aprendi o vocabulário *business* que fez diferença na hora das entrevistas de emprego. Por último e não menos importante, agradeço a amizade da Ana Carolina Nicácio, do Bruno Medeiros, da Catarina Campachi e da Natalia Felix – que conheci no IE, por ouvirem e acompanharem as agonias da vida e pelos planos de revolução, e à Ana Beatriz e à Juliana Petta, companheiras de ProFIS no IE.

Agradeço a todos professores e funcionários do ProFIS – todos foram imprescindíveis na minha formação e sem eles o caminho teria sido mais árduo e difícil; às minhas amigas Sabrina Campos e Caroline Conti, pelos dias e noites de estudo ... e altas aventuras pelas estradas de Campinas.

Agradeço aos meus pais, pelo apoio e pelo Daewoo Lanos, carro que permitiu menos idas de ônibus pra Unicamp e muitas experiências ~ legais ~ como algumas quebras pela Bandeirantes. Agradeço à Polly Cão de estimação, por dar sentido a tudo.

E claro... agradeço ao Luis Paulo (nem deveria agradecer porque não fez mais que a obrigação) por me aguentar nos momentos de crises pré-prova e processos seletivos de estágio.

Todos fizeram esses sete anos inesquecíveis e os melhores até o momento (espero que venha outros melhores pelamordedeus).

## **RESUMO**

Nesse trabalho examinamos a questão da diferença de gênero no mercado de trabalho, tanto em relação à quantidade relativa de mulheres em diversas ocupações, quanto em relação à disparidade salarial observada nestas ocupações. Para isso, traçamos inicialmente um histórico das conquistas femininas em relação à sua presença e valorização no mercado de trabalho. A partir disso, pontuamos os principais problemas ainda observados em relação às discrepâncias de gênero no mercado de trabalho e procuramos estabelecer explicações sobre as causas destes problemas. Como suporte empírico, coletamos e analisamos dados provenientes da base RAIS, correspondentes a ocupações qualificadas e não qualificadas. Para as qualificadas, abrangemos as áreas administrativa, comercial e recursos humanos, nos cargos de assistente/analista, gerência e diretoria, bem como carreiras de engenharia (civil, mecânica e eletrônica), representando o setor tecnológico. Em relação às carreiras não qualificadas, coletamos dados dos cargos de limpeza e de auxiliar de produção. Concluimos que, em todas as carreiras analisadas, existe uma clara discrepância salarial, que se acentua conforme as ocupações se encontram em um nível mais elevado. Observamos também que, embora a proporção de mulheres esteja crescendo em todas as carreiras analisadas, e as discrepâncias salariais estejam diminuindo em quase todas elas, as diferenças ainda são muito significativas, sugerindo a necessidade da intensificação de políticas sociais visando a eliminação dessas diferenças em um horizonte palpável.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero, mercado de trabalho, disparidade salarial.

## **ABSTRACT**

In this work, we examine the issue of gender difference in the labor market, both in relation to the relative amount of women in various occupations, as well as in relation to the wage disparity observed in these occupations. For this, we initially trace an history of women's achievements in relation to their presence and recovery in the labor market. From that, we point to the main problems still observed in relation to gender discrepancies in the labor market and seek to establish explanations about the causes of these problems. As empirical support, we collected and analyzed data from the RAIS database, corresponding to qualified and non-qualified occupations. For the qualified ones, we cover the administrative, commercial and human resources areas, in the positions of assistant/analyst, manager and executive director, as well as careers in engineering (civil, mechanical and electronics), representing the tech sector. In relation to non-qualifying careers, we collected data from cleaning workers and production assistants. We conclude that, in all the analyzed careers, there is a clear wage discrepancy, which accentuates as the occupations are at a higher level. We noted also that although the proportion of women is growing in all the careers and wage gaps are decreasing in almost all of them, the differences are still very significant, suggesting the need for intensification of social policies aimed at eliminating these differences in a palpable horizon.

**Keywords:** gender equality, labor market, wage disparity.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA .....	8
HIPÓTESE.....	10
METODOLOGIA .....	12
CAPÍTULO 1: MULHER E O MERCADO DE TRABALHO .....	14
1.1 Contexto histórico: conquistas femininas ao longo do tempo.....	14
1.2 Diferença de Gênero no mercado de trabalho: Rendimentos e Ocupações.....	18
1.3 Explicações das disparidades de gênero.....	22
CAPÍTULO 2: RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	27
CONCLUSÕES.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38

## INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A inserção da mulher no mercado de trabalho gera impactos positivos não somente economicamente, mas também para a ética e moral, por impactar nas relações sociais e nas mudanças da “cultura familiar”. Entretanto a entrada da mulher mercado de trabalho é marcada por discriminação e preconceitos, tanto em relação a quantidade relativa de homens e mulheres quanto em relação ao salário, pois além de receberem menores salários, alguns cargos/postos discriminam a mulher apenas por ser mulher, tendo assim, quantidade relativamente baixas de mulheres os ocupando. Conforme aponta Maria Rosa Lombardi, em entrevista concedida à Folha Dirigida

Dependendo da profissão que escolheram, a discriminação contra a mulher tem se mostrado mais forte, como tem sido constatado em numerosos estudos e pesquisas. Em geral, essa discriminação não é explícita, o que torna mais difícil para as mulheres identificá-la e reagir a ela. Invariavelmente a discriminação parte dos homens, normalmente, dos colegas de profissão que estão no mesmo nível (LOMBARDI, 2007, p.4).

A pesquisadora aponta que, embora a participação da mulher no mercado de trabalho tenha aumentado consideravelmente nas últimas décadas, há obstáculos bastante objetivos à essa inserção, sobretudo em algumas áreas culturalmente consideradas como tipicamente masculinas, como é o caso das engenharias e profissões tecnológicas de forma geral. Ela defende um debate social sobre a presença feminina nesses setores, que, segundo ela, “deve acontecer no âmbito das famílias, nas escolas e nas empresas, da sociedade civil como um todo, mirando os estereótipos e padrões de gênero sobre a masculinidade ou feminilidade das profissões” (LOMBARDI, 2007, p.4).

Roberto Saldanha (2008) examina a questão no setor das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), a partir de dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2004. O autor observa que:

De uma forma geral, os trabalhos já desenvolvidos sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, baseados em abordagens empíricas, constata o franco favorecimento da população masculina no que tange à melhores ocupações e

melhores rendimentos. Observa-se também que as ocupações reservadas à população feminina estão vinculadas à ganhos inferiores aos percebidos pela população masculina. (SALDANHA, 2008, p. 26)

Portanto, a eliminação dessas disparidades geraria impactos para redução da pobreza e desigualdade social no país, visto que a igualdade salarial e a inserção da mulher no mercado de trabalho gerariam maior renda familiar e maior renda agregada, melhorando a educação das próximas gerações e visando um futuro melhor, economicamente e socialmente.

Embora o número de mulheres no mercado de trabalho tem aumentado nos últimos anos, de acordo com o Observatório Brasil de Igualdade de Gênero, os homens recebem cerca de 10% a mais que as mulheres em um cálculo simples envolvendo salários médios, na América Latina, sendo que o Brasil possui um dos maiores níveis de disparidades de salários, sendo que os homens recebem até 30% a mais que mulheres, em média (OBSERVATÓRIO, 2009). O objetivo da presente monografia compreende duas questões:

- a) Verificar, com base em dados, se a disparidade de gênero no mercado de trabalho, em termos salariais, varia conforme o valor do salário, ou seja, observar se as mulheres ocupadas em cargos considerados de topo de carreira e trabalhando a mesma quantidade de horas que os homens, têm aumentada sua disparidade salarial em relação a seus pares masculinos em comparação aos níveis mais baixos das carreiras.
- b) Identificar a evolução da participação das mulheres em cargos socialmente mais reconhecidos na perspectiva de mostrar que a disparidade ao seu acesso continua muito presente no mercado de trabalho.

## **HIPÓTESE**

Trabalharemos com as hipóteses de que a diferenciação de remuneração entre homens e mulheres se acentua nas ocupações mais qualificadas e de maior cargo e que a razão desse fenômeno tem relação com a cultura social, em que atribui as mulheres responsabilidades pela família e as atividades domésticas, que levam as mesmas a terem dupla jornada de trabalho: no emprego formal e quando chegam em casa.

A responsabilidade pela família, principalmente pela maternidade e pelo cuidado dos filhos, é algo que gera impacto na questão da entrada/volta da mulher no mercado de trabalho, distinguindo dos homens. Geralmente a mulher possui direito de quatro a seis meses de licença maternidade, enquanto o homem se ausenta do trabalho por apenas sete dias (por lei). Passado o período de licença, muitas mulheres possuem dificuldade de se inserir novamente no mercado de trabalho, principalmente se não houver acesso a creches ou a recursos para que terceiros possam cuidar dos filhos. No entanto, enquanto isso é necessário que alguém trabalhe para manter a casa e a família. Neste caso esta responsabilidade é socialmente atribuída ao homem, embora não se aplique a todas as famílias e pessoas. Além disto, na visão dos empregadores é mais caro contratar mulheres do que homens, dada possibilidade de gravidez e o distanciamento do trabalho por um período, seja a licença maternidade ou a ausência por cuidados dos filhos.

A mulher, até meados de 1960, tinha o papel na sociedade de cuidar da casa e da família, além de ter sido educada para reproduzir. O homem, por sua vez, possuía o dever do trabalho para dar sustento a sua família. As poucas mulheres que trabalhavam eram as de classe econômica menos favorecidas, que precisavam sustentar os filhos. Tais fatos marcam a cultura contemporânea, que apesar de ter mudado, ainda possui fortes resquícios do passado recente.

A prevalência dessa visão é uma das razões que explica o maior número de mulheres desempregadas em relação aos homens. Assim como os resquícios do passado fazem que as mulheres, em geral, tenham dupla jornada de trabalho. A persistência dessa divisão sexual do trabalho ajuda a explicar a maior instabilidade da inserção e da permanência das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, quando é necessário fazer hora extra, ou ficar até mais tarde no emprego para uma reunião, será que as dificuldades são iguais para homens e mulheres?

A hipótese é de que não, pois a maior responsabilidade aos cuidados da casa e da família é socialmente atribuída à mulher, concedendo então menor flexibilidade de horários. Mesmo as mulheres solteiras ou independentes de tais responsabilidades acabam por perder espaço na hora de receber uma promoção ou ser contratadas, pois as mesmas podem, a qualquer momento, vir a engravidar ou formar uma família. Todavia, os homens acabam sendo preferidos pelas empresas por ter maiores flexibilidade, independentemente de ser solteiros ou casados, e possuem mais chances de alcançar cargos altos. A mulher para fazer carreira, dada a permanência do patriarcado e do machismo, tem maior dificuldade de conciliar a vida profissional e pessoal.

Em suma, trabalharemos com a hipótese de que quanto maior a ocupação de comando nas empresas, maior é a disparidade entre os sexos no mercado de trabalho, ou seja, cargos que possuem altos níveis salariais, como gerencias, diretorias, presidências e chefias em geral, além de possuir menor número relativo de mulher também possuem maior disparidade salarial entre os sexos, destarte, nas ocupações não qualificadas essas disparidades apesar de existentes, são menores, sendo que tais hipóteses, caso confirmadas, possam ser explicadas por:

- a) Cultura histórica da divisão sexual do trabalho, que responsabiliza a mulher pela família e trabalhos domésticos, causando dupla jornada de trabalho;
- b) Distância de parte das mulheres do mercado de trabalho por algum período (licença maternidade e cuidados com a criança) e dificuldade de se reestabelecer no mesmo;
- c) Menor flexibilidade das mulheres para atividades extras (reuniões, hora extra, etc) dada à divisão sexual do trabalho;
- d) Custo da empregada mulher é maior que o custo do empregado homem;
- e) Preconceito ainda é muito presente, tanto por parte das próprias mulheres quanto por parte dos homens;
- f) Mulheres sofrem carência de encorajamento na infância, levando-as a se sentirem menos capazes;
- g) Política de valorização do salário mínimo protege o mercado de trabalho não qualificado, contribuindo para que as disparidades salariais entre os gêneros destas ocupações sejam menores.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa de monografia foi dividida em dois capítulos, realizada em três partes:

- 1- Revisão bibliográfica, abordando o tema de pesquisa:
  - Contexto histórico: Conquistas femininas ao longo do tempo
  - Diferença de Gênero no mercado de trabalho: Rendimentos e Ocupações
  - Explicações das disparidades de gênero
- 2- Levantaremos de dados quantitativos sobre a diferença entre os sexos em relação a remuneração e ocupações, através dos dados da RAIS (Relação Anual de Informações), usando como referência a CBO (Classificação Brasileira de Ocupação).

Observamos e analisamos a evolução da remuneração entre os sexos, a partir de dados da RAIS, em dois segmentos do mercado de trabalho brasileiro: trabalhos qualificados e trabalhos não qualificados. Restringimos a análise apenas às ocupações formais.

A base da pirâmide social foi analisada a partir da evolução dos rendimentos das ocupações de auxiliar de produção e serviços gerais de limpeza. Para análise do trabalho qualificados optamos pelos cargos de assistente ou analista (administrativa, comercial e RH), gerencias (administrativa, comercial e RH), e diretoria (administrativa, e comercial e RH). Para análise das ocupações de tecnologia optamos pelas engenharias (civil, mecânica e elétrica). Assim, consideramos os cargos de gerencia, diretoria e ocupação de engenharia como expressão da representação do topo da pirâmide social. Nos três segmentos foram comparados os dados do Brasil entre 2004 a 2015, pois neste período temos melhor compatibilidade de dados; além de ter ocorrido processos de mudanças expressivas no mercado de trabalho. Apenas na ocupação de limpeza utilizaremos dados do Brasil entre 2008 a 2015, pois só há dados a partir de 2008, possivelmente porque antes esta ocupação era enquadrada de outra maneira.

### **Ocupações qualificadas**

- Administração

Assistente – código CBO 2002 (4110-10)

Gerência – código CBO 2002 (1421-05)

Diretoria – código CBO 2002 (1231-05)

- Comercial

Assistente – código CBO 2002 (3517-15)

Gerência – código CBO 2002 (1423-05)

Diretoria – código CBO 2002 (1233 – 05)

- Recursos Humanos (RH)

Analista – código CBO 2002 (2524-05)

Gerência – código CBO 2002 (1422-05)

Diretoria – código CBO 2002 (1232-05)

### **Ocupações qualificadas tecnológicos**

- Engenharia Civil – código CBO 2002 (2142-05)

- Engenharia Mecânica – código CBO 2002 (2144-05)

- Engenharia Eletrônica – código CBO 2002 (2143-10)

### **Ocupação não qualificadas**

- Auxiliar de Produção – código CBO 2002 (7842-05)

- Auxiliar de Limpeza - código CBO 2002 (5143-20)

**3-** Conclusão a partir da análise bibliográfica e dos levantamentos quantitativos e possíveis formas de reverter o quadro atual que ainda discrimina o gênero feminino.

## **CAPÍTULO 1: MULHER E O MERCADO DE TRABALHO**

### **1.1 Contexto histórico: conquistas femininas ao longo do tempo**

A trajetória da mulher ao longo do tempo é bem diferente da trajetória do homem, tanto em relação aos deveres e direitos quanto ao mercado de trabalho. Como afirmam Caroline Vaz e Rosane Laimer (2010), podemos encontrar já no Antigo Testamento da Bíblia, a submissão da mulher ao homem. Segundo as autoras:

Desde os primórdios da civilização até os dias atuais, a mulher sofre com a discriminação e impossibilidade de atuar no cenário profissional. A posteridade registrou fatos impressionantes que oprimiram a mulher durante muitos anos e afugentaram seus sonhos e aspirações, oferecendo-lhe um espaço restrito e limitado a prática doméstica (LAIMER e VAZ, 2010, p. 01).

A partir disto, a Igreja expressa a colocação da mulher em desvantagem social, atribuindo-a atividades e deveres específicos para seu gênero, deixando-a em situação de inferioridade em relação ao homem, conforme aponta Ireda Cardoso (1980, p. 41). As consequências dessas disparidades não escaparam a alguns pensadores, como Thorstein Veblen, ainda no século XIX, que observava que o trabalho do homem é “mais importante/produtivo”, e o trabalho feminino “monótono e sem prestígio”. Segundo Veblen:

Na cultura bárbara mais primitiva, o trabalho dos homens é tão indispensável à vida do grupo como o das mulheres. [...] esse caráter “produtivo” do trabalho masculino é tão obvio que, nas obras de Economia, já consagradas, toma-se comumente a caça como a indústria primitiva típica. No entanto, o homem da cultura bárbara não lhe atribuía tal significado. Aos seus próprios olhos ele não é um trabalhador, não devendo ser a esse respeito classificado com as mulheres; nem pode o seu esforço, na caça, equiparar-se à monotonia do trabalho feminino de modo a admitir qualquer confusão. Em todas as comunidades bárbaras há um senso profundo da disparidade entre trabalho masculino e trabalho feminino. O trabalho do homem contribui para a manutenção do grupo, mas sente-se que esse fato resulta de uma eficácia e de uma excelência que não se podem comparar, sem

desprestígio, com a diligencia rotineira das mulheres (VEBLEN, 1974, p. 6).

Com o decorrer da história alguns eventos marcaram a inserção da mulher no mercado de trabalho. Um fator importante foi a Revolução Industrial, em meados do século XVIII que moldou uma nova sociedade a partir de inserções da maquinaria, acelerando o processo de produção e desenvolvendo o capitalismo. Isto levou parte da mão-de-obra feminina para as fábricas, que substituíam a mão-de-obra masculina por salários mais baixos, conforme aponta Eva Blay (2001, p. 601). De acordo com a autora, cabiam às mulheres apenas as funções menos especializadas e com remuneração mais baixa, além de uma carga horária alta, de 10h a 14h por dia, além de serem supervisionadas por encarregados do sexo masculino (BLAY, 2001, p. 601).

Outros eventos fundamentais foram as grandes guerras mundiais, que tiraram o papel do trabalho apenas do homem, pois com sua ida para as batalhas, muitas mulheres tiveram de trabalhar, por exemplo, assumindo os negócios para sustentar suas famílias. Esse processo, no entanto, ainda assim mantinha a mulher em uma posição inferiorizada no mercado e sem liberá-la da condição de cuidadora e reprodutora como apontam Eugenia Leone e Paulo Baltar (2008):

A construção social do pós-guerra no entorno do trabalho assalariado foi, entretanto, um fenômeno eminentemente masculino, num processo que, simultaneamente, destacou a família nuclear e o papel das mulheres na estruturação desse tipo de família. Essa constatação ressalta a exclusão feminina da atividade econômica e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ampliar sua participação, devido à sua conotação social de gênero. No modelo social concebido no pós-guerra, separava-se claramente o trabalho doméstico reprodutivo daquele extradoméstico por remuneração, sendo que as mulheres eram confinadas ao trabalho doméstico e, caso tivessem um trabalho extradoméstico, eram também segregadas a alguns poucos tipos de ocupação (LEONE e BALTAR, 2008, p. 235).

Já no Brasil, um marco importante foi a chamada revolução feminista, ocorrida a partir de meados da década de 1960. Esta revolução foi impulsionada pelas disparidades de salariais da fábrica, na qual as mulheres recebiam menos que os homens, ocupando as mesmas funções. Segundo Cláudia Pedro e Olegna Guedes (2010, p. 6), “durante a década

de 1960, surgiram as primeiras organizações femininas no Brasil, que, ainda mantinham traços conservadores podendo ser observados na maior parte dos primeiros estatutos que defendiam apenas o espaço no mercado de trabalho”.

Podemos ver ainda num passado recente que há poucas décadas atrás a quantidade de mulheres que trabalhavam fora de casa era bem menor que atualmente, pois seu dever social era o cuidado da casa e da família. A partir da década de 1970, no Brasil, a inserção da mulher se intensificou. Isto se dá pelo aumento da intensa expansão econômica brasileira, dada pela industrialização e urbanização, que vinha ocorrendo desde a década de 1940 (LEONE e TEIXEIRA, 2013). A década de 1980 é marcada pela estagnação econômica e pela alta inflação, que afetaram principalmente a população urbana, atingindo, inclusive, a classe média. Neste cenário, as mulheres com mais de 25 anos, chefes de família, cônjuges e com alta escolaridade, de famílias de renda média-alta, foram as que mais aumentaram a participação do trabalho, feminino, remunerado do período. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 1996)

Um fator que marca a entrada da mulher no mercado de trabalho é o desenvolvimento de métodos contraceptivos, com destaque para o uso da pílula anticoncepcional, com as mulheres diminuindo a quantidade de filhos que queriam ter, se quisessem ter, quanto e quando tê-los, podendo se dividir entre a casa e o trabalho. Segundo Teixeira (2005):

Nos últimos cinquenta anos um dos fatos mais marcantes ocorridos na sociedade brasileira foi a inserção crescente das mulheres na força de trabalho. Este contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem posto de trabalho na sociedade. (TEIXEIRA, 2005, pag. 5)

Sendo assim, a partir deste novo molde abre-se o leque de oportunidades para as mulheres dentro do mercado de trabalho, o que leva a mudanças importantes e potencialmente irreversíveis na estrutura da força produtiva, ao mesmo tempo que

provoca transformações na estrutura social e na própria maneira como a mulher é percebida no contexto familiar. Nessa lógica, segundo D'Alonso:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino. (ALONSO, 2008. p. 6).

Porém, como aponta Maria Cristina Aranha Bruschini (2007) o processo de inserção feminina na força de trabalho é marcado não apenas por avanços, mas também por retrocessos:

De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI, 2007, p. 537).

Esse processo se caracteriza por obstáculos concretos, que muitas vezes são de difícil mensuração e caracterização, pois ocorrem em circunstâncias as quais as estatísticas frequentemente não alcançam. Para Solange Sanches e Vera Lucia Mattar Gebrim (2003):

(...) as dificuldades colocam-se desde sua forma de inserção no mercado que passa por baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas (SANCHES e GEBRIM, 2003, p. 99).

Como aponta Bruschini (2007, p. 541), o perfil típico da mulher trabalhadora que era jovem, solteira e sem filhos inverte-se com as mulheres mais velhas, casadas e com filhos inseridas no mercado de trabalho, o que leva a uma dependência da família em relação à renda por elas obtida de modo a manter o orçamento familiar.

Destarte, é notável o papel fundamental da inserção da mulher no mercado de trabalho, pois através deste fenômeno foi possível reconfigurar um novo meio social, dado que a presença feminina no mercado de trabalho aumentou a população economicamente ativa, e, além de mudar suas próprias vidas também mudaram a de suas famílias e de toda sociedade. Portanto, a inserção trouxe mais informações e indignações que provocaram pressões por mudança sociais, como por exemplo na luta de igualdade salarial de gênero, que tem crescido a cada ano, além de melhor distribuição de renda e aumento da renda familiar. (MEDEIROS, 2006).

## **1.2 Diferença de Gênero no mercado de trabalho: Rendimentos e Ocupações**

Conforme apontamos a partir dos estudos de alguns autores, o processo de inserção feminina na força de trabalho, embora ocupe um papel fundamental, é marcado por inúmeras contradições e condições discrepantes, quando comparadas ao trabalhador do sexo masculino. Vaz e Laimer (2010) apontam algumas das transformações ocorridas no perfil ocupacional das mulheres. Segundo as autoras, através da inserção da mulher no mercado de trabalho e das conquistas realizadas, as mulheres começaram a ocupar outras profissões, além das fábricas, foram principalmente as de professoras de ensino infantil, enfermeiras e secretárias, no qual até hoje são profissões relativamente mais ocupadas por mulheres. (VAZ E LAIMER, 2012), ocupações tipicamente relacionadas aos cuidados e/ou culturalmente associadas a uma condição de subserviência.

Nessa mesma linha, há outra questão relevante, levantada por Melo (1998b), ao apontar que em meados dos anos de 1990 o serviço doméstico era a principal ocupação das mulheres brasileiras, sendo que essa ocupação específica, da empregada doméstica, é carregada de heranças da desvalorização que acompanham essas atividades, dado nosso histórico escravocrata. Para Pochmann (2012), o trabalho doméstico tem forte correlação positiva com concentração da renda e pela grande massa de trabalho excedente. Portanto, no caso do Brasil, onde há grande concentração de riqueza, há grande participação do trabalho doméstico na economia, sendo que este é ocupado, na maioria dos casos, por mulheres. (POCHMANN, 2012). Todavia, entre 1985 a 1995, o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho contribuiu para que houvesse maior diversificação da ocupação feminina, sendo assim, as ocupações de serviços domésticos perderam posição, mas ainda nessa época era a ocupação com maior número de mulheres empregadas. É

fundamental destacar também que as ocupações de serviços domésticos se concentram nas mulheres de baixas escolaridade e renda familiar.

Portanto, apesar da sociedade ter ganhado um novo molde, explicado por fatores econômicos e culturais, dado pelo avanço da industrialização, o processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, atualmente ainda há muitas disparidades em algumas profissões, onde a ocupação da mulher é relativamente menor que a do homem, além de haver também disparidades de salários, mesmo tendo expandido a escolaridade, tanto no ensino médio quanto no ensino superior. (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000). O aumento do nível de escolaridade e a queda da taxa de fecundidade, juntamente com o aumento da expectativa de vida, dentre outros fatores, acompanharam a evolução da mulher no mercado de trabalho. Esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também a transformação do perfil da força de trabalho do sexo feminino. (BRUSCHINI E PUPINN, 2004).

Embora o número relativo de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado, segundo Saldanha et al. (2005), este fator não é suficiente para eliminar as injustiças da disparidade de gênero no mercado de trabalho. Laís Abramo (2004, 2006), mostra que a concentração de mulheres que possuem trabalho precário e informal é de 61%, enquanto o homem na mesma situação é de 54%, sendo que as mulheres negras sofrem ainda mais com tal fato, sofrendo preconceito duas vezes: por ser mulher e por ser negra.

A partir de dados do PNAD 2001 e 2003, Laís Abramo (2004, 2006), concluiu que a diferença salarial realmente existe. Segundo ela, “diferenças de remuneração são uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres e por isso são um tema central em quase todas as discussões relativas à eliminação da discriminação no mundo do trabalho” (ABRAMO, 2004, p. 13). Além da diferença salarial, Farah (2004, p. 55) chama atenção também para o problema de desemprego:

O Relatório sobre o Desenvolvimento Humano no Brasil, de 1996, também destaca a feminização da pobreza no país, chamando a atenção para a disparidade salarial (as trabalhadoras ganhavam em média 63% dos salários masculinos em 1990) e para a situação particularmente vulnerável das mulheres chefes de família. [...] Dados de 1994 revelam que, enquanto o desemprego masculino era de 6,7%, o desemprego feminino atingia 13,9%. (FARAH, 2004, pag. 55).

Recentemente, Luiza Belloni (2016), publicou uma notícia na revista EXAME chamando atenção em respeito ao fato da Microsoft e do Facebook, duas grandes empresas de tecnologia, anunciarem medidas para igualar os salários entre homens e mulheres que exercem a mesma função. A Microsoft pretende diminuir essas disparidades em que a mulher passará a receber 99,8 centavos de dólar para cada U\$ 1 recebido por homens, ao invés de receberem 99,7 centavos contra U\$ 1. Na mesma notícia é apresentado que o CEO da Apple também afirma estar combatendo os problemas de diferenças salariais de funcionários que ocupam a mesma função, A empresa Amazon também pronunciou sobre as disparidades. Apenas a Intel, entre todas as empresas de tecnologia, afirmou não haver disparidades salariais entre os gêneros.

Segundo Probst (2003) mesmo com a Constituição de 1932 que estabeleceu a lei de correspondência de igualdade ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo, as mulheres continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem é o responsável por manter o lar, assim, não era necessário pagar um salário maior a mulher, pois esta apenas ajudava no rendimento familiar.

Portanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada por discriminação e preconceito, tanto na quantidade relativa de gênero por ocupação quanto em relação ao salário e o acesso a ocupações de comando.

Dependendo da profissão que escolheram, a discriminação contra a mulher tem se mostrado mais forte, como tem sido constatado em numerosos estudos e pesquisas. Em geral, essa discriminação não é explícita, o que torna mais difícil para as mulheres identificá-la e reagir a ela. Invariavelmente a discriminação parte dos homens, normalmente, dos colegas de profissão que estão no mesmo nível (LOMBARDI, 2007, p. 4)

Outra questão colocada por Abramo(2006) é o fato de que apesar das mulheres possuírem maior escolaridade em relação aos homens, desde os anos 1990, os salários são menores.

A renda das mulheres é sistematicamente inferior à renda dos homens com os mesmos níveis de escolaridade. Mais ainda, o contrário do que se poderia esperar, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam, ao invés de diminuir, quanto maior é o nível de

escolaridade. (ABRAMO, 2006, p. 15)

Tal fenômeno é explicado, segundo a autora, pelo fato da mulher ocupar funções menos valorizadas no mercado de trabalho, como por exemplo funções que tem relação com o cuidado, como professoras da pré-escola, enfermeiras, etc. Além disso, também aponta o preconceito existente nas empresas de as mulheres ocuparem os cargos altos.

Fabio André (2015) publicou no jornal Folha de São Paulo um estudo levantado pela FGV, com base em dados do IBGE, que em 1980 as diferenças salariais entre os gêneros eram de 47%, em 1991 36,8%, em 2000 31,6 % e em 2010 29%. Embora este ritmo de disparidade esteja decrescendo, a projeção de igualdade salarial entre os gêneros só se daria em 2085, com base em regressões lineares e equações que estimam o valor esperado de um indicador com base no ritmo anterior.

Sendo assim, atualmente têm sido levantadas discussões sobre a importância da política de valorização do salário mínimo pelos sindicatos na perspectiva de proteger os trabalhos que estão na base da pirâmide social, entre quais se incluem as ocupações de serviços domésticos e não qualificadas. No período de 2003-2010 - governo Lula - a política de valorização do salário mínimo ganhou forças e continuidade. (DEDECCA et al., 2008). Além disto, as mulheres são a maioria entre os trabalhadores que recebem até um salário mínimo, no qual o emprego doméstico se destaca. Conforme aponta levantamento do DIEESE (2007).

Neste estudo, viu-se que as mulheres se concentram em ocupações fundamentais para a organização social que, no entanto, são pouco valorizadas e têm seu padrão de remuneração regulado pelo poder estatal. Tal situação fez com que as mulheres fossem relativamente mais beneficiadas com a política de valorização do salário mínimo, o que, por sua vez, explica a melhor sustentação das remunerações femininas diante do ajuste de renda empreendido no âmbito do mercado de trabalho nos últimos anos.

Isso nos ajuda a explicar que as diferenças salariais entre homens e mulheres de cargos da base da pirâmide social são menores, pois esses são protegidos pela política do salário mínimo. No entanto, conforme os salários se distanciam do salário mínimo e o trabalho é mais qualificado a tendência é que estas diferenças aumentem.

Todavia, mesmo nos trabalhos da base da pirâmide social há divergência salarial. No caso do trabalho doméstico, por exemplo, os homens representam apenas 8% da

categoria, e além disto apresentam salários maiores que das mulheres. Estes se enquadram nos cargos mais especializados, como os de motoristas e jardineiros. Nessas ocupações, os homens, em 2014 apresentaram renda média de R\$965,40, enquanto as mulheres apresentaram rendimento médio de R\$683,75, conforme mostra Juliana Furno (2016).

### **1.3 Explicações das disparidades de gênero**

Um dos principais problemas atuais, herança de costumes e culturas passadas, é o modo em que a mulher, principalmente as que possuem uma família, está em posição à divisão sexual do trabalho. Em geral as mulheres são responsáveis pelo lar e pelo cuidado dos filhos, sendo que as próprias mulheres veem que este é realmente o seu papel, e sendo assim, família e filhos tornam prioridades em suas vidas, deixando seus próprios objetivos para segundo plano (BRIGUGLIO, 2013).

Hirata (2007), em um de seus principais trabalhos, aponta a questão da dupla jornada de trabalho da mulher, ou seja, da conciliação do trabalho doméstico com a vida profissional, e que “em geral incube apenas a mulher operar essa conciliação” (HIRATA, 2007, p. 605). A autora aponta os problemas que as mulheres possuem, principalmente as que são mães e não possuem ajuda para os cuidados com os filhos:

Entre os principais obstáculos estão a falta de equipamentos coletivos, a falta de políticas públicas que estimulem o trabalho das mulheres em tempo integral, a existência, ao contrário, de políticas que estimulem a inatividade das esposas e sua volta ao trabalho em tempo parcial, e, talvez mais importante ainda, as relações sociais (na família, no casal, na sociedade) e as normas sociais que continuam a negar qualquer legitimidade ao estatuto de trabalhadores em tempo integral e a possibilidade de carreiras as mulheres que tem o estatuto de mães (HIRATA, 2007, p. 607)

Por essas razões, a conciliação da vida profissional com a vida doméstica e de mãe, combinadas com a falta de políticas para mudar esta realidade, acaba por afetar a vida das mulheres, que na maioria das vezes acham que a situação é normal, pois são educadas e moldadas pela sociedade para aceitar a opressão, conscientemente (HIRATA, 2007).

Leone (2015), também aponta para a dificuldade que as mulheres encontram para permanecerem no mercado de trabalho pela configuração familiar atual. Mas também

coloca que, no Brasil, estas configurações têm se modificado nos últimos anos, com a queda do crescimento demográfico. A mulher tem ganho mais espaços no mercado de trabalho, permitindo transformações sociais em relação ao seu papel. Todavia, a mulher ainda possui maior responsabilidade pelas atividades domésticas:

No Brasil, a redução do crescimento demográfico veio acompanhada de mudanças expressivas na configuração das famílias, interagindo com o aumento da participação feminina na força de trabalho e fazendo parte das profundas transformações da sociedade. Essas mudanças nas configurações familiares foram no sentido de aumento da proporção de pessoas morando sozinhas (homem ou mulher) e de famílias constituídas pela mãe sozinha com os filhos (que é a configuração familiar que mais tem crescido) e pelos casais sem filhos. [...]. Contudo, ainda que as mulheres compartilhem cada vez mais com os homens o provimento da renda familiar com seu trabalho remunerado, não tem ocorrido um processo equivalente de mudança com relação a uma melhor redistribuição entre homens e mulheres das responsabilidades familiares e tarefas domésticas. (LEONE, 2013, p. 2).

Rago (2000), critica a herança histórica que a mulher carrega de cuidadora e de base da educação familiar, e que sua ida para o mercado de trabalho ainda é vista como algo ruim:

O trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e a educação infantil seria prejudicada, já que as crianças cresceriam sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar, assim como poderiam deixar de se interessar pelo casamento e pela maternidade.” (RAGO, 2000, p. 585).

Portanto, podemos observar através desta crítica que mesmo após a inserção da mulher no mercado de trabalho e de toda conquista realizada, há muito preconceito quanto a mulher trabalhar fora de casa, pois ainda hoje existe a visão de que sua ida para o mercado de trabalho é um fator de destruição para a formação de uma família ideal, sendo que tal fato afastam as mulheres de carreiras de socialmente mais reconhecidas, por este espaço ser mais “apropriado” ao homem, enquanto o dever social da mulher seria preservar a família, e no máximo, ajudar na renda familiar.

Cooper e Lewis (2000) afirma que muitas mulheres se sentem culpadas em prosseguir com suas carreiras enquanto os filhos são pequenos. Franco (2001) vai na mesma linha de raciocínio, analisando, através de pesquisas de campo, que muitas mulheres, ao priorizar o trabalho, sentem-se negligenciando a função materna.

Sendo assim, o retorno ao trabalho após a licença maternidade costuma ser uma fase de insegurança, imposta pela sociedade, em que responsabiliza mais a mãe que o pai no cuidado com a criança e pela falta de confiança de deixar seus filhos com terceiros (COOPER E LEWIS, 2000).

Para Bradshaw e Finch (2002) apesar de atualmente existirem políticas públicas que permitem e incentivam um maior envolvimento dos homens nos cuidados com os filhos pequenos ainda há muitas motivações culturais que responsabilizam mais a mãe, baseados na ideia de “instinto materno” do que os pais, como por exemplo mais dias de licença maternidade obrigatório por lei para as mães do que os pais. No âmbito financeiro, pelo fato do homem ganhar mais que a mulher. Em todos os países examinados pelo autor, a mulher foi quem tirou licença maternidade após o nascimento da criança, resultando em que, na maioria das vezes, os laços emocionais das mães são mais íntimos com a criança que os dos pais, devido esse maior contato da mãe com a criança. (COLTRANE, 2000; FRANCO, 2001). Portanto, esses fatores afetam a ascensão profissional das mulheres. Além do mais, dado “instinto materno” tanto pregado na sociedade, as mães faltam mais no trabalho devido cuidado com os filhos do que os pais.

Dentro deste contexto, muitas vezes são vendidos como propagandas empresariais o oferecimento às mulheres jornadas de trabalho parciais, assim como contratos temporários, fortalecendo essa concepção do papel do gênero feminino, na perspectiva de as mulheres “conciliarem” o trabalho assalariado com o trabalho doméstico e familiar. O resultado disto é o fato da mulher ter predominância relativa em relação aos homens em trabalhos flexíveis, sendo que os números de mulheres que trabalham menos que 40h é superior ao número de homens. Os homens trabalham, em média, mais que 40h semanais (KREIN E CASTRO, 2015).

Um bom exemplo deste fato é o programa “Escala mãe”, oferecido pela empresa aérea GOL. Anne Gonçalves (2016) publicou na revista da companhia a matéria “Mamãe a bordo”, onde a autora mostra a história de uma das funcionárias que desfruta do programa “Escala mãe”. O benefício permite que mães que possuem filhos de até 5 anos

façam voos de ida e volta no mesmo dia. Na matéria a funcionária elogia o programa, pois a partir dele ela pode conciliar melhor o trabalho com o cuidado do filho.

O grande problema deste tipo de programa, onde só a mulher recebe o benefício, é o fato de que uma trabalhadora mulher se torna mais caro que um trabalhador homem, além de fortalecer a responsabilidade da mulher com a família. Se os pais das crianças também recebessem os mesmos benefícios e flexibilidades, não haveria problema algum, pois não haveria preocupação por parte dos gestores na hora de contratar um homem ou uma mulher, pois ambos teriam as mesmas responsabilidades e gerariam os mesmos gastos para as empresas.

Em uma entrevista à Folha Dirigida, Maria Lombardi falou sobre a presença da mulher no mercado de trabalho, e segundo ela, assim como os outros autores analisados, traz-se a mesma ideia sobre as dificuldades da mulher se inserir no mercado de trabalho, principalmente em relação a maternidade. Para a autora, as profissões ligadas a tecnologias, como a engenharias, resistem à presença feminina, o que é explicado pelos padrões culturais da sociedade.

As mulheres não desejariam as profissões tecnológicas por não se sentirem aptas a desempenhá-las, por as perceberem como masculinas e por anteciparem dificuldades para conseguir emprego pelo fato de serem mulheres; as empresas preferem homens justificando a escolha pelas condições de trabalho, supostamente, mais difíceis e pelo ambiente majoritariamente masculino e as famílias, em geral, estimulam as filhas a seguirem profissões consideradas mais apropriadas para as mulheres. (LOMBARDI, 2007, p. 4).

Em uma matéria do jornal El País, Silvia Carpolo afirma que muitas mulheres possuem a “Síndrome de impostora”. Esta síndrome, segundo a autora “ poderia ser definida como a falta de autoestima para desempenhar uma função em espaços tradicionalmente masculinos, o que leva à necessidade de trabalhar mais e melhor para ter direito a esse reconhecimento”. O que explica as mulheres se sentirem inferiores, é o fato da mulher e o homem serem educados para desempenharem papéis diferentes:

Por isso, de sua perspectiva, “a síndrome da impostora tem muito a ver com essa ideia de que os homens fazem tudo melhor. Há estudos que explicam que as meninas, a partir dos 5 e 6 anos, já têm a sensação de pertencer a um grupo inferior. Para elas as mulheres podem fazer coisas

boas, mas são os homens que se destacam”

Um bom exemplo é que logo na infância os meninos são mais estimulados e desafiados que as meninas. Para Pâmela Carbonari, os estereótipos de gênero começam logo cedo, e isto interfere na construção de identidade e nas escolhas da profissão quando adultos, e isto ajuda a explicar o porquê as mulheres não são tão presentes em profissões científicas e tecnológicas. Segundo Athena Donald, professora de física experimental e conselheira da Universidade de Cambridge, os meninos são mais expostos a brinquedos e brincadeiras que os aproxima da ciência e da engenharia, como por exemplo Lego, jogos de químicas, maletas de mecânicos, e os super-heróis que os encorajam para a vida. Já para as meninas os brinquedos oferecidos como “barbies, panelinhas, bonecas e a maioria dos brinquedos tidos como “femininos” que não instigam a criatividade, o senso crítico e o desenvolvimento de habilidades motoras”, além das roupas e filmes de princesas, que atrelam a menina a passividade, vaidade e subserviência.

Em relação ao preconceito contra a mulher, temos o exemplo da matéria publicada no jornal El País por Emilio Hidalgo, em que dois colegas de trabalho – Martin e Nicole, que trabalham junto no Estados Unidos em uma agência de empregos, que funciona como ponte entre pessoas desempregadas e empresas interessadas em contratar, resolveram trocar a assinatura de seus e-mails – ele iria assinar com o e-mail dela, e ela com o dele durante duas semanas. Segundo Martin, nestas duas semanas ele viveu um inferno:

Todas as minhas perguntas ou sugestões eram questionadas. Os clientes com os quais normalmente era fácil lidar passaram a ser condescendentes. Um deles me perguntou se eu estava solteiro. [...]. Nicole teve a semana mais produtiva de sua carreira. Então, me dei conta de que o motivo pelo qual ela demorava mais era ter que convencer os clientes a respeitá-la.

Portanto, como podemos perceber, não é só a questão da maternidade que implica em divergências de ocupações e salários entre os gêneros, mas também a falta de autoestima das mulheres – causada pela carência de encorajamento, e o preconceito, que leva a crença de que a mulher tem capacidade inferior ao do homem para realizar certas atividades, provocada por uma sociedade com forte presença do patriarcalismo e o machismo.

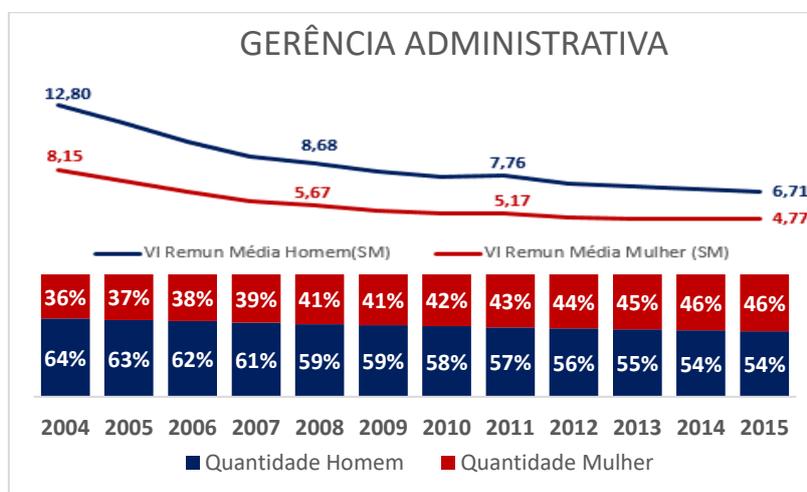
## CAPÍTULO 2: RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo apresentaremos e discutiremos dados e gráficos provenientes da base de dados RAIS ocupações. Para a confecção dos gráficos de nível salarial (parte superior dos diagramas) adotamos o valor salarial médio feminino e masculino, expressos em salários mínimos. Não consideramos a correção do valor real do salário mínimo no período considerado, pois verificamos que sua variação foi bastante inferior àquelas observadas no nível salarial absoluto das carreiras, não alterando significativamente a interpretação dos gráficos e apenas introduzindo uma complexidade desnecessária. Assim, os gráficos em sua parte superior representam a evolução em relação ao salário mínimo nominal correspondente ao ano de cada dado apurado.

Na parte inferior dos diagramas apresentamos um gráfico de barras representando a proporção da força de trabalho feminina em relação à masculina, em sua evolução anual, para cada uma das ocupações consideradas.

A primeira ocupação que analisaremos é a de gerência administrativa – considerada uma ocupação de topo da pirâmide social. Como podemos ver no gráfico 1 - na evolução de 2004 até 2015, as mulheres conquistaram espaço nesta ocupação, passando de 36% em 2004 para 46% em 2015, ou seja, um aumento de 10 pontos percentuais em 11 anos. Em relação a discrepância salarial, as mulheres ganhavam 64% do salário dos homens em 2004, passando para 71% em 2015. Ou seja, além de conquistarem mais espaço a diferença salarial diminuiu. Todavia a discrepância ainda é significativa.

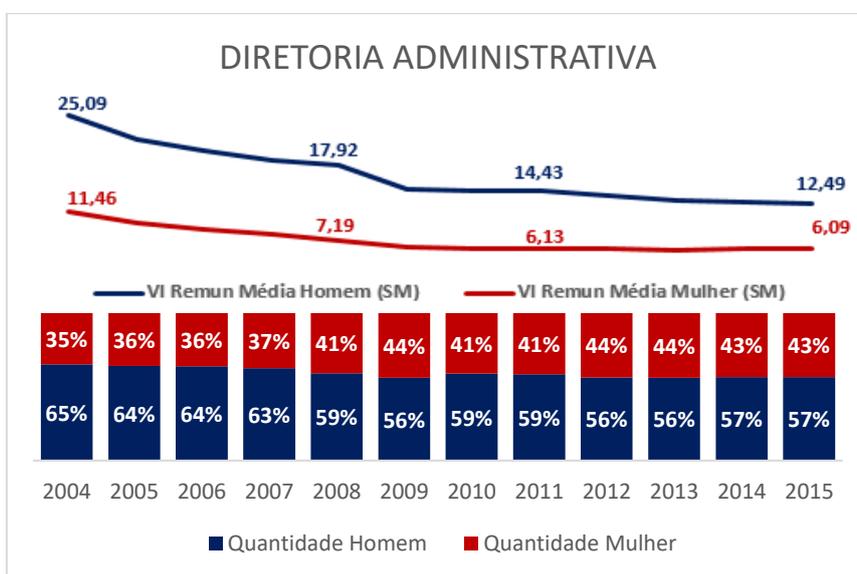
**Gráfico 1: Gerência Administrativa**



Fonte: RAIS - CBO 2002

Em relação à ocupação de diretoria administrativa – também do topo da pirâmide social, podemos observar, através do gráfico 2, que a presença da mulher era de 35% em 2004 e passando para 43% em 2015, ou seja, houve aumento de 8 pontos percentuais em 11 anos – menor conquista de espaço em relação ao cargo de gerência. Já em relação ao salário, temos uma grande discrepância de salário em 2004, onde as mulheres ganhavam cerca de 45,6% do salário dos homens em 2004, e em 2015 este número subiu para apenas para 48,7%. Ou seja, em 11 anos a discrepância de salário quase não evolui, o aumento foi de modesto 3 p.p e as mulheres continuam ganhando menos da metade do salário dos homens.

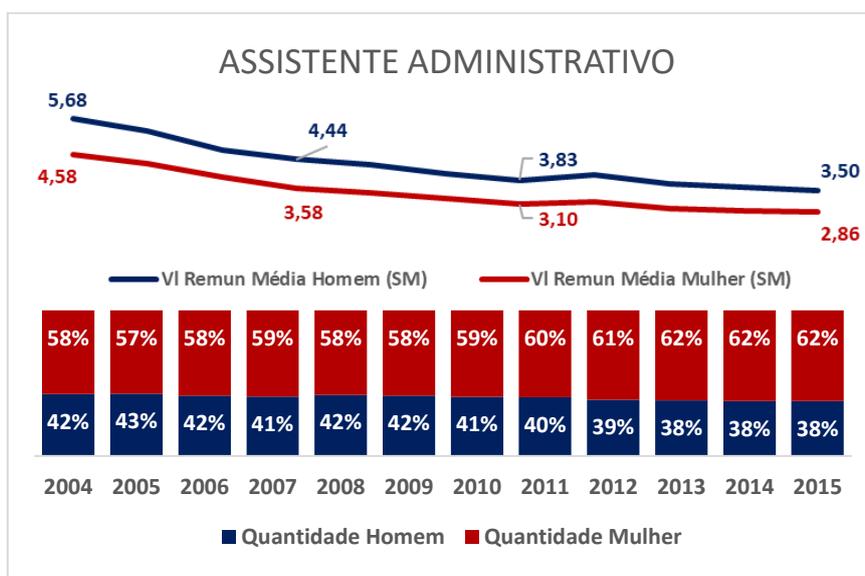
**Gráfico 2 – Diretoria Administrativa**



Fonte: RAIS - CBO 2002

Na ocupação de assistente administrativo – como mostra o gráfico 3, podemos observar também aumento de 4 p.p. na presença da mulher ao longo dos 11 anos, passando de 58% para 62% em 2015 - contrastando com 46% do cargo de gerência e 43% com cargo de diretoria. Em relação aos salários, esta ocupação apresenta menor discrepância salarial, sendo que as mulheres recebiam 80% dos salários dos homens em 2004 e 81,7% em 2015. Ou seja, a discrepância salarial desta profissão – que não é considerada de topo da pirâmide social, é bem menor.

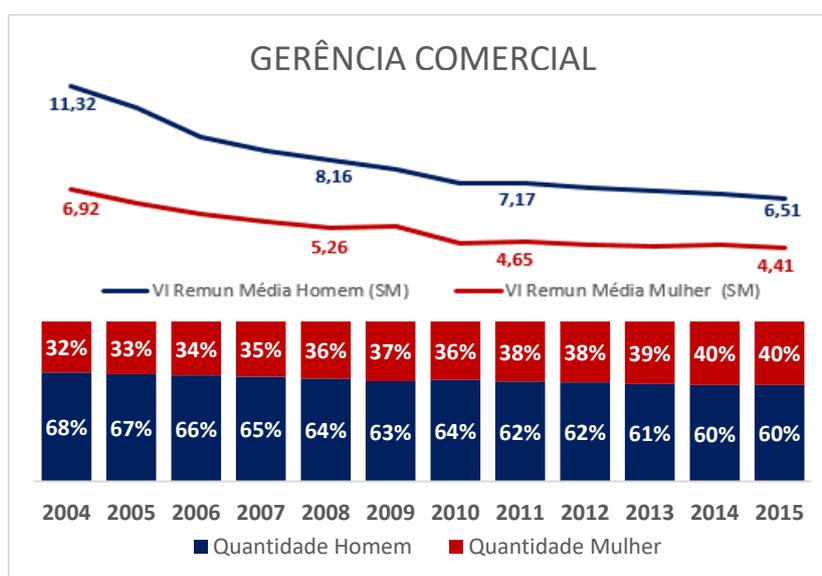
**Gráfico 3 – Assistente Administrativo**



Fonte: RAIS - CBO 2002

Nas ocupações comerciais é notável menor presença relativa feminina, tanto nos cargos de gerencia, diretoria e assistentes e também há maior discrepância salarial. Nesta ocupação no cargo de gerência podemos ver através do gráfico 4 em que as mulheres eram apenas 32% em 2004 e passando para 40% em 2015 – ou seja, aumento de 8 p.p. neste período, menor conquista feminina em relação a ocupação de gerencia administrativa, que foi de 11 p.p. Já em relação a remuneração as mulheres recebem cerca de 61% do salário dos homens em 2004, e 67,7% em 2015, também menor comparado com a gerencia administrativa.

**Gráfico 4 – Gerência Comercial**

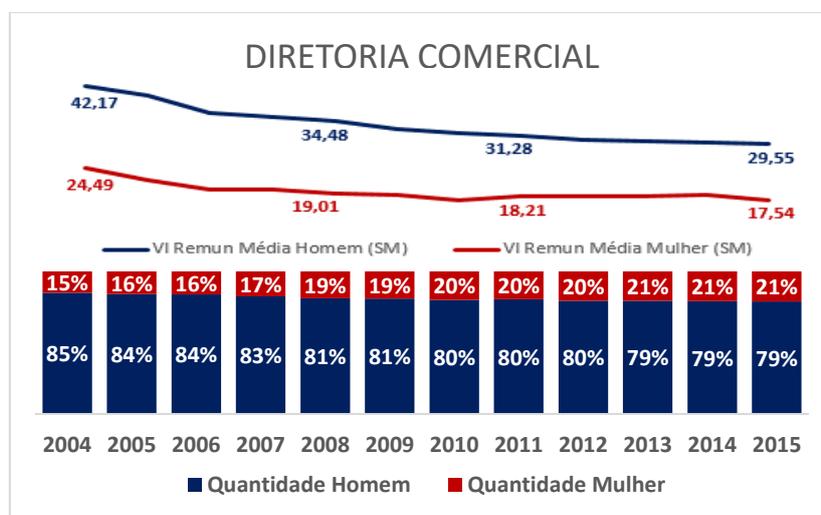


Fonte: RAIS - CBO 2002

Na ocupação de diretoria comercial – gráfico 5, tínhamos apenas 15% das mulheres em 2004 passando para 21% em 2015 – ou seja, ganho de 6 p.p em 11 anos. A diferença da presença feminina também muito grande em relação a ocupação de diretoria administrativa. Quando comparamos a remuneração podemos observar que as poucas mulheres que ocupavam esta profissão no cargo de diretoria ganhavam 58% do salário dos homens em 2004 e 59,3% em 2015, ou seja, a evolução foi de pouco mais que 1 p.p no período analisado.

Uma possível explicação da presença feminina ser menor na ocupação comercial quando comparada a administrativa é que a remuneração comercial é maior. No caso da diretoria administrativa a remuneração média – em 2015, é de 12,49 salários mínimos (SM) para os homens e de 6,09 SM para as mulheres, enquanto a remuneração de diretoria comercial é de em média 29,55 SM para homens e 17,54 SM para as mulheres. Ou seja, é uma profissão mais bem paga. As outras possíveis explicações serão explicadas na conclusão.

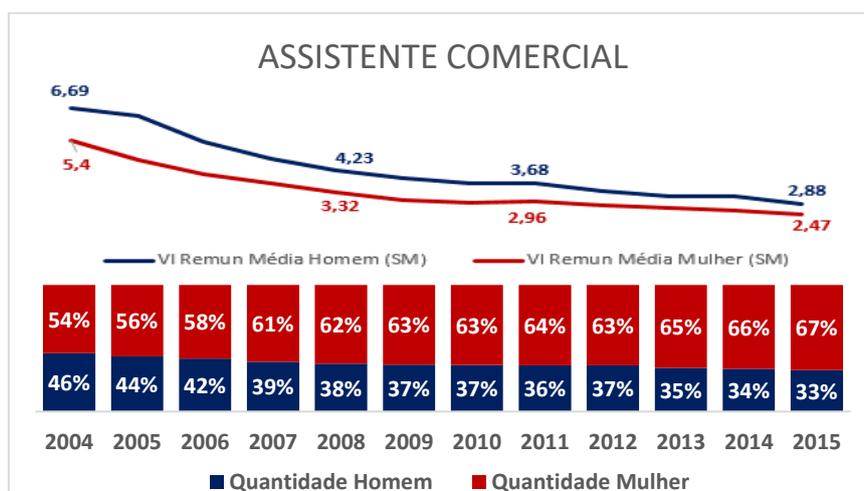
**Gráfico 5 – Diretoria Comercial**



Fonte: RAIS - CBO 2002

A ocupação de assistente comercial – gráfico 6, era representada por 54% das mulheres em 2004, passando para 67% em 2015, ou seja, aumento de 13 p.p em 11. Na ocupação comercial este é o cargo em que mais aumentou a presença das mulheres – cargo que não pertence ao topo da pirâmide social. Mesmo neste cargo a presença da mulher é menor em relação a ocupação administrativa. Também podemos ver que em 2004 as mulheres ganhavam 80,7% do salário dos homens e em 2015 está discrepância caí, sendo de 85,7%.

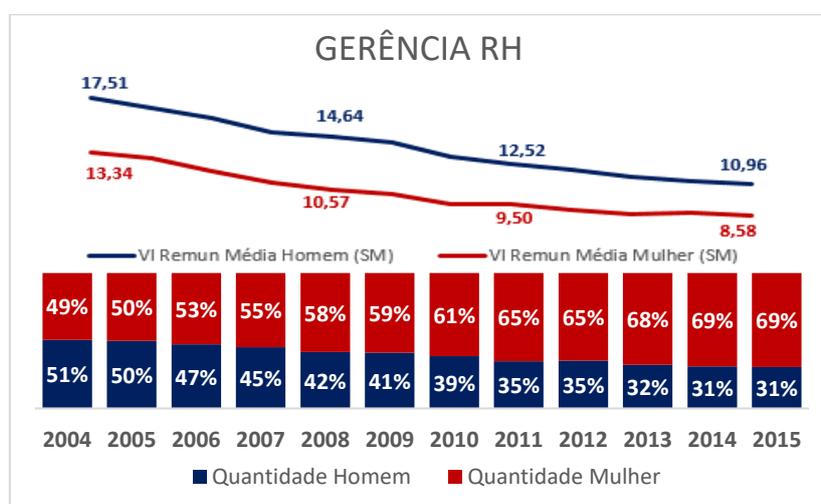
**Gráfico 6 – Assistente comercial**



Fonte: RAIS - CBO 2002

As ocupações de RH possuem mais presença feminina, mesmo nos cargos de alto comando, como gerência e diretoria. Está é uma ocupação em que o curso exigido é a psicologia ou administração de empresas, e nestes cursos a grande maioria são mulheres, e também é uma profissão que exige certo “cuidado humano”. No caso de gerência de RH – gráfico 7, as mulheres eram cerca de 49% em 2004, passando para 69% em 2015. A partir de 2006 as mulheres passam a ser maioria nessa ocupação, e vão conquistando cada vez mais espaço ao longo dos anos. No entanto a remuneração da mulher também é abaixo da remuneração do homem. As mulheres ganhavam 76% do salário dos homens em 2004 e esse número passa para 78% em 2015. É uma das profissões de alto comando em que o salário apresenta menor discrepância de gênero.

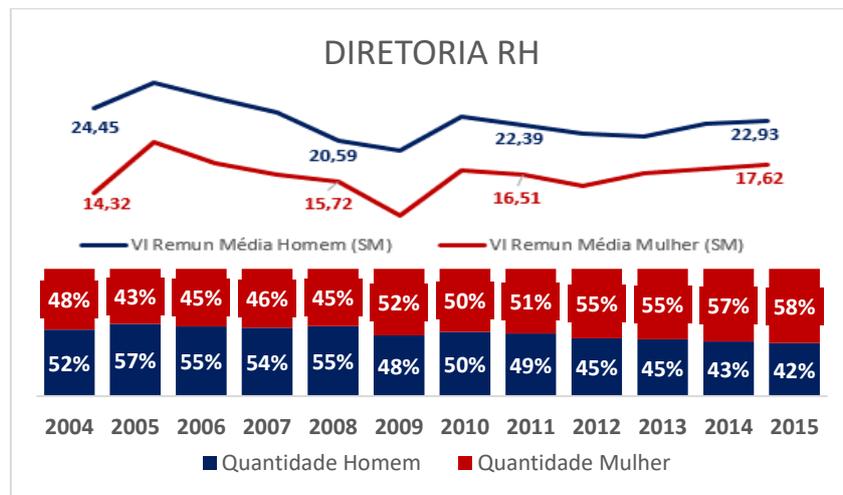
**Gráfico 7 – Gerência de Recursos Humanos (RH)**



Fonte: RAIS - CBO 2002

A ocupação de diretoria de RH – gráfico 8, era representada por cerca de 48% em 2004, passando para 58% em 2015. As mulheres começam a ser a maioria apenas a partir de 2011, mais tarde do que foi para serem maioria nos cargos de gerencia, no caso em 2006. Já em relação aos salários, as mulheres recebiam 58% do salário dos homens em 2004, passando para 76,8% em 2015. Houve uma boa evolução na queda da discrepância salarial. A remuneração desta ocupação oscilou bastante ao longo dos 11 anos, como podemos notar – apresentando várias altas e baixas.

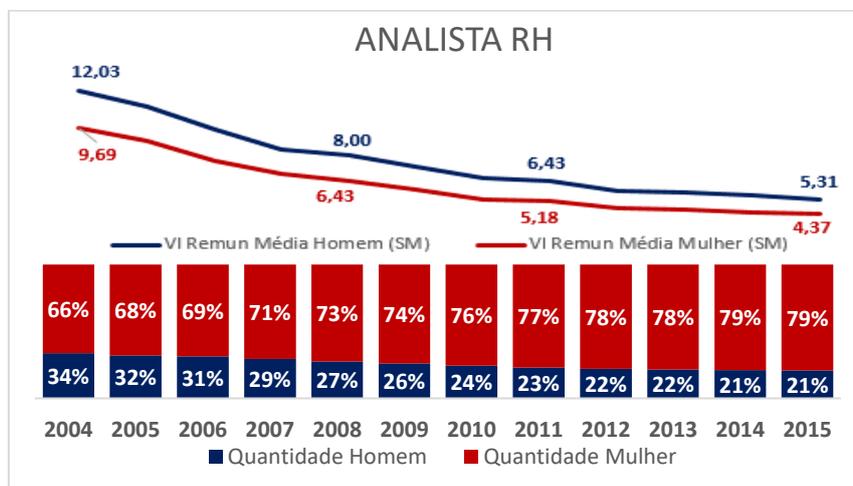
**Gráfico 8 – Diretoria de Recursos Humanos (RH)**



Fonte: RAIS - CBO 2002

Já a ocupação de analista de RH apresenta presença relativa feminina alta desde 2004, que era de 66% e subindo para 79% em 2015. Mesmo com a grande quantidade de mulher nesta área as mulheres recebem menos que os homens, passando de 80% do salário masculino em 2004 para 82,2% em 2015.

**Gráfico 9 – Analista de Recursos Humanos (RH)**

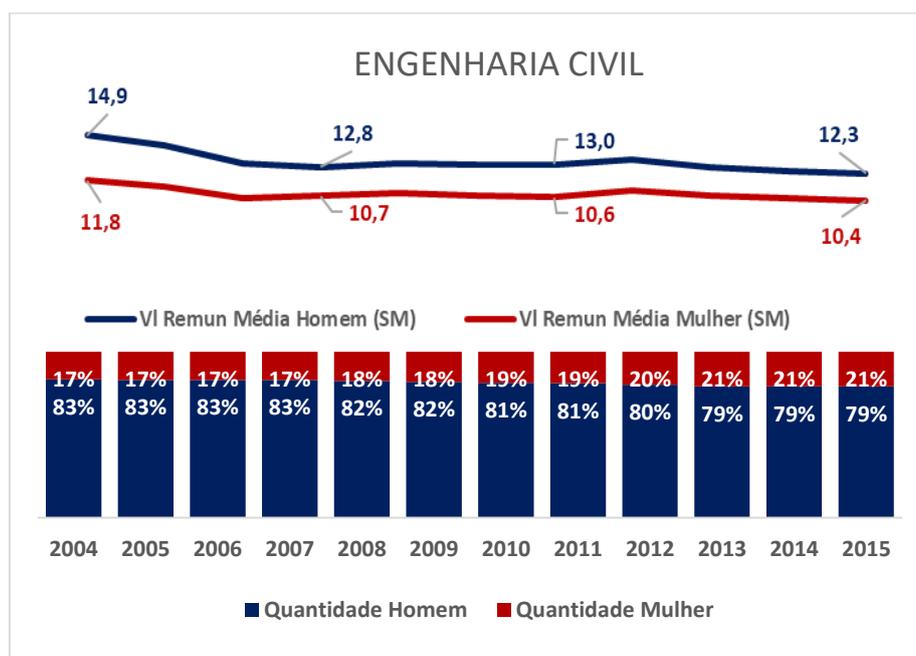


Fonte: RAIS - CBO 2002

As ocupações de engenharia são um caso à parte, por se tratar de carreiras com predominância masculinas. Além disso, são profissões técnicas e bastante valorizada no mercado. Segundo uma pesquisa da USP (LOURENÇO, 2017) o número de mulheres o curso de engenharia cresceu 55% entre 2005 e 2013, chegando a 69% somente na engenharia civil

No entanto, como podemos ver, no gráfico 10, em 2004 as mulheres eram cerca de 17% na profissão, subindo para apenas 21% em 2015. É notável também que este aumento se deu lentamente e de forma gradual, mesmo que na graduação os números de mulheres sejam relativamente altos. Em relação ao salário também podemos ver queda na disparidade entre os gêneros, pois a mulher recebia 79% do salário do homem em 2004 e 84,5% em 2015.

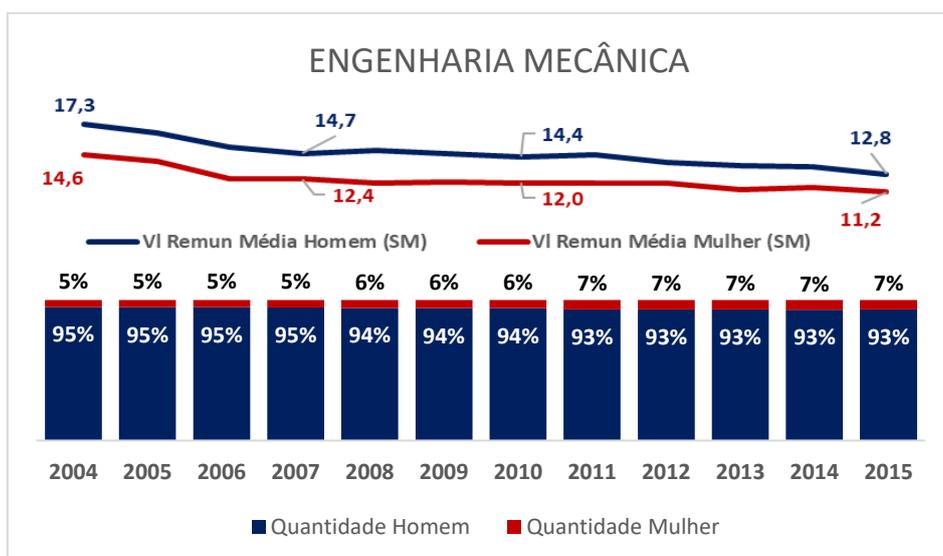
**Gráfico 10 – Engenharia Civil**



Fonte: RAIS - CBO 2002

A engenharia mecânica é uma carreira claramente com acentuada predominância masculina. A presença feminina nesta profissão era de apenas 5% em 2004, aumentando para 7% em 2015, como mostra o gráfico 11 – ou seja, modesto crescimento de 2 p.p ao longo de 11 anos. Embora a presença feminina seja muito pequena, as mulheres ganhavam cerca de 84,3% do salário dos homens em 2004 e isto passa para 87,5% em 2015. Ou seja, é uma profissão em que a discrepância salarial não é tão alta quando comparada com outras ocupações em que há mais mulheres.

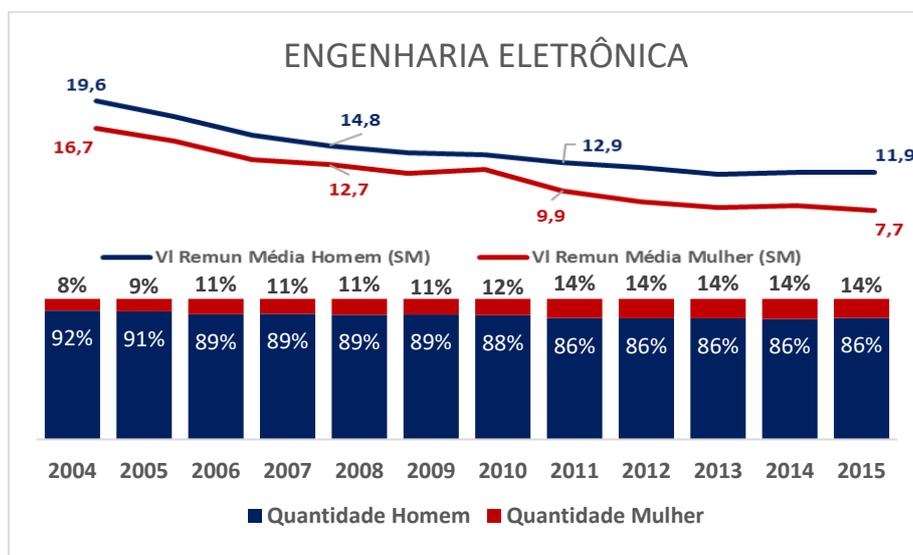
**Gráfico 11 – Engenharia Mecânica**



Fonte: RAIS - CBO 2002

O caso da engenharia eletrônica – gráfico 12, é parecido com a mecânica, pois há alta predominância masculina. Neste caso as mulheres eram 8% em 2004 e passam a ser 14% em 2015. O aumento das mulheres nesta profissão também apresenta crescimento lento e gradual, no entanto as mulheres conquistam mais espaço que na engenharia mecânica. Em relação ao salário, as mulheres recebiam 85% do salário dos homens em 2004, e em 2015 este número passa para 64,7%. Neste caso temos um crescimento de 6 p.p da presença relativa da mulher ao longo dos 11 anos e grande piora na discrepância salarial, pois as mulheres perdem cerca de 20,3% do salário.

**Gráfico 12 – Engenharia eletrônica**

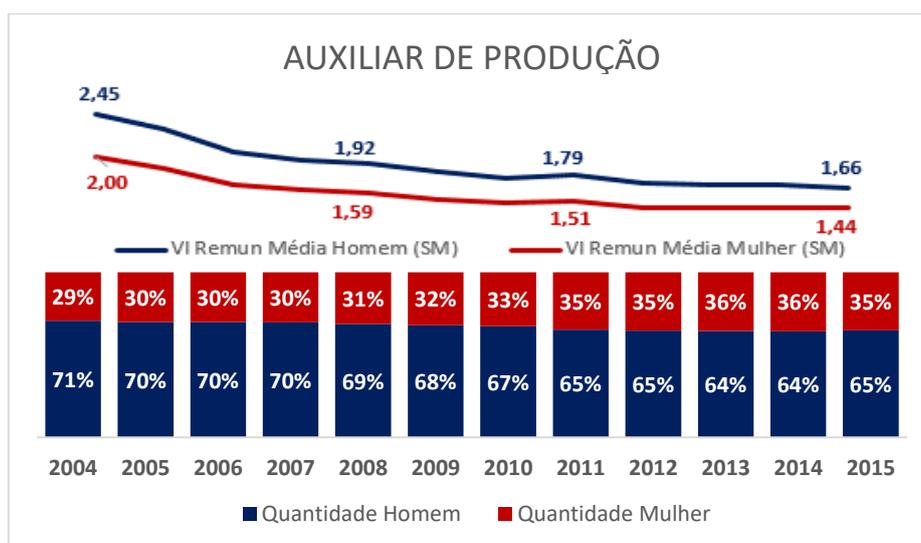


Fonte: RAIS - CBO 2002

Nas profissões analisadas da base da pirâmide social é notável a pequena presença feminina no caso de auxiliar de produção e da grande predominância feminina na ocupação de limpeza.

No caso de auxiliar de produção – gráfico 13, as mulheres eram 29% em 2004 e chega a 35% em 2015. As mulheres ganhavam 81,6% do salário masculino em 2004 e em 2015 esta discrepância cai para 86,7%.

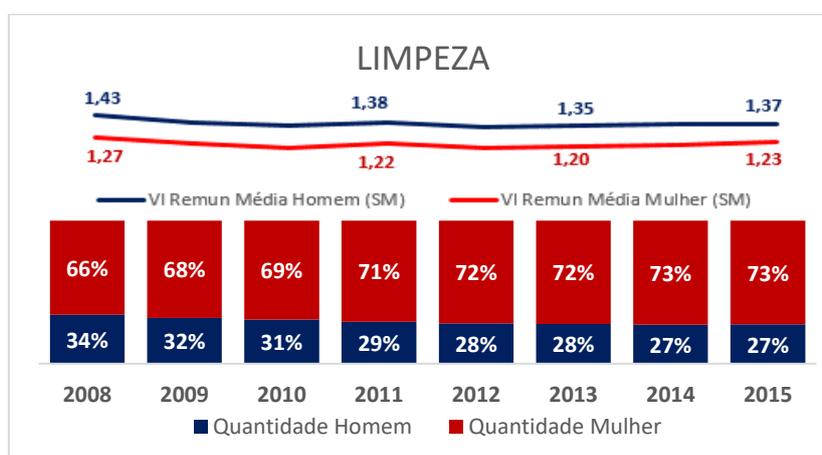
**Gráfico 13 – Auxiliar de produção**



Fonte: RAIS - CBO 2002

A ocupação de limpeza sempre apresentou grande predominância feminina, que era de 66% em 2008 (porque não fez a análise considerando 2004?) e aumenta para 73% em 2015 (Gráfico 14). Nesta profissão as mulheres ganhavam cerca de 88,8% do salário dos homens em 2008 e passam a ganhar 89,7% em 2015.

**Gráfico 14 - Limpeza**



Fonte: RAIS - CBO 2002

No entanto, uma das explicações para que as ocupações de auxiliar de produção e limpeza apresentarem menor discrepância salarial entre os gêneros é pelo fato dessas profissões serem protegidas por salário mínimo.

## **CONCLUSÕES**

Apesar da sociedade ter ganho nova forma a partir das revoluções industriais, da ida dos homens para a guerra, das revoluções feministas que lutaram por igualdade de salários, do processo de urbanização e da queda da taxa de fecundidade, ainda hoje há problemas em relação a disparidade de gênero no mercado de trabalho – tanto em relação à presença da mulher quanto em relação às discrepâncias de salários.

Infelizmente, as hipóteses apresentadas no início da pesquisa se confirmaram através dos dados empíricos. Como pudemos ver, em todas as ocupações, independente do cargo ocupado, as mulheres recebem salários menores que dos homens, mesmo trabalhando as mesmas quantidades de horas.

Em todas ocupações analisadas houve aumento da presença feminina, tanto nas profissões já ocupadas majoritariamente por mulheres, como são os casos das ocupações de recursos humanos (RH) e dos cargos de assistente e limpeza, quanto nas ocupações ocupadas majoritariamente por homens, como as de topo de carreira (gerência e diretoria) e as de tecnologia (engenharias). Podemos entender este fenômeno como um aumento da ida das mulheres ao mercado de trabalho formal – na qual foi feita a análise – sendo que este aumento se deu pelo molde que a sociedade estabeleceu nos últimos anos.

Nas profissões administrativas, comerciais e de RH, nos cargos de assistente ou analista, as mulheres são maioria. Porém, quando o cargo sobe para gerência, a realidade muda, e os homens passam a ser predominantes, sendo que no caso de diretoria a disparidade é ainda mais significativa. A exceção é o caso de RH, em que as mulheres são predominantes inclusive no cargo de diretoria, possivelmente por se tratar de uma profissão em que um dos cursos requeridos é a psicologia com predominância feminina.

Na comparação entre ocupações comerciais de cargos de gerência e diretoria a presença feminina cai significativamente de um cargo para outro, sendo cerca de 40% em cargos de gerência e apenas 21% em cargos de diretoria, ou seja, uma queda de 19 pontos percentuais entre um cargo e outro. Este dado contrasta com a área administrativa, em

que se observa 46% de presença feminina em cargos de gerência e 43% em cargos diretoria – queda de cerca de três pontos percentuais entre um cargo e outro.

Este contraste entre as duas áreas é curioso e merece maior investigação. Podemos levantar a hipótese, por exemplo, de que isto ocorre pelo fato da ocupação comercial tem vínculo com negócios externos, dependendo de viagens e vendas, ainda mais em topo de carreira como é o caso do cargo de diretoria, impedindo as mulheres de ocuparem esses cargos, devida à dupla jornada de trabalho e menor flexibilidade que os homens, enquanto a ocupação administrativa pressupõe um ambiente de trabalho mais interno, com menor necessidade de relações fora das empresas e necessitar de menor flexibilidade.

Já em relação aos salários, é notável que em quase todos os casos analisados a divergência de remuneração diminuiu ao longo dos 11 anos, exceto na ocupação de engenharia eletrônica, em que a disparidade salarial piora, pois, as mulheres recebiam cerca de 85% do salário dos homens em 2004 e em 2015 este número cai para 64,5%. Este caso também é curioso e merece maior investigação para analisar suas possíveis causas.

Outra questão em relação aos salários, analisando as ocupações administrativas, comerciais e de RH, é que, embora a discrepância salarial tenha diminuído, em 2015 ainda é possível notar que quanto mais elevado o cargo, maior a discrepância salarial, como mostra a tabela 1, confirmando a hipótese inicial. Verifica-se assim, que nos cargos mais baixos, como o de assistente ou analista a mulher recebe em torno de 83% do salário dos homens, ao passo que quando o cargo analisado é de gerência este número cai para em uma média de 70%, enquanto no caso dos cargos de diretoria a mulher recebe em torno de 50% dos salários masculinos. A exceção, mais uma vez, ocorre na área de RH, onde a presença da mulher é majoritária até na ocupação de direção. No entanto, mesmo neste caso é possível notar piora na disparidade salarial, conforme se eleva o nível do cargo.

**Tabela 1 – Proporção média entre salário feminino e masculino por cargo (2015) – Ocupação administrativas, comercial e RH**

ADMINISTRATIVA		
ASSISTENTE	GERENCIA	DIRETORIA
82%	71%	49%
COMERCIAL		
ASSISTENTE	GERENCIA	DIRETORIA
86%	68%	59%
RECURSOS HUMANOS (RH)		
ANALISTA	GERENCIA	DIRETORIA
82%	78%	77%

Fonte: RAIS - CBO 2002

No caso das engenharias – profissões tecnológicas – embora a presença feminina seja menor quando comparada com as profissões administrativas, comercial e RH em todos os cargos, a diferença salarial não é tão grande quanto nessas profissões, como podemos ver na tabela 2 – também analisando o ano de 2015.

No caso da engenharia civil, a presença da mulher é maior (cerca de 21%) já que as mulheres presença relativamente grande nos cursos superiores, quando comparada a outras carreiras de engenharia. Sua remuneração atinge 85% do salário dos homens, enquanto no caso da engenharia mecânica, as poucas mulheres que ocupam esta profissão (apenas 7%) recebem cerca de 88% do salário dos homens.

Essa é uma das profissões analisadas de topo de carreira em que há menor discrepância salarial. Já o caso da engenharia eletrônica, a presença da mulher não é tão baixa quando na mecânica, sendo cerca de 14%, mas a discrepância salarial é muito maior, onde as mulheres recebem, em média, apenas 64% do salário dos homens. Tais aspectos sugerem a necessidade investigação mais detalhada do mercado de trabalho feminino nessas carreiras, de modo a melhor compreender o fenômeno observado.

**Tabela 2 – Proporção média entre presença e remuneração feminina e masculina (2015) – Ocupações tecnológicas**

CIVIL	
PRESENÇA	REMUNERAÇÃO
21%	85%

MECÂNICA	
PRESENÇA	REMUNERAÇÃO
7%	88%

ELETRÔNICA	
PRESENÇA	REMUNERAÇÃO
14%	65%

Fonte: RAIS - CBO 2002

Durante a coleta de dados, uma das relações que imaginamos que poderia ocorrer é a proporção da presença feminina e seu impacto na discrepância salarial. No entanto, através nas análises, não foi possível perceber uma correlação clara entre os fatores. Em algumas carreiras, como o de engenharia eletrônica em que a mulher possui menor presença, os salários são mais igualitários. No entanto, não é possível generalizar essa relação para todos os casos.

Em relação às ocupações de base da pirâmide social, como auxiliar de produção e limpeza, podemos notar, através da tabela 3, que a presença feminina é maior em limpeza, pois são cerca de 73% nesta ocupação. Ou seja, grande parte das mulheres ainda ocupam profissões com cunho doméstico, sendo que a presença feminina nesta profissão só tem aumentado ao longo dos sete anos analisados, passando de 66% em 2008 para 73% em 2015. Uma outra explicação para isto é o fato desta profissão ter ganho maior formalidade nos últimos anos. A presença feminina na fábrica, como auxiliar de produção, também cresceu, embora os homens continuem sendo maioria. Em relação à remuneração, é claramente notável que nestas ocupações a divergência salarial é menor do que em relação as profissões qualificadas. Uma explicação possível é que, em virtude de que o nível salarial dessas ocupações se aproximar do salário mínimo definido em lei, estabelece-se assim um piso: se por um lado não se verifica uma valorização muito acima desse piso, por outro não se pode remunerar abaixo dele. Ainda assim, porém, verifica-se uma clara discrepância salarial, em desfavor das mulheres.

**Tabela 3 – Proporção média entre presença e remuneração feminina e masculina (2015) – Ocupações não qualificadas**

AUXILIAR PRODUÇÃO	
PRESENÇA	REMUNERAÇÃO
35%	87%
LIMPEZA	
PRESENÇA	REMUNERAÇÃO
73%	90%

Apesar de, no geral, as mulheres terem conquistado espaço em praticamente todas as profissões, tanto nas qualificadas quanto nas não qualificadas, a presença majoritariamente masculina em algumas profissões ainda é preocupante, principalmente nas de tecnologia e de cargos altos como diretoria, sendo que as possíveis explicações para isto é o preconceito da capacidade feminina nestas profissões/cargos, ditas como masculinas, e pela falta de encorajamento das meninas quando pequenas, em relação aos brinquedos e brincadeiras oferecido a elas, fazendo com que, mesmo as mulheres que conquistam estes espaços acabam sentindo-se menos capazes de realizar um bom trabalho – como comentamos na discussão - a chamada “síndrome de impostora”. Algumas possíveis soluções para aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho são políticas públicas que permitam às mulheres a voltarem ou entrar no mercado de trabalho após a maternidade, como o aumento do número de vagas em creche, pois esta é uma questão crucial que impede muitas mulheres de se tornarem independentes e alavancarem suas carreiras, em uma sociedade que ainda atribui essencialmente à mulher a responsabilidade pelo cuidado com as crianças. Em uma sociedade em que tais responsabilidades fossem equilibradas entre os gêneros, a ausência de creches impactaria igualmente a carreira de mulheres e homens.

Já em relação aos salários, para que houvesse igualdade, seria necessário que o custo da funcionária mulher se igualasse ao custo do funcionário homem, ou seja, que a cultura de dupla jornada de trabalho e a responsabilidade da família dada a mulher fosse quebrada. Entre as possíveis políticas nesse sentido estaria a divisão mais igualitária da licença parental com os pais, para que estes tenham mais tempo com as crianças e a responsabilidade não caia com maior peso sobre as mães. Só assim ambos teriam as mesmas oportunidades de dedicação à carreira, e as funcionárias mulheres não representariam custos maiores para as empresas que suas contrapartes masculinas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís. 2006 **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc. Cult.[online]. 2006, vol.58, n.4, pp. 40-41. ISSN 2317-6660.
- ABRAMO, Laís. 2004. **Desigualdade e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. Ciência e Cultura, Editora OIT, Vol.58. Pag 40-41. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a20v58n4.pdf>
- ABRAMO, Laís, 2004. **Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos**. In Abramo, L. Rangel, M. y Valenzuela, M.E. Políticas de empleo y superación de la pobreza y la igualdad de género en América Latina, Lima, OIT (no prelo).
- BLAY, E. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Estudos Feministas**, ano 9, 2 semestre de 2001.
- BRADSHAW, J & FINCK, N (2002). A comparison of child-benefit packages in 22 countries. **DWP Research Report** Number 17. Leeds, Inglaterra.
- BRIGUGLUI, Bianca. **De casa para o trabalho, do trabalho para casa: Trajetória de emprego e desemprego de mulheres na cidade de São Paulo**. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, Campinas, 2013.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, 1996, Caxambu. Anais... Campinas: ABEP, 1996. v. 1.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007
- BRUSCHINI, M. C. A.; PUPPIN, A.B. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, Campinas, v. 34, n121, p 105-138, jan./abr. 2004).
- BRUSCHINI, M. C.; LOMBARDI, M. R. (1998) “A bipolaridade do trabalho feminino”. **Cadernos de Pesquisa**, 110, 67-104.
- CARDOSO, Iredé. **Mulher e trabalho: discriminações e barreiras no mercado de trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 1980.
- CARBONARI, Pâmela. Brinquedos “de menina” afastam as garotas da ciência. **Super Interessante Abril**. 22 de Março de 2016, São Paulo. Comportamento. Disponível em: <http://super.abril.com.br/comportamento/brinquedos-de-menina-afastam-as-garotas-da-ciencia/>. Acessado em 18/04/2017
- CARPOLO, Silvia. Por que a ‘síndrome da impostora’ continua atormentando as mulheres? **El País**. 13 de Março de 2017.. Disponível em:

[http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564\\_421859.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html). Acessado em 18/04/2017

- COOPER, C.L LEWIS, S (2000). **E agora, trabalho ou família: pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia**. 1ª Edição. São Paulo. Editora Tamisa.
- COLTRANE, S. (2000). Research on household labor: Measuring the social embeddedness of routine family work. **Journal of Marriage and the Family**, 46, 1208-1233.
- D' ALONSO, G.L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol Am Lat**. México. N.15, dez. 2008. Disponível em < <http://www.inesc.org.br>> Acesso em 29/03/2016
- DEDECCA, C., JUNGBLUTH, A.; TROVÃO, C.J.B.M. A baixa renda nos mercados de trabalho metropolitanos de Salvador e São Paulo. In: **Encontro Nacional De Estudos Populacionais**, 16., 2008, Caxambú. Anais...Caxambú: ABEP, 2008.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. As mulheres e o Salário Mínimo nos mercados de trabalho metropolitano. **Estudos e Pesquisa**. Ano 3, num. 32, março-2017.
- FARAH, Marta. **Gênero e Políticas Públicas. Estudos Feministas**, Florianópolis, 12(1): 47-71, Janeiro-abril/2004.
- FABIO, André. Dois séculos separam mulheres e homens de igualdade no Brasil. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 26 set. 2015. Mercado. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/asmais/2015/09/1675183-no-ritmo-atual-fim-da-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-demoraria-240-anos.shtml>. > Acessado em 19/10/2015
- FRANCO, D. A. C. (2001). **Visitando a mulher no cenário pós-licença maternidade**. Dissertação de Mestrado, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- FURNO, Juliana. A longa Abolição no Brasil: **Transformações recentes no trabalho doméstico**. Tese Mestrado, Instituto de Economia, Unicamp. 2016
- GOLÇALVES, Anne. Mamãe a bordo. **Revista Gol Linha aéreas inteligentes**. Numero 170, Maio.2016.. Disponível em: < [http://www.voegol.com.br/pt-br/servicos/entretenimento-a-bordo/RevistasArquivos/GOL170\\_MAIO.pdf](http://www.voegol.com.br/pt-br/servicos/entretenimento-a-bordo/RevistasArquivos/GOL170_MAIO.pdf)>
- HIDALGO, Emilio. “Assinava os e-mails com o nome dela e me tratavam pior”: um experimento sobre o machismo no trabalho. **El País**, Brasil, 13 de março de 2017. Machismo. Disponível em: <[http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/12/internacional/1489318560\\_920454.html?id\\_externo\\_rsoc=FB\\_BR\\_CM](http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/12/internacional/1489318560_920454.html?id_externo_rsoc=FB_BR_CM)>. Acessado em 18/04/2017
- HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, V.3, n.132, p.595-609, Set/Dez 2007.
- KREIN, Dari; CASTRO, Barbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. 2015

- LEONE, E. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: ROCHA, M. I. B. (Coord.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. ABEP, Nepo/Unicamp e Cedeplar/UFMG. Editora 34, 2000.
- LEONE, E.; TEIXEIRA, M. (2013). As mulheres no mercado de trabalho. **Carta Social e do trabalho**, n. 21 – jan/mar.2013. Centro de Estudos de Sindicado do Trabalho (CESIT)
- LEONE, Eugenia T.; BALTAR, Paulo.; A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.
- LOMBARDI, Maria Rosa. Um mercado de trabalho cada vez mais feminino. Entrevista concedida à Folha Dirigida, em outubro de 2007, à Ana Paula Novaes. **Difusão de ideias (Fundação Carlos Chagas)**, outubro, 2007, p. 1-5. Disponível em <[http://www.fcc.org.br/conteudos especiais/difusaoideias/pdf/entrevista\\_mercado\\_mais\\_feminino.pdf](http://www.fcc.org.br/conteudos especiais/difusaoideias/pdf/entrevista_mercado_mais_feminino.pdf)>, acesso em 02/07/2017.
- LOPES, C. L. E. 8 de março, **Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias**. Disponível em <<http://www.ubmulheres.org.br/paginas/historia>> Acessado em 18 de setembro de 2012.
- LOURENÇO, A. Mulheres na ciência: Engenharia Civil. **Guia do Estudante**, Abril. 24 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/blog/pordentrodasprofissoes/mulheres-na-ciencia-engenharia-civil/>. Acessado em 10/06/2017
- LUIZA, B. Facebook e Microsoft tentam igualar salários entre gêneros. **EXAME**; Negócios, 12 de abril de 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/facebook-e-microsoft-tentam-igualar-salarios-entre-generos>
- MEDEIROS, I.Y. **Amamentação em mulheres que trabalham: o não trabalho no trabalho**. (2006) Disponível na internet em: [www.teses.usp.br/teses](http://www.teses.usp.br/teses). Acessado em 25/04/2016.
- MELO, H.P. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. Texto para Discussão do IPEA, Rio de Janeiro/RJ, p. 1-29, 1998a. Disponível em: Acessado em: 04/11/2015.
- MELO, H.P. Globalização, políticas neoliberais e relações de gênero no Brasil. In: Angela Borba; Nalu Faria; Tatau Godinho. (Org.). **Mulher e Política**. 1º ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1998b, v. 1, p. 55-70. Disponível em: Acessado em: 04/11/2015.
- NOGUEIRA, M; Claudia – A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. **O Avesso do Trabalho** – 2.ed – São Paulo: Expresso Popular 2010 336p.
- OBSERVATÓRIO Brasil da igualdade de gênero. **Homens recebem salários até 30% maiores que mulheres no Brasil**. Arquivo de Noticiais. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>, 2009. Acessado em 02/07/2017.

- PEDRO, Claudia B.; GUEDES, Olegna S. As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres. In: **Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas**, Universidade Estadual de Londrina, 24 e 25 de junho de 2010, p. 1-10.
- POCHMANN, Marcio. **Nova Classe Média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. Boitempo Editorial, São Paulo, 2012.
- PROBST, E.R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – Disponível na internet em [www.icpg.com.br](http://www.icpg.com.br) Acessado em Junho, 2012.
- RAGO, Margareth “Trabalho feminino e sexualidade”. In: PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997. P.578-606.
- RAGO, Margareth. Descobrimo historicamente o gênero. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 89-98, 1998.
- SALDANHA, Roberto C. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho da sociedade da informação. **Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2008, Caxambu-MG**. Belo Horizonte, ABEP, 2008. Disponível em <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008\\_973.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_973.pdf)>, acesso em 02/07/2017.
- SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados** 17 (49), 2003, pp. 99-116.
- TEIXEIRA, Zuleide Araújo. **As mulheres e o mercado de trabalho**. (2005). Disponível em: <[http://www.universia.com.br/html/materia/materia\\_daba.html](http://www.universia.com.br/html/materia/materia_daba.html)>. Acesso em: 29/03/2016
- VAZ, Caroline F. M.; LAIMER, Rosane T. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária. **Secretariado executivo em revist@**, v. 6, 2010, p. 1-17. Disponível em < <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/issue/view/276>>, acesso em 27/04/2016.
- VEBLEN, T. **A Teoria da Classe Ociosa – Um estudo econômico das instituições**. (Os pensadores). Trad. Olívia Krähenbühl. São Paulo: Atica, 1974.