

# A CAMINHADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO NAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS NO BRASIL: AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

Ivani da Silva Arnhold<sup>1</sup>  
Claus Magno Germer<sup>2</sup>  
Nanci Stancki da Luz<sup>3</sup>

## RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi analisar a diferença salarial entre homens e mulheres e do ingresso das mulheres no mercado de trabalho assalariado no decorrer das duas últimas décadas no Brasil. Tratou-se de um estudo cujo desenvolvimento partiu de uma revisão de literatura com o intuito de verificar como o processo do ingresso da mulher no mercado de trabalho se estabeleceu em termos de diferenças de remuneração do seu trabalho em relação ao homem, assumindo o caráter exploratório, descritivo e qualitativo, sendo que o aspecto quantitativo se consolidou devido à análise das diferenças salariais promovidas pela divisão sexual do trabalho. A análise histórica possibilitou compreender o movimento de inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos; onde uma análise nos moldes marxistas trouxe uma fundamentação importante para que se compreendesse este processo. O referencial histórico-dialético descreve que existe uma mediação da cultura em todas as atividades humanas, e por isso determina que quando se refere à humanidade não cabe à existência de fenômenos naturais. Os estudos analisados mostraram que aos os rendimentos médios mensais das mulheres representam em média apenas 75% dos rendimentos salariais dos homens, mesmo que os índices mostrem que a mulher apresenta maior grau de escolarização e desempenhe as mesmas funções. Pode-se concluir que é possível observar uma linha cronológica ressaltando que a disparidade salarial entre homens e mulheres é o resultado de muitos fatores, incluindo a segregação ocupacional, o preconceito contra as mães que trabalham e a discriminação por remuneração direta.

Palavras-chave: Marxismo. Mercado de trabalho. Participação da mulher. Remuneração. Discriminação salarial.

---

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Econômica pelo Centro Universitário Unibrasil, Especialização em Gestão Financeira pelo Centro Universitário Barão de Mauá, Licenciada em Matemática pela UTFPR e Mestrado Profissional em Desenvolvimento Econômico pela UFPR. ivaniarnold@swore.com.br

<sup>2</sup> Orientador Graduado em Agronomia UFRJ, Mestrado em Economia Agrária pela Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz/USP e doutorado em Ciências Econômica pela UNICAMP.

<sup>3</sup> Co-orientadora Graduada em Matemática pela UFPR e graduação em Direito pelo Centro Universitário Curitiba; Mestrado em Tecnologia pela UTFPR e Doutorado e pós-doutorado em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas.

## ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the wage gap between men and women and the entry of women into the wage labor market over the past two decades in Brazil. It was a study whose development started from a literature review in order to verify how the process of entering women in the labor market was established in terms of differences in the remuneration of their work in relation to men, assuming an exploratory character, descriptive and qualitative, and the quantitative aspect was consolidated due to the analysis of wage differences promoted by the sexual division of labor. The historical analysis made it possible to understand the movement of insertion of women in the labor market over the years; where an analysis in the Marxist molds brought an important foundation for understanding this process. The historical-dialectic framework describes that there is a mediation of culture in all human activities, and therefore determines that when referring to humanity, there is no place for natural phenomena. The studies analyzed showed that, on average, women's monthly earnings represent on average only 75% of men's salary earnings, even though the indexes show that women have a higher level of education and perform the same functions. It can be concluded that it is possible to observe a timeline emphasizing that the gender pay gap is the result of many factors, including occupational segregation, prejudice against working mothers and discrimination for direct remuneration.

Keywords: Marxism. Labor market. Women's participation. Remuneration. Wage discrimination.

## INTRODUÇÃO

A desigualdade de renda no Brasil no que se refere às questões de gênero (homens e mulheres) e trabalho assalariado como predispõem França; Salvato; Souza (2013) contêm em si características de cunho histórico. Em 1981 o país estava posicionado em segundo lugar no ranking de desigualdade do Banco Mundial e, apesar de transcorrido uma redução da mesma nas últimas décadas e passado 30 anos, os dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) do ano de 2011 apontavam que o Brasil ainda se mantinha como um dos países de maior desigualdade no mundo, e sua posição na América do Sul o mantinha à frente apenas da Bolívia e da Colômbia.

Alusivo às transformações na produção capitalista, Marx (2014, p. 468) afirmou que a partir do incremento das máquinas, tornou-se mais fácil para qualquer trabalhador a realização dos trabalhos, visto a dispensabilidade de força física e especialidades, exigindo-se apenas maior flexibilidade por parte do trabalhador. A consequência desta mudança é ocasionada mediante o processo da inclusão de

mulheres e crianças no mercado de trabalho, se intensifica desse momento em diante, pois toda a família, sem distinção de sexo ou idade, passa a ser também explorada pelo capitalista. Salienta que a mulher já era explorada de outras formas porque sempre desenvolveram o trabalho doméstico e informal que não era visível para o resto da sociedade.

O que provoca a abertura para pesquisar a análise da entrada das mulheres no mercado de trabalho assalariado, da exploração à qual foram submetidas e as dessemelhanças salariais entre os homens e as mulheres e que perdura até os dias atuais.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, já era retratada por Sina (2005) que analisou as transformações e trajetórias das mulheres no mercado de trabalho, conciliando suas novas atribuições com as mais diversas atividades.

A conquista de postos no mercado de trabalho vista assim, da perspectiva dos grandes números, esconde detalhes. Onde há roseiras – ninguém duvida –, há espinhos. É sabido por todos os que acompanham os movimentos da economia que as mulheres obtêm postos muitas vezes relegados pelos homens, por menores salários (SINA, 2005, p. 61).

O trabalho desenvolvido por Atal; Ñopo; Winder (2009) examinou as diferenças salariais de homens e mulheres em países da América Latina, verificando que os homens recebiam 9% a 27% a mais do que as mulheres, corroborando ao exposto por Barros *et al.* (2009) ao afirmar que após um período de crescimento econômico sustentado no final do século passado e início deste século, a América Latina ainda enfrenta uma alta desigualdade e menores indicadores de bem-estar entre certos setores da população.

Globalmente, a diferença salarial entre homens e mulheres é estimada em 23%, complementando, as mulheres ganham menos que os homens que exercem as mesmas ocupações, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2011. A diferença salarial entre homens e mulheres ainda é substancial, contudo, de acordo ao estudo desenvolvido por ILO (2017) tal cenário tem indicado tendência de atenuação entre os números.

O desenvolvimento do tema proposto se justifica pela necessidade de entendimento quanto à intensificação da participação e evolução do papel da mulher no mercado de trabalho em contrapartida com as desigualdades salariais em relação ao homem.

O objetivo geral deste artigo foi analisar a diferença salarial entre homens e mulheres e o ingresso das mulheres no mercado de trabalho assalariado no decorrer das duas últimas décadas no Brasil.

A metodologia que norteou esta pesquisa se fundamentou nos pressupostos descritos por Minayo (1998) que discursa que a organização do processo de pesquisa deve seguir eixos principais, como as escolhas teóricas, os dados técnicos e a análise dos resultados obtidos. A pesquisa foi desenvolvida com base na análise de informações obtidas em materiais já elaborados nas duas últimas décadas, abrangendo os anos de 1995 a 2015, e contendo em si, dados gerais relacionados às regiões do Brasil.

O método de pesquisa adotado foi o exploratório e descritivo com dados prospectivos e abordagens qualitativas (COSTA, 2001). A pesquisa foi bibliográfica por estar embasada em materiais já elaborados e pesquisados em mecanismos de busca como Scielo; Google Acadêmico, estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e banco de teses.

A análise da bibliografia adotou a sistemática geralmente utilizada nos trabalhos de revisão de literatura, que se orienta por uma análise, leitura e organização do material selecionado partindo-se do eixo básico da diferenciação salarial (DEMO, 2008).

## **1 A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES**

“O Capital” e outros estudos de Marx trouxeram uma fundamentação importante para que se compreenda o processo de emancipação humana, e também, a relação entre trabalho e exploração que são extremamente relevantes para que se entenda como se estabelecem as relações sociais no âmbito do sistema capitalista.

Segundo Marx, a indústria desenvolve-se passando por três fases: 1ª é o artesanato a forma própria do feudalismo, a 2ª é a manufatura, primeira forma da indústria capitalista, e a 3ª é a indústria mecanizada a forma mais desenvolvida da indústria capitalista, baseada na invenção e difusão da maquinaria.

A manufatura consiste no agrupamento de diversos artesãos, antes independentes em mesmo local e trabalhando para um mesmo capitalista e sob seu

comando. Segundo Marx (2014, p. 493-511) o surgimento da manufatura teve como origem duas formas destacadas. A primeira se refere ao momento “[...] quando são concentrados numa oficina [...] trabalhadores de ofícios diversos e independentes”. A segunda se constituiu no momento onde “[...] o mesmo capital reúne ao mesmo tempo na mesma oficina muitos trabalhadores que fazem a mesma coisa ou a mesma espécie de trabalho”. A partir desta ideia, partindo dos pressupostos teóricos de Marx (2014, p. 511-512), compreende-se que a manufatura teve sua procedência no artesanato.

Ambas as formas da manufatura convergem para um sistema constituído por grande número de trabalhadores que trabalham em regime de divisão técnica de trabalho, mesmo em face das inúmeras facetas da manufatura, o resultado final se constitui num só: “um mecanismo de produção cujos órgãos são seres humanos” (MARX, 2014, p. 511). Para o autor, seja complexa ou simples, a manufatura apresenta dependência direta das habilidades individuais de cada trabalhador. Contudo estas habilidades são afetadas pelos efeitos da produção mecanizada.

Para Marx (2014) o impacto social promovido pela implementação da produção mecanizada determinou reflexos poderosos na época da Revolução Industrial, sendo que foi a partir deste processo que a força de trabalho se viu diante de mais exploração e o capital passou a determinar ativamente a vida dos trabalhadores, seja por espoliar a força de trabalho, seja pela adesão ao incremento dos lucros por parte dos capitalistas.

Com a introdução da maquinaria que substituiu a força muscular tanto de animais (cavalos, bois) quanto a força da roda d’água, a força muscular do homem deixou de ser indispensável à produção, devido a isto se tornou possível substituí-la pelo trabalho de mulheres e crianças, que foi o fenômeno que alterou radical e definitivamente a realidade social.

Neste diapasão, quando se aborda a questão da força de trabalho feminina, a obra de Marx traz subsídios importantes para que entenda como o capitalismo abrangeu esta força de trabalho, onde se pode observar a prevalência de um sistema no qual as mulheres são exploradas, hierarquizadas e inferiorizadas em relação aos homens.

Em um cenário no qual as mulheres têm seu trabalho assalariado explorado no contexto macrossocial pelo sistema capitalista, é imprescindível que se analise e

compreenda a relação que se estabelece entre a busca pela emancipação das mulheres e a real efetivação deste processo em termos de trabalho e remuneração.

## **2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Conforme preleciona Saffioti (1994) o referencial histórico-dialético descreve que existe uma mediação da cultura em todas as atividades humanas, e por isso determina que quando se refere à humanidade não cabe à existência de fenômenos naturais. Diante disso estabelece que as relações de gênero se constroem socialmente tendo como baldrame o material e representando o processo de desenvolvimento do espaço de poder de homens e mulheres na sociedade. Esta ideia traz a concepção de gênero como uma construção social.

Conforme descrevem Diogo e Coutinho (2006) acerca do tema pode-se observar que as relações entre homens e mulheres tem se estabelecido geralmente de forma hierárquica, desigual, onde os mecanismos excludentes se interpõem ao longo do tempo. A ideia de que as mulheres têm sido de maneira constante colocadas na história como indivíduos incompletos, como seres relativos é reforçada por Beauvoir (1980, p. 10) dizendo que “O homem é o sujeito, o absoluto; ela é o outro”. Neste cenário mesmo em face de todas as conquistas no âmbito social, político, econômico e cultural que as mulheres têm conquistado ainda mantem uma posição de inferioridade na sociedade, especialmente no mundo do trabalho onde o grande aumento de sua participação feminina se consolida sem que haja registro de diminuição expressiva das desigualdades entre homens e mulheres.

Diversos pesquisadores tem se dedicado a estudar a divisão sexual do trabalho nas últimas décadas examinando categorias e métodos que anteriormente eram considerados neutros como as relações sociais sexuadas, que de acordo com Hirata (2002, p. 276) podem ser descritas como “[...] relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas”. Deste modo pode compreender a inclusão da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, respaldada nas relações generificadas de exploração e de opressão do homem sobre a mulher.

Albuquerque (2007) complementa o exposto afirmando que com a concretização dos estudos feministas e de gênero relacionados com a divisão sócio técnica do trabalho, o caráter sexuado das referidas relações passa a ser analisado

a partir de uma forma distinta. Anteriormente eram examinados partindo-se de uma visão durkheimiana que primava pela percepção concernente a divisão do trabalho sexual como a imputação às mulheres de funções que complementavam de maneira harmônica as dos homens necessárias para a manutenção da coesão social. Quando se parte para estudos fundamentados na categoria de análise gênero observa-se que na divisão sexual do trabalho é muito importante perceber as relações de poder que se estabelecem entre os sexos, trazendo que a divisão sexuada das funções profissionais não se consolida mais de maneira harmoniosa e complementar, passando-se a observar a dimensão dos conflitos estabelecidos pelas as relações de dominação/subordinação.

## 2.1 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Discriminação salarial e diferenças salariais não são termos sinônimos, a discriminação salarial ocorre quando indivíduos com o mesmo nível de escolaridade e experiência de trabalho equivalente realizam tarefas semelhantes, mas são pagos de forma diferente. A lei na maioria dos países proíbe a discriminação salarial com base em: orientação sexual (gênero) e sexo; nacionalidade; idade; estado civil; filiação; religião.

As diferenças salariais surgem quando os empregados são pagos de forma discriminatória. Tal discriminação pode ser baseada em raça, sexo, religião ou apenas em uma "impressão". No entanto, as diferenças salariais também podem parecer uma consequência da aplicação excessivamente aberta de descrições de cargos e do escalonamento de salários. Para medir as diferenças salariais, é importante saber quais descrições de cargo foram usadas para determinar a escala salarial de trabalhos específicos realizados por homens e mulheres.

É determinante entender que disparidade salarial significa uma desigualdade ou diferença no salário médio auferido pelas mulheres e salário médio ganho por homens e que a diferença salarial ou diferencial salarial são termos semelhantes que identificam um indicador estatístico expresso em percentagem. Já, o termo "discriminação salarial" é uma ação ilegal, que pode ser analisada para identificar situações em que uma mulher recebe menos dinheiro do que um homem pelo mesmo trabalho.

Blau; Kahn (2016) estimam, em seus estudos que até 12% dos pontos do hiato salarial poderiam ser o resultado de discriminação, ainda complementam que a diferença salarial entre os sexos é bastante universal. No entanto, os autores afirmam que suas análises concluíram que a natureza descentralizada da tomada de decisão sobre os salários é uma barreira, e que o mais indicado é que as taxas fossem negociadas pelas federações de empregadores e sindicatos, minimizando a questão da diferença salarial. A tomada de decisão salarial centralizada, em essência, reduziria a disparidade salarial.

Gerhart; Milkovich; Newman (2016) explicam que os apoiadores do conceito comparável partilham opiniões que a disparidade nos salários entre homens e mulheres é um revérbero da discriminação na sociedade, e que, como alguns empregos são categorizados como “trabalho de mulher”, passam a ser depreciados.

## 2.2 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO MUNDO

Em âmbito global, o Banco Mundial aponta que as mulheres representam na atualidade mais de 40% da força de trabalho e mais da metade dos estudantes universitários do mundo.

Segundo Ávila; Ferreira (2014, p.19) as mulheres no contexto da força de trabalho e seu valor para o mercado têm menor valia, o tal ocorre devido a herança embasada nos rudimentos do poder capitalista/patriarcal concretizada na divisão sexual do trabalho e renovada na perspectiva discursiva.

Se, como tudo parece evidenciar, as mulheres recebem salários mais baixos que os masculinos, aceitam postos menos categorizados na hierarquia profissional, são despedidas com mais frequência e apresentam taxas maiores de rotatividade entre tarefas mais altas, alguma tradução desses elementos devem possuir a o nível simbólico. Em outras palavras, um universo de cognições deve ter sido apreendido pelas mulheres de maneira a lhes permitir compreender, aceitar e justificar como lógica sua participação diferente, específica e subordinada no conjunto da força de trabalho (PENA, 1980, p. 207).

Para Abramo (2007, p.47) a caracterização do mercado de trabalho hodiernamente não é uma estrutura dual, mas sim uma grande heterogeneidade de situações e novos e complexos processos de segmentação da estrutura produtiva e da força de trabalho, onde certamente as dimensões homens e mulheres raça-etnia



tem um papel central, mas que não devem ser definidos em termos de dualidades e dicotomias.

Ávila; Ferreira (2014, p. 18) explanam que as dessemelhanças abarcando classes e etnias relacionadas às mulheres são, factualmente, elementos responsáveis pela sua adição na ligação trabalho doméstico/trabalho assalariado, uma vez que o ofício doméstico sempre foi incumbência das mulheres, independente de classe social.

Costa (2014, p. 20) complementa o raciocínio ao afirmar que a atuação laboral da mulher no campo de ação serviços, chegou à condição de que algumas carreiras são diretamente ligadas e específicas da mulher.

O Banco Mundial (2012, p. 23) avalia que nas duas últimas décadas, cerca de 10 países da América Latina apresentaram um acréscimo de aproximadamente dois terços no que se refere à participação da mulher na força de trabalho e que esse resultado pode ser conferido a mais educação e às transformações na formação de famílias (casamento tardio e fertilidade reduzida).

Costa (2014, p. 22) remata ao afirmar que se não houver transformações na sociedade e na própria família, o ato da mulher trabalhar de forma remunerada somada aos afazeres domésticos, transforma-se em uma jornada duplicada, mas que se novos padrões forem aplicados e absorvidos por um todo, ocorrerá a transformação social que acarretará na quebra dos paradigmas no que se refere à realidade da mulher.

### **3 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL**

De acordo com o que prelecionam Beaujot; Liu (2005, p.924) no decorrer dos últimos 30 anos, as mulheres entraram na força de trabalho de maneira representativa, mas mesmo quando assumiram um emprego fora de casa, seus deveres domésticos geralmente permaneceram os mesmos. Os autores explanam que copiosas expressões foram cunhadas para descrever esse duplo dever - duplo dia, segundo turno, duplo ônus ou dupla jornada.

Conforme Ávila; Ferreira (2014, p. 23) em meados de 2012 foi realizada no Brasil uma pesquisa, por intermédio do Instituto Datapopular e o SOS corpo, relacionada ao peso sobre a mulher diante da dupla jornada, ou seja, trabalho

remunerado e o trabalho não remunerado, este representando as ocupações domésticas.

Tal pesquisa, segundo relatam Ávila; Ferreira (2014, p. 23) em sua obra, apresenta um resultado onde todas as mulheres entrevistadas ocupavam algum tipo de trabalho remunerado e ainda 98% das entrevistadas afirmavam realizar além do trabalho remunerado o exercício das ocupações do lar e o cuidado em geral pela casa.

Quanto ao estudo, Ávila; Ferreira (2014, p. 24) ainda explanam:

Dentre estas, 74% afirmam contar com algum tipo de ajuda para cuidar da casa. Destas, 63% contam com ajuda gratuita, 10% com ajuda paga e 27% não contam com nenhum tipo de ajuda. A grande maioria das mulheres casadas, 71%, afirmam não contar com nenhuma ajuda dos homens para realizar os afazeres domésticos. Entre as mulheres solteiras e viúvas ou separadas, a principal ajuda na realização do trabalho doméstico é das mães (60% entre as solteiras e viúvas e 70% entre as separadas).

Segundo predispõem Sanchez; Thomson (1997, p. 747) a questão da probabilidade de se gerar um filho reduz o poder de barganha das mulheres por salários mais altos. Os autores citados também argumentam que em seus estudos foi concluído que o emprego dos homens e as jornadas de trabalhos domésticos continuavam invariáveis após o nascimento de um filho. Dessa maneira, a maior mudança para os homens está nas horas adicionais no cuidado infantil e não nos afazeres domésticos. Portanto, apontam que a paternidade propicia um maior envolvimento dos pais com os filhos, mas não necessariamente causam uma maior participação nos afazeres domésticos que evidentemente aumentam após a paternidade.

Conforme Gandra (2018) mulheres têm um emprego não remunerado em casa e um emprego mal remunerado na força de trabalho externa, além de que, sempre foram responsáveis pelos afazeres do lar e sempre receberam salários mais baixos do que os homens.

De acordo com os pressupostos defendidos por Gandra (2018) a super-representação das mulheres no trabalho a tempo parcial é assim explicada pelo fato de estarem muito mais sujeitas às limitações da conciliação da vida familiar e privada e que a precariedade dos serviços governamentais como: saúde, creches, assistência aos idosos, pessoas com deficiência e desempregados recairá de novo sobre os ombros das mulheres, que geralmente ainda são consideradas

responsáveis por este trabalho. A autora pondera que o trabalho das mulheres em casa está se expandindo, embora seja cada vez mais necessário que as mulheres sejam ganhadoras de renda, seja como apoiadores únicos de famílias monoparentais ou como membros de famílias com dois pais. Nesse cenário, completa que a peleja feminina pela igualdade se torna ainda mais difícil.

Conforme dados do IBGE (2018) em suas “Estatísticas de homens e mulheres - indicadores sociais de mulheres no Brasil”, e tendo por base cidadãos com idade igual ou superior a 25 anos mostram no que se referem aos rendimentos médios mensais, as mulheres contam com apenas 75% dos rendimentos salariais dos homens, resultando em um valor médio de R\$ 1.764,00 para o rendimento das mulheres, em contraste o valor de R\$ 2.306,00 dos homens. No que se refere à taxa de frequência escolar líquida (estudando e/ou concluída) estabelecida para o ensino médio, o ano de 2016 mostrou resultados onde a mulheres alcança 73,5% de conclusão e os homens 63,2%, sendo que a média do país para a taxa de frequência escolar líquida foi de 68,2%.

### 3.1 TRABALHO DOMÉSTICO E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER

A força de trabalho é explicada pela ILO (2017) como a oferta da força de trabalho disponível para a produção de bens e serviços em uma economia, sendo então a proporção da população que é economicamente ativa, ou seja, todas as pessoas que exercem força de trabalho (população ocupada) para a produção de bens e serviços durante um período específico.

De conformidade ao World Bank (2018) as estimativas de mulheres na força de trabalho são geralmente inferiores às dos homens e não são comparáveis internacionalmente, refletindo que as tendências e normas demográficas, sociais, legais e culturais determinam se as atividades das mulheres são consideradas econômicas.

O aumento da proporção de mulheres implica na redução paralela dos salários masculinos, segundo a exposição anterior, uma vez que o salário do homem passa a ser dividido com a mulher. Consequentemente, aumenta a mais-valia extraída pelo capital, em relação ao capital variável despendido.

Assim, a redução da participação masculina, aliada à expansão da participação feminina no Brasil no período de 1990 a 2017, podem ser interpretadas

como substituição do trabalho masculino pelo feminino, conseqüentemente, desvalorização da força de trabalho masculina e expansão acentuada da taxa e da força de trabalho no capitalismo brasileiro.

As informações do mostram que, apesar da porcentagem da população masculina ter sofrido declive e a porcentagem da população feminina ter tido adição representativa, a diferença de 20,86 pontos percentuais em relação a participação da força de trabalho dos homens e das mulheres em 2017, demonstram que a desigualdade de homens e mulheres continua a ser um dos desafios mais prementes que a esfera do trabalho encara.

Tais variações podem ser interpretados, inicialmente, quanto à proporção crescente das mulheres na força de trabalho, se embasando nas afirmações de Moreira; Rockenbach (2014) ao afirmarem que no desenrolar da história da globalização da economia, foi proporcionada a inserção das mulheres ao mercado de trabalho.

#### **4 UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS**

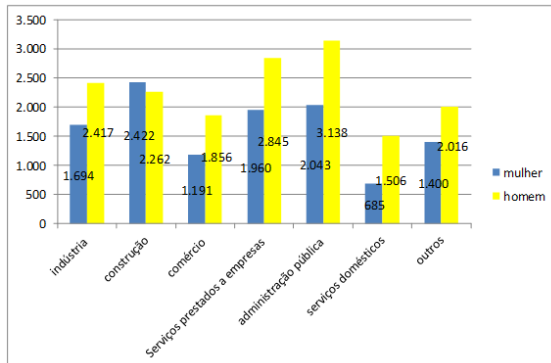
Corroboram Amaral (2012) e Ribeiro; Jesus (2016) que a elevação dos índices de inserção feminina no mercado de trabalho foi possibilitada, entre outros fatores pela expansão do nível de escolarização e conclusão de cursos universitários, o que as colocou na liderança dos índices de escolaridade em relação aos homens. Este não é um processo novo, pois, segundo destacam Bruschini; Pruppim (2004, p. 109) concomitantemente com a ocupação de espaços tradicionais de trabalho, como magistério e enfermagem, o aumento do nível de instrução das mulheres possibilitou que estas adentrassem também áreas profissionais consideradas como tradicionalmente reduto dos homens, como direito, medicina e engenharias. No entanto, a desigualdade de gênero ainda está presente porque de acordo com as autoras,

[...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão.

No estudo desenvolvido por Ribeiro; Jesus (2016) as autoras desenvolveram uma análise comparativa da média anual dos rendimentos das mulheres em relação aos homens no ano de 2009 com dados retirados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE que mostram que as mulheres ganhavam aproximadamente 72,3% do rendimento recebido pelos homens, em média, analisando indivíduos com 11 anos ou mais de estudo enquanto as mulheres tinham curso superior completo nos diversos grupamentos de atividade econômica. Da análise concluíram que a graduação superior não torna os rendimentos recebidos por homens e mulheres mais próximos e sim mais afastados percentualmente.

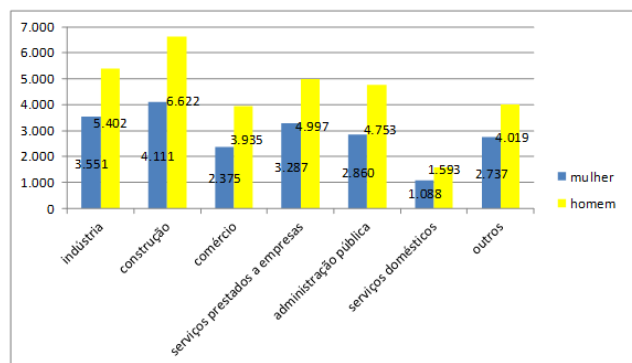
Este fato se confirma para o ano de 2011 como se pode verificar nos Gráficos 1 e 2 a seguir, onde se pode avaliar o rendimento médio da população ocupada feminina e masculina, por escolaridade, segundo grupamento de atividades.

Gráfico 1 - Rendimento médio real habitual da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por grupamentos de atividades, segundo o sexo – 2011 em R\$



Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Gráfico 2 – Rendimento médio real habitual da população ocupada com nível superior, por grupamentos de atividade, segundo o sexo-2011



Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Pode-se observar que nos diversos grupamentos de atividade econômica, com a graduação superior não houve aproximação dos rendimentos recebidos por homens e mulheres. A diferença salarial entre mulher e homem perdura ao longo dos anos como se pode perceber na tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação aos homens – 2003 – 2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
%	70,8	71,0	71,2	70,6	70,5	71,0	72,3	72,3	72,3

Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Concorda-se com o que dispõe Pinto (2007) que as mulheres apresentam desvantagem na ocupação de altos cargos executivos e tem seu trabalho desvalorizado no que se refere a remuneração recebida, sendo que a depreciação salarial se firma tanto em cargos de qualificação ordinária quanto em cargos de alta qualificação. Para Rodrigues et al. (2011), pode-se listar no rol de fatores relacionado com esta desvalorização a segregação ocupacional que impõe limites nas opções de trabalho para a mulher e a divisão sexual do trabalho que imputa, como já foi visto anteriormente, às mulheres o trabalho doméstico e os cuidados com a família.

Um estudo realizado pelo IBGE em 2013 onde se realizou a sintetização dos indicadores sociais descreve que 5% das mulheres trabalhadoras com mais de 25 anos tinham cargo de chefia em relação a 6,4% de homens na mesma faixa etária. Mesmo sendo uma diferença que parece muito pequena, esta se amplia quando se estuda o rendimento médio para ambos: as mulheres podendo chegar a ganhar até 30% a menos, destacando-se que o rendimento médio dos homens que ocupam cargos de chefia era de R\$ 4.603,00 e o das mulheres R\$ 3.172,00.

Caminhando nos anos esta análise mostra que em 2014 o rendimento médio recebido por mulheres no Brasil era de R\$ 1.435,97 enquanto os homens recebiam R\$ 1.934,93, onde percentualmente, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens, com uma diferença salarial de 26% de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2014.

De acordo com o caderno de formação desenvolvido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal em 2017 existe uma expressiva dificuldade na divulgação de dados confiáveis acerca da amplitude da diferença salarial entre homens e mulheres determinada pela carência de dados de rendimentos separados por gênero, ausência de informações relacionadas com as horas trabalhadas e devido a falta de concordância sobre a apresentação dos dados brutos de diferença salariais, comparação de salários médios de homens e mulheres ou ajustamento das diferenças brutas de salário relacionadas com as dessemelhanças das características das populações trabalhadoras e ou diferenças nos regimes laborais. Consolidam-se problemas também na comparação média nos casos em que a taxa de participação das mulheres é muito menor quando comparada à dos homens,

como no caso das mulheres com maior escolaridade atuarem em alguns setores como, por exemplo, o setor da construção civil onde as mulheres tem participação percentual muito menor, mas trabalham nos postos que recebem as melhores remunerações (CESIT-IE, 2017).

No âmbito de dados mais gerais, as dessemelhanças na remuneração entre homens e mulheres são aferidas por meio de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres com frequência, sendo que este indicador afere a diferença entre as remunerações médias masculinas e femininas apresentada de maneira percentual, como por exemplo, se as remunerações médias mensais das mulheres representam 70% das remunerações médias mensais masculinas, estabelece-se a diferença salarial de 30%.

Contudo, além destas questões estruturais da mensuração econômica, deve-se pensar nas questões sociais relacionadas. Neste caso, a análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres institui em elemento efetivo para considerar como o mundo do trabalho influencia as condições socioeconômicas das mulheres e para tornar mais evidentes as diferenças de ingresso no mercado de trabalho. No Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2013 afirma-se que:

[...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade (BRASIL, 2013, p. 48).

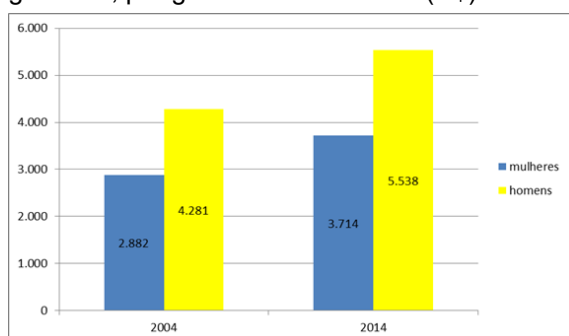
De acordo com Pinheiro et al. (2016, p. 13) na década compreendida entre 2004 e 2014 o país experimentou um crescimento contínuo da renda do trabalho, onde “o rendimento médio da população ocupada apresentou um aumento real de quase 50%, passando de pouco mais de R\$ 1.000,00 em 2004 para R\$1.595,00 em 2014”. Os autores destacam que dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) igualmente indicam uma diminuição nas desigualdades salariais no mesmo período suportados pelo fato de que esse crescimento foi maior para mulheres em 61%, sendo que para homens foi de apenas 44%, onde o maior aumento sobreveio para mulheres negras com 77% e o menor foi para homens brancos com 43%. O IPEA aponta que este crescimento foi resultado da política de valorização do salário mínimo.

Dados do IBGE (2016) mostram que o rendimento recebido por mulheres no ano de 2015, aproximadamente R\$ 1.927,00 continuava sendo menor que o recebido pelos homens, em torno de R\$ 2.555,00. Ao se comparar a média anual dos rendimentos de homens e mulheres, pode-se observar que as mulheres ganhavam aproximadamente 75,4% do rendimento auferido por trabalhadores homens, havendo neste caso um aumento de 20,8% em relação a 2014, o que se consolidou como a maior variação anual de toda série.

Andrade (2016) defende que esse processo de aproximação dos rendimentos ainda se mantém vagaroso e díspar entre homens e mulheres e especialmente entre grupos específicos de mulheres. Em 2015 as mulheres superaram pela primeira vez 75% da renda masculina, contudo, as mulheres negras ainda continuam ganhando menos de 40% da renda dos homens brancos. Sendo assim, não se pode afirmar que houve uma alteração profunda da estrutura da desigualdade de gênero.

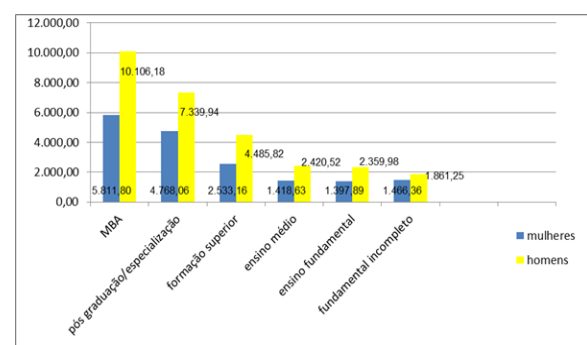
Ainda Andrade (2016) analisa que no que se refere aos cargos de chefia e gerência no período de 2004 e 2014, mesmo com o crescimento havido no nível de rendimento médio de homens e mulheres que ocupam esses cargos, a diferença de remuneração entre estes indivíduos ainda aumentou como se pode visualizar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Rendimento médio de pessoas de 25 anos ou mais de idade, em cargos de direção ou gerência, por gênero: 2004 e 2014 (R\$)



Fonte: adaptado de Andrade (2016, p. 58).

Gráfico 4 – Diferença de salários por escolaridade em R\$



Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Assim pode-se verificar que a diferença aumentou em 23% no período, saltando de R\$1.399,00 para R\$1.824,00, em média.

A escolaridade pode ser apontada como fator direto na elevação da renda para mulheres e homens, desta forma, à medida que a escolaridade aumenta existe um aumento no rendimento médio. A diferença de rendimento se eleva nos níveis de



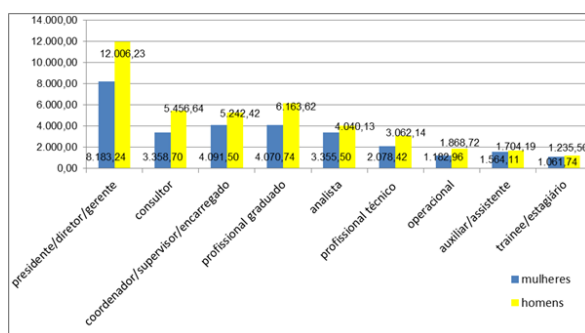
maior escolarização, ou seja, mulheres com mais de 12 anos de estudo ganham em média 65% do rendimento dos homens na mesma faixa de escolarização; já para mulheres com até 4 anos de estudo o rendimento chega a 76% do salário recebido por homens com esta escolaridade (DUARTE; FERREIRA; SALVATO, 2010).

Analisando o mercado de trabalho Cavallini (2018) mostra no Gráfico 4 esta diferença em diversos níveis de escolaridade.

Pode-se observar que a diferença entre mulheres e homens apresentam as seguintes diferenças percentuais: MBA – 42,49%; pós graduação/especialização – 35,04%; formação superior – 43,53%; ensino médio – 41,39%; ensino fundamental – 40,77% e fundamental incompleto – 21,22%. Estes resultados mostram que as maiores diferenças salariais estão alocadas entre os profissionais de nível superior e com MBA, sendo que neste último as mulheres recebem quase a metade do rendimento dos homens. Também se observa que o percentual decresce à medida que a escolaridade vai diminuindo, contudo, os rendimentos dos homens são superiores em todos os níveis de escolaridade.

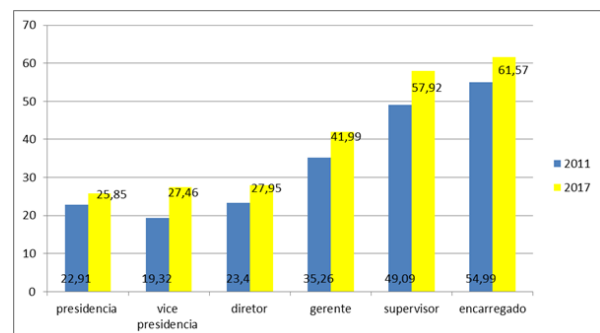
Estendendo esta análise para os rendimentos salariais por cargos ocupados, o Gráfico 5 mostra as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Gráfico 5 - Diferença de salários por cargos ocupados em R\$



Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Gráfico 6 – Proporção percentual das mulheres nos cargos principais: 2011 e 2017



Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Observa-se a diferença salarial em percentual entre os cargos ocupados: presidente/diretor/gerente (31,84%); consultor (38,45%); coordenador/ supervisor/ encarregado (21,95%); profissional graduado (33,96%); analista (16,95%); profissional técnico (32,13%); operacional (36,70%); auxiliar/assistente (8,22%) e trainee/estagiário (14,06%). Os dados mostram que as mulheres que ocupam cargos

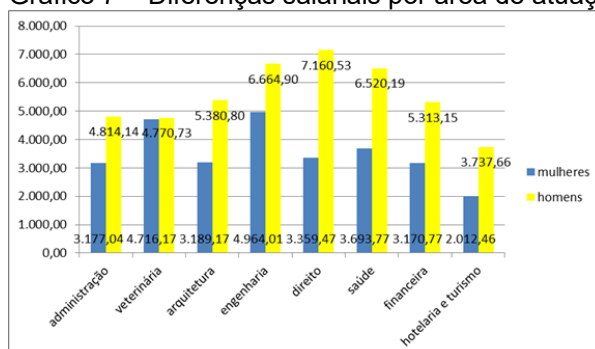
de presidente e diretor recebem salários em média 32% menores que os homens, sendo que no cargo de consultor esta diferença alcança 38,45%. As menores diferenças apresentadas são para os cargos de auxiliar/assistente e trainee/estagiário.

Concomitantemente Cavallini (2018) analisa também a proporção de mulheres que ocupam cargos mais graduados nas empresas e a evolução deste dado de 2011 para 2017. O Gráfico 6 mostra visualmente esta evolução para que se possa analisar se houve algum progresso e se as desigualdades se mantem.

Pode-se perceber que houve uma melhora no percentual de mulheres ocupando os cargos de gestão pesquisados a partir de 2011, contudo observa-se que as desigualdades ainda se apresentam, aumentando conforme o que o nível hierárquico aumenta. O cargo de presidente apresenta o menor percentual de mulheres (25,85%) em 2017 e também o menor crescimento quando comparado com o dado de 2011, o aumento foi de apenas 2,94%. O cargo de supervisor apresentou crescimento de 8,83% seguido do cargo de encarregado com crescimento de 6,58%.

Analisando-se algumas áreas de atuação, o Gráfico 7 mostra a diferença salarial por área de atuação entre homens e mulheres.

Gráfico 7 - Diferenças salariais por área de atuação em R\$



Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Pode-se observar que em todas as áreas de atuação as mulheres recebem salários menores que os homens, mesmo naquelas nas quais existe a predominância feminina histórica como na área da saúde que apresenta diferença salarial de 56,65%. Contudo, a área que apresenta a maior diferença nesta análise é o direito, onde as mulheres recebem salários 52,7% menores que os homens.

A variação da diferença salarial está referenciada pelo setor, profissão, grupo de trabalhadores, escolaridade e ao tempo de serviço. Uma elevada concentração de determinada categoria profissional pode se constituir em fator de redução dos salários, como se verifica nos casos das mulheres que estão concentradas em maior nível em postos de trabalho de baixa remuneração. Como foi visto nesta análise pode-se perceber que os dados indicam que a remuneração média das mulheres varia em comparação com a recebida pelos homens em relação ao setor econômico, e também varia para a mesma ocupação em distintos setores econômicos, ou seja, quando um determinado setor econômico está mais coligado ao gênero feminino tende a apresentar remuneração média inferior quando confrontado com setores onde há predominância do gênero masculino.

Observou-se que se partindo de uma análise apoiada em teorias mais conservadoras tende-se a considerar nível de escolaridade baixo e falta de experiência profissional podem ser entendidos como fatores de grande relevância para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, contudo, os dados da PNAD de 2014 sugerem que as mulheres apresentam nível de escolarização mais alto elevada em todas as ocupações, sendo que na pesquisa se encontra que 27% das mulheres ocupadas tinham 12 anos ou mais de escolaridade e os homens apresentavam 17%.

Assim, a realidade que se apresenta está pautada no fato de que os homens tem uma experiência profissional associada a um caminho profissional sem barreiras e interrupções, o que não ocorre com as mulheres que normalmente são as primeiras a encarar o desemprego nos tempos de crise e a informalidade trabalhando em mercados de pouca estruturação. Por isso acredita-se que a segregação ocupacional se destaca como fator extremamente relevante na explicação das diferenças salariais. A discriminação salarial também ocorre nos casos em que mulheres e homens estão em postos de trabalho distintos, mas de igual valor, sendo remunerados de maneira diferente, onde as competências, responsabilidades e condições de trabalho são atribuídas em conformidade com o gênero. Por exemplo, se forem analisados dois profissionais de uma unidade de instituição de saúde, uma atendente de enfermagem e um condutor dos enfermos em maca, cadeira de roda, etc., este último tem rendimento superior ao das atendentes de enfermagem, sendo que esta discriminação é explicada devido ao posto de trabalho carregar um viés de gênero.

Ao finalizar esta análise de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de dezembro de 2017 pode-se citar que a remuneração média dos trabalhadores brasileiros subiu para R\$ 2.973,23, uma evolução de 2,1%. Embora a participação das mulheres do mercado de trabalho apresentar crescimento maior do que a dos homens, o salário médio feminino ficou em torno de R\$ 2.708,71 no final de 2016 enquanto o dos homens alcançou os R\$ 3.181,87. O salário dos homens ficou 17,46% acima da remuneração das mulheres, devido a R\$ 473,16 a mais pagos, em média, aos homens (RAIS, 2017).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tradicionalmente, o corpo de trabalho de Karl Marx e, posteriormente, os textos marxistas, aplicavam-se à estratificação socioeconômica em termos da relação entre a burguesia e o proletariado. O feminismo marxista propõe que as mulheres são igualmente exploradas pelos homens da mesma maneira que o proletariado é explorado pela burguesia. Este quadro teórico aplica-se em grande parte à sociedade capitalista.

Ao se aprofundar no tema, é possível observar uma linha cronológica ressaltando que a disparidade salarial entre homens e mulheres é o resultado de muitos fatores, incluindo a segregação ocupacional, o preconceito contra as mães que trabalham e a discriminação por remuneração direta. Além disso, coisas como preconceito racial, deficiência, acesso à educação e idade entram em cena. Consequentemente, grupos diferentes de mulheres experimentam lacunas muito diferentes nos salários.

O mercado de trabalho se comporta pautado pela possível existência de fatores estruturais que influenciam as diferentes carreiras de homens e mulheres - fatores que devem ser abordados para garantir que todos os trabalhadores possam trabalhar e contribuir para a economia de forma a aproveitar ao máximo suas habilidades e força.

A igualdade entre homens e mulheres é uma meta importante e deve permitir o bom funcionamento de uma sociedade moderna. Ainda, aspectos centrais como a negociação salarial competitiva e a remuneração de serviços e capacidades individuais, não deve ser esvaziado do seu conteúdo com base na igualdade de remuneração. O apelo direcionado a práticas reconhecidas e comprovadas é

essencial para a otimização de serviços internos das empresas. Caso contrário, a competitividade das empresas sofre, prejudicando a geração de empregos.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 328f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALBUQUERQUE, V. M. S. Divisão Sexual do Trabalho: complementaridade ou conflito? **Revista Urutágua**. Maringá, n.13, p. 1-11, 2007.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Itinerarius Reflectionis. **Revista eletrônica do curso de pedagogia da Universidade Federal de Goiás – UFG**. Jataí, v. 8, n. 2, p. 1-20, 2012.

ANDRADE, T. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? **Estudo Técnico – Consultoria Legislativa**. Brasília, p. 1-72, jul. 2016.

ATAL, J. P.; ÑOPO, H.; WINDER, N. New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. **IDB Working Paper Series**. New York, n. 109, p. 1-76, 2009.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: SOS Corpo, 2014.

BANCO MUNDIAL. **Igualdade de Gênero e Desenvolvimento**. Washington: Banco Mundial, 2012.

BARROS, R. P.; FERREIRA, F. H. G.; VEGA, J. R. M.; CHANDUVI, J. S. Measuring Inequality of Opportunities in Latin America and the Caribbean. Washington; London: World Bank and Palgrave, 2009.

BEAUJOT, R.; LIU, J. Models of time use in paid and unpaid work. **Journal of Family**. USA, n. 26, p. 924-946, 2005.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. A diferença salarial entre gêneros: extensão, tendências e explicações. **Journal of Labor Economics**. USA, n. 15, p. 1-42, 2016.

BRASIL. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. Acesso em 20 dez 2018.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAVALLINI, Marta. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas. **Portal G1**, mar. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em 18 dez. 2018.

CESIT-IE. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica - As mulheres e o mercado de trabalho. **Cadernos de formação**. São Paulo, n. 3, p. 1-52, 2017.

COSTA, S. F. **Método científico**: os caminhos da investigação. São Paulo: Harbra, 2001. 104p.

COSTA, A. A. A mulher na Força do Trabalho. **Revista Feminismos**. Bahia, v. 2, n. 2, p. 14-22, 2014.

DEMO, P. **Introdução à metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. XI, n. 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.

DUARTE, Â. J. M.; FERREIRA, P. C. G.; SALVATO, M. A. O Impacto da escolaridade sobre a distribuição de renda. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 40, n. 4, p. 753-779, 2010.

FRANÇA, J. M. S.; SALVATO, M. A.; SOUZA, P. F. L. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. **ANPEC**. Foz do Iguaçu, n. 41, p. 1-20, 2013.

GANDRA, A. IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior. **Agência do Brasil**. Rio de Janeiro, n. 1, p. 03, 2018.

GERHART, B.; MILKOVICH, G.; NEWMAN, J. **Compensation (Irwin Management)**. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill Education, 2016.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBGE. Pesquisa mensal de emprego – **Mulher no mercado de trabalho**: perguntas e respostas. Rio de Janeiro, mar. 2012. Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf). Acesso em 12 jan. 2018.

IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**: Retrospectiva da Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2015. (2016). Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/retrospectiva2003\\_2015.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf). Acesso em 20 dez. 2018.

IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**. Rio de Janeiro, n. 38, p. 1-23, mar. 2018.

ILO. International Labour Office. **Women at Work: Trends – 2016**. Genebra: ILO, 2017.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social — teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. 88p.

MOREIRA, L. C. Z.; ROCKENBACH, C. W. **Mulher líder na contemporaneidade: Um Estudo das Mulheres Bancárias de Santa Rosa/RS**. 2014. 109f. Monografia (Bacharelado em Administração). Santa Rosa: UNIJUI, 2014.

PENA, M. V. J. **A mulher na força de trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota técnica IPEA**. Brasília, n. 24, p. 128, mar. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6524>. Acesso em 08 jan. 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. **II Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho**. Goiânia, ago. 2007.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2017**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em 08 jan. 2019.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**. Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016.

RODRIGUES, Edirlene de Nazaré; SILVA, Gleycieli Florêncio da; SILVA, Sabrina Estéfani Tomba da; e GONÇALVES, Tais. A ocupação feminina nos cargos de chefia: dificuldades e superações. **Revista Científica da Faculdade Cenecista de Varginha – FACECA**. Varginha, v. 1, n. 9, p. 1-11, 2011.

SAFFIOTI, H. I. B.; MUÑOZ-VARGAS, M. (orgs). **Mulher brasileira é assim**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; Brasília: NIPAS, 1994.

SANCHEZ, L.; THOMSON, E. Becoming mothers and fathers: Parenthood, gender, and the division of labor. **Gender & Society**. Wisconsin, v. 11, n. 6, p. 747-772, 1997.

SINA, A. **Mulher e Trabalho: O Desafio de Conciliar Diferentes Papéis na Sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

WORLD BANK. **Banco de dados**. Disponível em: <<https://data.worldbank.org>>. Acesso em 26 ago. 2018.

Os artigos de economistas divulgados pelo CoreconPR são da inteira responsabilidade dos seus autores, não significando que o Conselho esteja de acordo com as opiniões expostas. É reservado ao CoreconPR o direito de recusar textos que considere inadequados.