



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

**INSERÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE  
TRABALHO BRASILEIRO**

**MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**CHINARA MENDES SCHINAIDER**

Mariana, 2.018.

CHINARA MENDES SCHINAIDER

INSERÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Economia.

**Orientador: André Mourthé de Oliveira**

Mariana  
DEECO / ICSA / UFOP  
Janeiro/2.018

Catálogo na fonte elaborada pelo bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. 1407

S336i Schinaider, Chinara Mendes  
Inserção e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro [recurso eletrônico] : Chinara Mendes Schinaider.- MG, 2018.  
1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

TCC (graduação em Economia) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2017

1. Desigualdade Social - Teses. 2. MEM. 3. Gênero - Teses. 4. Monografia. 5. Mulheres - Emprego - Teses. 6. Trabalho - Aspecto social - Teses. I.Oliveira, André Mourthé de. II.Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Econômicas. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 305  
: 15  
: 1419575

CHINARA MENDES SCHINAIDER

Curso de Ciências Econômicas – ICSA/UFOP

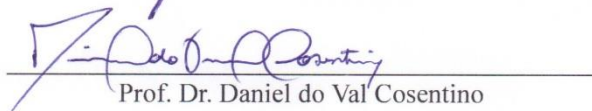
**INSERÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE  
TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho apresentado ao Curso de Ciências Econômicas do Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Banca Examinadora:

  
Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira (orientador)

  
Prof. Dr. Francisco Horácio Pereira de Oliveira

  
Prof. Dr. Daniel do Val Cosentino

Mariana, 24 de janeiro de 2018.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, André Mourthé de Oliveira, pela atenção e por estar sempre disponível para tirar minhas dúvidas. Pela paciência em me orientar no último período à distância e por reconhecer a importância do estudo sobre a desigualdade de gênero. Exemplo de professor e pessoa.

A todos os professores que contribuíram para minha formação acadêmica, principalmente ao meu tutor do PET/ICSA, Chico, pelo carinho e sugestões construção da monografia e Lucas pelo aprendizado ao longo da nossa parceria no projeto de iniciação científica.

*“É preciso sentir a necessidade da experiência, da observação, ou seja, a necessidade de sair de nós próprios para aceder à escola das coisas, se as queremos conhecer e compreender.”*

*(Émile Durkheim)*

## SUMÁRIO

### LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 1: CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
1.1 A evolução da inserção feminina no mercado de trabalho .....	15
1.2. O trabalho doméstico feminino .....	17
1.3. Mudanças sociais na estrutura familiar brasileira no período recente .....	20
<b>CAPÍTULO 2: A TRAJETÓRIA DA INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NOS CARGOS DE CHEFIA .....</b>	<b>24</b>
2.1. Análise sobre a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro .....	24
2.2. Grau de inserção feminina segundo os setores de atividade .....	28
2.3. Análise da inserção das mulheres nos cargos de gerência e direção .....	30
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>REFRERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Proporção da população de 16 anos ou mais de idade que realiza afazeres domésticos e jornada média semanal dedicada aos afazeres domésticos. Brasil, 2004-2014.....	19
Gráfico 2: Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais, segundo sexo e cor/raça no Brasil (2004-2014).....	20
Gráfico 3: Distribuição do emprego formal segundo sexo no Brasil – 2006 a 2015.....	26
Gráfico 4: Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo – Brasil – 2006/2015.....	30
Gráfico 5: Distribuição dos cargos de direção por setor de atividade segundo o gênero.....	33
Gráfico 6: Distribuição dos cargos de direção no emprego formal segundo o gênero – Brasil - 2006/2015.....	34

### LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da PEA segundo sexo para seis regiões metropolitanas (Outubro de 2006 – Outubro de 2015).....	25
Tabela 2 – Distribuição do emprego formal segundo sexo para as grandes regiões brasileiras .....	27
Tabela 3 – Distribuição do emprego formal segundo sexo por setor de atividade.....	29
Tabela 4 – Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo e grandes regiões – Brasil – 2006/2015.....	31
Tabela 5 – Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo, níveis de instrução e grandes regiões – Brasil – 2006/2015.....	32
Tabela 6 – Distribuição dos cargos de direção do setor formal segundo sexo e grande região – Brasil – 2006/2015.....	35
Tabela 7 – Distribuição dos cargos de direção do setor formal segundo sexo, níveis de instrução e grandes regiões – Brasil – 2006/2015.....	36



## RESUMO

No mercado de trabalho brasileiro percebe-se a expansão das mulheres em carreiras e profissões de prestígio, tais como cargos de gerência e mesmo diretoria, como também o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais. A permanência da responsabilidade feminina pelos afazeres domésticos, cuidados com os filhos e outros familiares, indica a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, sobretudo as que são mães de filhos pequenos. Ademais, dentre os progressos conseguidos pelas mulheres no âmbito do mercado de trabalho, é observado ainda o acompanhamento de segregações, maior risco de desemprego e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis quanto aos rendimentos. Sendo assim, o objetivo desse trabalho é demonstrar como se dá a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro e as desigualdades de gênero presentes entre os anos de 2006 a 2015. Foi utilizada a base de dados dos indicadores da RAIS/MTE, sendo possível analisar a participação feminina nos setores de atividade, principalmente nos cargos de gerência e direção. Demonstrou-se que há uma melhoria da inserção feminina no mercado de trabalho, principalmente, para aquelas com um nível educacional mais elevado, embora ainda persistam inúmeras condições desfavoráveis.

**Palavras – chave:** Desigualdade, gênero, inserção, mulher, mercado de trabalho, discriminação.

## **ABSTRACT**

In the Brazilian labor market management posts it realizes the expansion of the women in runs and professions of prestige, such as and even directorship, just as the predominance of the feminine work in precarious and informal activities. The permanence of the feminine responsibility for the household chores taken care with the children and other relatives indicates the continuity of traditional familiar models, which overload the new female workers, especially those who are mothers of small children. Moreover, among the progresses got by the women in the ambit of the labor market, there is still observed the accompanying of segregation, higher risk of unemployment and discrimination what put them in less favorable conditions of income. Therefore, the objective of this study is to demonstrate as the insertion of the woman happens in the Brazilian labor market and the present inequalities of gender between the years from 2006 to 2015. The RAIS/MTE indicators database was used in this research, becoming possible to analyze the feminine participation in the activity sectors, mainly in the position of management and administration. The conclusion it reaches is that there is an improvement of the feminine insertion in the labor market, mainly, for those with a more elevated education level, although countless unfavorable conditions still persist.

**Keywords:** Inequality, gender, insertion, women, labor market, discrimination.

## APRESENTAÇÃO

O objetivo desse trabalho consiste em analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro para os cargos de chefia: direção e gerência. Esse estudo é de extrema importância por se tratar da desigualdade de gênero que ainda persiste e é pouco divulgada. Assim, é imprescindível analisar mais profundamente como, ao longo dos anos, a mulher se insere no mercado de trabalho brasileiro, quais as mudanças ocorridas nesse cenário e, respectivamente, os problemas que ainda persistem.

O presente trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro discutimos a evolução da inserção feminina no mercado de trabalho em termos gerais, seja no tocante à realidade brasileira bem como de alguns países selecionados. Esses estudos discorrem sobre a evolução dessa participação feminina, priorizando as análises que abordam a discriminação da mulher no mercado de trabalho, dos anos 1970 até o período mais recente.

No segundo capítulo abordamos a inserção feminina nos cargos de chefia do mercado de trabalho formal brasileiro. Iniciamos este capítulo com informações gerais de mercado de trabalho, tais como a distribuição da população economicamente ativa (PEA) segundo sexo, por grandes regiões e setores de atividade econômica. Posteriormente se discute a evolução feminina nos cargos de gerência e direção segundo os recortes escolaridade, setores de atividade e grandes regiões do país. Finalmente, o terceiro capítulo trata das considerações finais.

## INTRODUÇÃO

O atual mercado de trabalho mudou muito quando comparado ao de décadas atrás. Anteriormente uma parcela dos trabalhadores se mantinha por muitos anos na mesma empresa/ocupação, onde muitos apresentavam reduzida ou mesmo ausência de instrução e comumente tinham amparo de um sindicato.

Há algumas décadas que se observa um crescimento constante dos níveis de escolaridade e da inserção feminina no mercado de trabalho do Brasil, não obstante ainda existem dificuldades à participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades em relação aos homens. Entretanto, no cenário de ajuste, reestruturação produtiva e modificação nos paradigmas tecnológicos e produtivos, nos quais desaparecem ou reduzem algumas das tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho ou a determinadas ocupações, algumas destas dificuldades têm diminuído (CARVALHO, 2016).

Por serem educadas desde a infância para os encargos domésticos faz com que as mulheres executem mais facilmente determinadas funções que na maioria das vezes são consideradas laboriosas pelos homens. Em geral, essas atividades estão interligadas com a necessidade de destreza, habilidades e concentração, além de bastante paciência, pois habitualmente são cansativas e repetitivas. Assim, a produtividade feminina nessas atividades é superior à masculina. Já no mercado de trabalho, por mais complicada que seja e com diversos preconceitos, a situação da mulher não é pior porque existem tarefas nas quais elas possuem as habilidades necessárias e onde os homens não conseguem efetuar com a mesma agilidade e perfeição. Isso garante a mulher um espaço no mercado de trabalho que dificilmente será ocupado pelo homem (HIRATA, 2002).

É importante ressaltar que as mulheres ainda exercem uma dupla jornada de trabalho, são mães, esposas, muitas vezes chefes de família são responsáveis pelas tarefas domésticas no lar, e profissionais competentes, fora deste. Geralmente, essa crescente busca das mulheres por inserção no mercado de trabalho está atrelada à busca da realização profissional ou simplesmente pela necessidade de assumir a posição de chefe de família e incumbir-se do sustento da prole.

A inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe transformações a aquela família considerada tradicional, que tinha como imagem principal o homem, responsável pelo sustento das necessidades familiares e na imagem da mulher como

responsável pelas atividades domésticas e cuidados dos filhos e marido. Com o passar do tempo, percebendo seus potenciais e necessidades, as mulheres foram além e começaram a lutar pela conquista de cargos de trabalho até então liderados pelo sexo masculino.

A discriminação é sentida também pelas mulheres casadas quando tentam uma colocação no mercado de trabalho. Elas, geralmente, são submetidas a cargos de níveis inferiores, sendo que para as solteiras são disponibilizados cargos superiores e mais qualificados. Em países como Japão, França e até mesmo o Brasil, a preferência pela mão-de-obra feminina é maior entre as mulheres solteiras, jovens e sem filhos, havendo assim uma exclusão das mulheres casadas e com idades mais avançadas, salvo algumas exceções (HIRATA, 2002). Ademais, vale destacar que, embora não haja significativas mudanças, esta realidade está sofrendo transformações com casos de mulheres ocupando cargos de gerência e direção apesar dos salários serem muito inferiores aos dos trabalhadores do sexo masculino.

Sendo assim, o objetivo desse trabalho é identificar a inserção das mulheres nos setores de atividade, considerando todas as regiões brasileiras, com enfoque para os cargos de gerência e direção no período que compreende os anos de 2006, 2009, 2012 e 2015. Foi utilizada a base de dados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - que fornece informações socioeconômicas sobre as diversas empresas do setor formal brasileiro e funcionários correspondentes -, sendo possível analisar a participação feminina nos setores de atividade, principalmente nos cargos de gerência e direção. Os cargos considerados de chefia foram escolhidos com o intuito de identificar se ainda persistem características segregacionistas e discriminatórias da participação feminina em cargos de gerência e direção nos diversos setores de atividade econômica.

Este estudo foi desenvolvido com base na abordagem descritiva e quantitativa buscando compreender as desigualdades setoriais e de gênero que ainda persistem, reunindo dados e informações sobre a inserção feminina no mercado de trabalho das regiões brasileiras no período compreendido entre os anos de 2006, 2009, 2012 e 2015.

A literatura utilizada, que tem como base o estudo da dinâmica de inserção da mulher no mercado de trabalho e suas variantes, foi fundamentada em livros, dissertações e artigos de profissionais reconhecidos nacionalmente, e mesmo com períodos diversos de abrangência serviram de sustentação para certificar as afirmações usadas neste trabalho.

O estudo exploratório possibilita um aprofundamento da inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro, com informações sobre os empregados em termos de estrutura ocupacional (gerentes e diretores), escolaridade (superior completo, mestrado e doutorado), entre outras.

Neste estudo, os níveis gerenciais levados em consideração (total de 14) foram: gerentes administrativos, financeiros e de riscos; gerentes de manutenção; gerentes de marketing, comercialização e vendas; gerentes de operações comerciais e de reparação; gerentes de operações de serviços em empresa de transporte, de comunicação e de logística (armazenagem e distribuição); gerentes de operações de serviços em instituição de intermediação financeira; gerentes de operações de turismo, alojamento e alimentação; gerentes de pesquisa e desenvolvimento; gerentes de produção e operações da construção civil e obras públicas; gerentes de produção e operações em empresa agropecuária, pesqueira, agrícola e florestal; gerentes de produção e operações em empresa da indústria extrativa, de transformação e de serviços de utilidade pública; gerentes de RH e relações do trabalho; gerentes de suprimentos e afins; e por fim, gerentes de tecnologia da informação. Quanto à lista de diretores, foram selecionados 19 cargos: diretores administrativos e financeiros; diretores de espetáculo e afins; diretores de manutenção; diretores de marketing, comercialização e vendas; diretores de pesquisa e desenvolvimento; diretores de produção e operações de construção civil e obras públicas; diretores de produção e operações de serviços de armazenamento, transporte e comunicação; diretores de produção e operações de serviços de intermediação financeira, imobiliários e às empresas; diretores de produção e operações de serviços de turismo, alojamento e alimentação; diretores de produção e operações do comércio; diretores de produção e operações em empresa agropecuária, pesqueira, agrícola e florestal; diretores de produção e operações em empresa da indústria extrativa, transformação e de serviços de utilidade pública; diretores de RH e relações de trabalho; diretores de serviços de informática; diretores de suprimentos e afins; diretores de operações em empresa de serviços de saúde; diretores de serviços pessoais, sociais e culturais; e por fim, diretores gerais.

As informações dos níveis gerenciais e de direção são apresentadas segundo setores de atividade - indústria, construção civil, comércio, serviços e agropecuária – e por grande região – Norte, Nordeste, Sudeste, Centro-Oeste e Sul. Esse recorte permite identificação de especificidades de inserção feminina nesses cargos de chefia.

## **CAPÍTULO 1: CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO**

No capítulo a seguir, será tratada a evolução da inserção feminina no mercado de trabalho em termos gerais, seja no tocante à realidade brasileira bem como de alguns países selecionados. Esses estudos discorrem sobre a evolução dessa participação feminina, priorizando as análises que abordam a discriminação da mulher no mercado de trabalho, dos anos 1970 até o período mais recente.

### **1.1 A evolução da inserção feminina no mercado de trabalho**

No contexto histórico e social, a inserção da mulher no mercado de trabalho começou a ter maior significância no Brasil em meados dos anos 1970 com a eclosão do movimento feminista. O feminismo militante no Brasil surgiu como consequência da coesão dessas mulheres contra a ditadura militar (1960) e expunha a centralidade da questão feminina. As relações de poder entre homens e mulheres eram debatidas, em todas as esferas da sociedade (SARTI, 2004). Ou seja, um movimento que deu maior transparência à condição das mulheres e alcançou o ordenamento jurídico que atualmente garante maior igualdade de direitos entre os sexos, pelo menos no papel. Tais alterações, se não conseguiram reverter o paradigma de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, alcançaram importantes resultados, modificando algumas relações entre homens e mulheres (GALEAZZI, 2003). Acompanhou essa mudança uma marcante busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos, pleiteando novas posições e direitos.

Nos últimos anos do século XX, o Brasil passou por significativas mudanças sociais, culturais e demográficas que tiveram grande impacto no que se refere à inserção da mulher no mercado de trabalho. Dentre as mudanças, Bruschini (2007) destaca: a queda da fecundidade; a redução no tamanho das famílias; o envelhecimento da população (com expectativa mais elevada para as mulheres - 75,5 anos -, em relação aos homens - 67,9 anos -; e, por fim, o crescimento marcante de famílias chefiadas por mulheres.

Não obstante, atualmente, as desigualdades de gênero estão ainda muito presentes no mercado de trabalho brasileiro e esse é um fato que, como aborda Abramo

(2006), deve ser estimulado nos sistemas de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e a priori, das políticas de emprego, inclusão social e diminuição da pobreza.

O nível de participação feminina no mercado de trabalho vem crescendo nas últimas décadas, mas ainda possui grande desvantagem em relação à taxa de participação masculina. Além do mais, as mulheres com um nível menor de instrução escolar apresentam índices de atividade bem menores comparativamente às mulheres mais escolarizadas, evidenciando os obstáculos, além da diferença de renda, da inserção desse segmento de mulheres mais pobres no mercado de trabalho.

Os primeiros estudos que foram realizados a cerca deste tema, no Brasil, se ateve quase que exclusivamente à ótica da produção, não levando em consideração o fato de que o lugar ocupado pela mulher na sociedade se caracteriza também por sua função familiar. Desse modo, o trabalho doméstico realizado no domicílio pelas brasileiras não era nem sequer contabilizado como atividade econômica.

O trabalho doméstico, no contexto brasileiro, atualmente representa oportunidade de inserção para mais de seis milhões de mulheres no mercado de trabalho e é considerado precário em razão não só das longas jornadas de trabalho desenvolvidas por uma grande parcela delas, mas também pelos baixos salários e pelo baixo índice de posse de carteira de trabalho (apenas 25% delas). De acordo com Bruschini (2007), a existência de rastros de segregação se vê na espera ocupacional, em que está presente a maioria das mulheres em setores de ocupações tradicionalmente femininas, como o setor de serviços, a administração e o social. Vê-se também a distinção perante os homens, pois, constatou-se através da elevada carga horária de trabalho dedicada às atividades do lar, a persistência da responsabilidade das mulheres e das mães pelos afazeres domésticos e cuidados com as crianças ou possíveis agregados.

A entrada em grande volume das mulheres no trabalho remunerado resultou na segmentação do mercado de trabalho por gênero, que usufruiu das condições sociais específicas da mulher para expandir a produtividade, o controle gerencial, e em conseqüência, os lucros, e também no acúmulo de obrigações, pois além das jornadas diárias fora do lar, havia a criação dos filhos, cuidados com o domicílio, entre outras tarefas. (CASTELLS, 1999).

Hirata (2003) aponta que no mercado de trabalho, por mais complicada que seja e com diversos preconceitos, a situação da mulher não é pior porque existem tarefas das quais elas possuem as habilidades necessárias e onde os homens não conseguem efetuar



com a mesma agilidade e perfeição. Isso garante à mulher um espaço no mercado de trabalho que dificilmente será ocupado pelo homem.

De acordo com estudos realizados por Scorzafave e Menezes Filho (2006), a parcela das famílias na qual a mulher é a responsável pelo sustento era de 14,7%, na década de 80, passando para aproximadamente 24% em 2002. Mesmo com uma maior inserção, a média do salário das brasileiras é de apenas 73% em relação ao rendimento do trabalho dos homens (PNAD/IBGE, 2014).

Em um estudo realizado por Bruschini *et all* (2011) foi analisado, no período de 2002 a 2009, a participação feminina no mercado de trabalho e salientaram que houve um expressivo ingresso das brasileiras em universidades, ocupação em cargos que antes eram preenchidas pelos homens e a ocupação de postos de gerência e direção por parte das mulheres mais escolarizadas. Como exemplo desse crescimento, algumas profissões estão mais próximas da igualdade de gênero, de acordo com os números alcançados. Em 2009, os dados apresentavam que as mulheres compunham quase 42% dos empregos formais para médicos, 50% para advogados (...) e 37% dos postos de magistrados. Já as profissões da área tecnológica e científica, como a engenharia, apresentaram uma inserção menor de mulheres que, em 2009 compreendiam 16% dos empregos formais para engenheiros no Brasil (Bruschini *et all*, 2011).

Ainda assim, mesmo com o avanço das brasileiras nas ocupações antes com predominância masculina destacados por Bruschini *et all* (2011), as estatísticas do ensino superior mostram a permanência da existência de “guetos” femininos consolidados nos cursos. O que irá refletir futuramente no mercado de trabalho e continuará engessando postos de atuação feminina.

## 1.2. O trabalho doméstico feminino

Com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, vem ocorrendo progressivamente transformações na estrutura familiar tradicional. Sendo assim, para melhor compreender as divisões de trabalho entre homens e mulher, vale destacar sobre a relação conjugal em que o homem é o provedor e a mulher zeladora da casa (OLIVEIRA & SANTANA, 2012). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (2005) mostra o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, ainda assim, a jornada com as atividades domésticas não se reduziram.

Há séculos persiste a ideia na sociedade de que os homens são os responsáveis por manter financeiramente a família e que as mulheres são as que devem zelar pelo bem-estar do lar. Para Scarso (2013), essa cultura social permite que os deveres de cuidados sejam uma obrigação feminina. Muitas mulheres deixam, assim, de se inserirem no mercado de trabalho para desempenharem tal função, sem remuneração e desvalorizada pela sociedade.

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido quase que exclusivamente, mensurada por meio do indicador de taxa de atividade, que aponta a magnitude de pessoas ocupadas ou procurando uma ocupação, que é nada mais do que a população economicamente ativa (PEA). Especialmente a partir dos anos 1970, os dados dos Censos Demográficos indicaram que as mulheres economicamente ativas eram de 18,5% do total. Já em 2010, essa percentagem foi de aproximadamente 50% (ALVES, 2013). Com base nesses dados é possível identificar o forte crescimento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro.

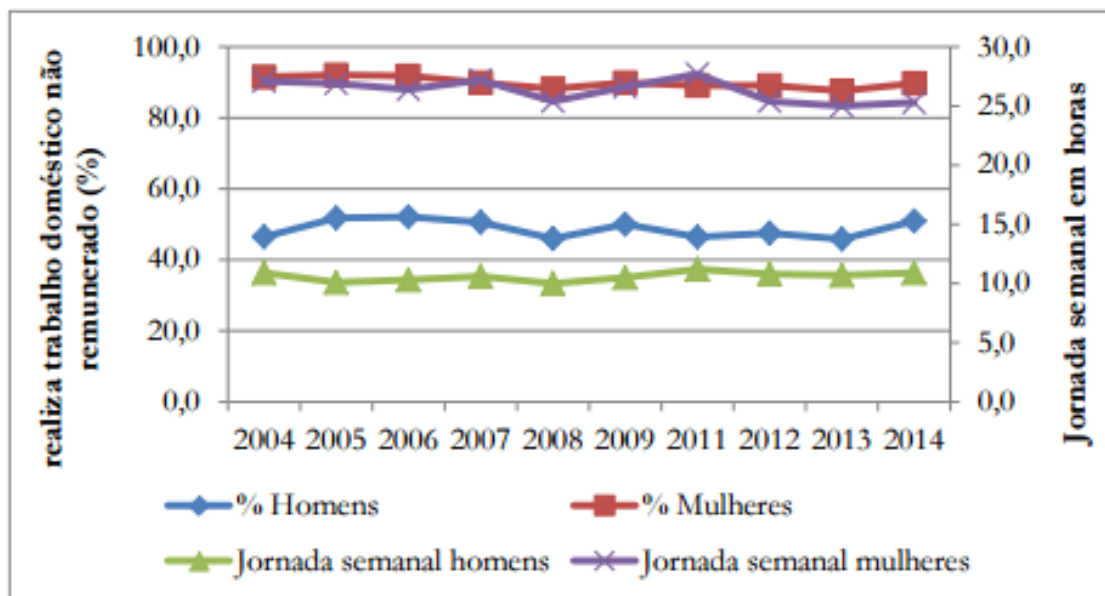
Vale ressaltar, entretanto, que as brasileiras não ficaram sempre de fora do mercado de trabalho. De acordo com o IPEA (2014, p. 592):

Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época (...) as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária, nos serviços domésticos em lar alheio ou no serviço de costura por conta própria. Depois de 1920, a PEA feminina reduz-se drasticamente, em parte porque no momento do primeiro recenseamento boa parte da produção se desenvolvia nos limites domésticos.

As tarefas domésticas ainda são uma atividade feminina no Brasil, e a participação dos homens nesse tipo de serviço não obteve uma evolução significativa nos últimos anos, indica o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). No Gráfico 1 o percentual feminino continuou inalterado, prevalecendo em 90% no ano de 2014. Elas ainda destinam uma média de 25,3 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto os homens têm uma média de apenas 10 horas (Pinheiro, Junior, Fontoura & Silva, 2016). A pesquisa realizada compreendeu o período de 2004 a 2014 e apontou que o percentual de homens que se responsabilizavam por atividades não remuneradas da casa cresceu de 46% para 51% nos dez anos analisados. Esses dados são alarmantes,

uma vez que a desigualdade nas atividades domésticas é um dos principais entraves à igualdade de gênero (BERTHO, 2016).

Gráfico 1 - **Proporção da população de 16 anos ou mais de idade que realiza afazeres domésticos e jornada média semanal dedicada aos afazeres domésticos. Brasil, 2004-2014**



Fonte: Pnad/IBGE, 2016.

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC – Núcleo de Gestão de Informações Sociais

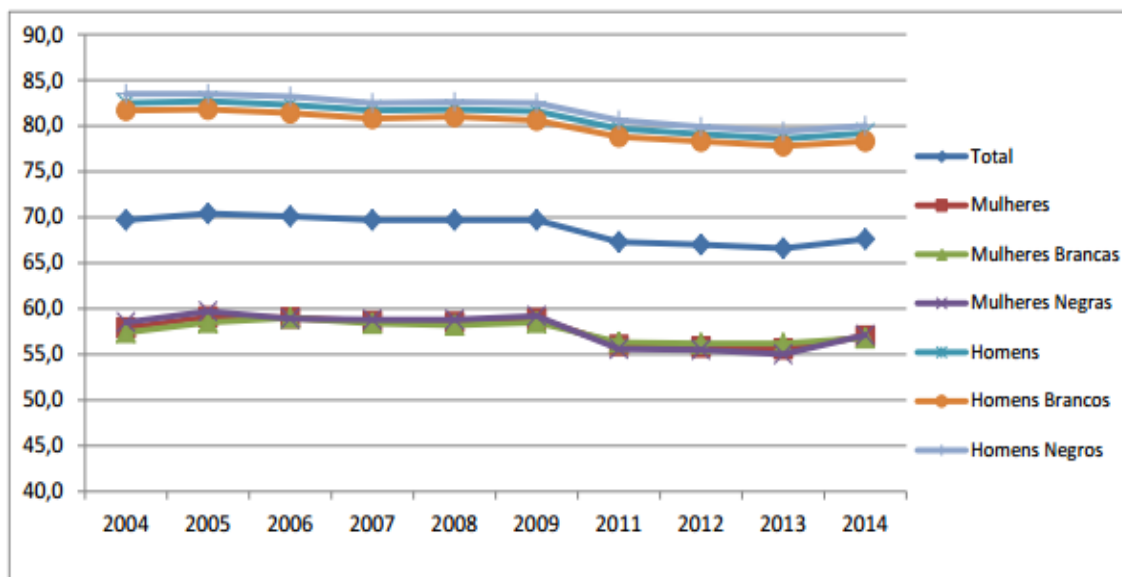
Outra observação importante da pesquisa é que homens que não estão realizando algum tipo de trabalho dedicam apenas a metade do tempo que as mulheres ativas realizam nos serviços de cuidados do lar: 21,7 horas para elas e 13,7 para os homens.

Ainda segundo um estudo intitulado “Uma análise das condições de vida da população brasileira de 2012”, baseado nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011, os afazeres domésticos são de fato uma tarefa majoritariamente feminina, indo de encontro com os resultados da pesquisa citada anteriormente.

O Gráfico 2 a seguir, apresenta a taxa de atividade da população de 16 anos ou mais segundo sexo e cor. Neste, é possível perceber as diferenças de inserção entre os sexos no período. “Enquanto os homens, sejam brancos ou negros, apresentam taxas de atividade da ordem de 80%, as mulheres de ambos os grupos raciais não alcançam 60%. Ou seja, de cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponíveis para uma

ocupação no mercado de trabalho. Em 2014, estes números correspondiam a 26,8 milhões de inativas e 9,2 milhões de inativos” (Pinheiro *et al*, 2016, pág 5).

Gráfico 2 - Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais, segundo sexo e cor/raça no Brasil (2004-2014)



Fonte: Pnad/IBGE, 2016.

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC – Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Ademais, a divisão de tarefas dentro do lar entre homens e mulheres está se desenvolvendo lentamente, mas mesmo assim o modelo tradicional da família brasileira ainda persiste, ou seja, a mulher como figura principal dos cuidados do lar.

### 1.3. Mudanças sociais na estrutura familiar brasileira no período recente

Castells (1999) discorre que ao final do século XX, a base da família patriarcal foi sendo contestada, principalmente pelas transformações do mercado de trabalho, que decorreram das mudanças da economia. No tocante ao mercado de trabalho percebeu-se o surgimento de novas oportunidades para as mulheres de maior nível educacional. As transformações nas áreas da biologia e medicina auxiliaram no maior controle da fecundidade. Muitas mudanças econômicas e tecnológicas facilitaram a inserção feminina no mercado de trabalho, tornando mais instável o papel dos homens como provedores da família, alterando o modelo de familiar patriarcal.

Segundo Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), o nível da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro saiu de 18%, no início dos anos 1970, para aproximadamente 50% em 2002. Essa elevada magnitude decorreu, em sua maioria, do ambiente de deterioração dos rendimentos do trabalho na década de 1980, onde a renda obtida pelo chefe de família não era mais capaz de suprir as necessidades básicas, partindo da necessidade de o cônjuge tentar entrar no mercado de trabalho a fim de complementar a renda, segundo os autores.

O modelo tradicional do chefe de família e da mulher dedicada aos cuidados do lar foi sendo substituído por uma referência nos quais mulheres e homens se colocam no mercado de trabalho, mas os cuidados com a família permaneceram, na maioria dos casos, uma obrigação realizada apenas pelo sexo feminino. Essa nova referência criou novas oportunidades para as mulheres participarem da esfera pública, mas não foi acompanhado por uma adaptação do tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a esfera privada, mantendo assim uma separação sexual do trabalho com um forte viés de gênero.

Além das mudanças demográficas, Bruschini (2007) destaca as transformações culturais e nos valores voltados para o papel social da mulher, modificando a identidade feminina, agora cada vez mais direcionada para o trabalho remunerado, maior participação nas universidades e, conseqüentemente, a expansão da escolaridade das mesmas. As junções desses fatores colaboraram para o crescimento da atividade laboral feminina e para as transformações no perfil da força de trabalho. Ou seja, as trabalhadoras, que até a década de 1970, em geral, eram jovens, solteiras e sem filhos, se transformaram em trabalhadoras mais velhas, casadas e mães (BRUSCHINI, 2007.)

De acordo com Sorj (2007), pode-se dizer que as oportunidades laborais das mulheres, principalmente das mães com filhos menores, estão atreladas à insuficiência de políticas públicas que colaborem para a gestão das demandas conflitivas entre trabalho e cuidados da família, associada à baixa participação masculina na divisão do trabalho não remunerado, reforçando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A conciliação entre trabalho e afazeres domésticos pode aumentar as dificuldades encontradas pelas mulheres para atender as demandas de ambos, uma vez que é observada a reduzida presença de parentes, que normalmente auxiliam, quando não são eles mesmos dependentes de cuidados, nos afazeres domésticos ou nos cuidados com as crianças (SORJ, 2007).

Segundo Costa e Oliveira (2003), o setor de serviços domésticos, atividade predominantemente composta por mulheres, apresenta um reduzido acesso a direitos trabalhistas, além de uma taxa de sindicalização baixa. O trabalho nesse setor, prevalecendo o âmbito doméstico, faz com que as trabalhadoras sejam afastadas das demais profissões, impedindo a mobilização e o aperfeiçoamento das condições de trabalho.

Vale ressaltar que, mesmo exercendo atividades remuneradas as responsabilidades pelas atividades domésticas não são afetadas, apenas tem uma redução na totalidade de horas dedicadas a elas. Ou seja, as mulheres ocupadas seguem sendo responsabilizadas pelo trabalho doméstico não assalariado, levando ao que conhecemos por “dupla jornada”.

Os indicadores de mercado de trabalho demonstram que as taxas femininas de desemprego são mais elevadas quando comparadas às dos homens e que, as mulheres despendem um tempo maior na procura por trabalho. Galeazzi (2003) ressalta que a área de maior ocupação das trabalhadoras brasileiras, em maior medida, está relacionada ao seu papel “tradicional” de responsáveis pelos afazeres domésticos, e a fração das mulheres inseridas em ocupações mais precárias é bem mais elevada que a registrada para os homens. Além do mais, a remuneração recebida pelas trabalhadoras continua, em média, pior que a dos trabalhadores.

Ao longo dos anos as mulheres enfrentaram um movimento contraditório exposto pelo mercado de trabalho, pois se por um lado elas ganharam maior espaço/inserção, por outro são elas que defrontam com as maiores desigualdades de acesso aos postos de trabalho mais qualificados e com forte presença de baixas remunerações.

Um dos fatores que podem explicar o baixo salário das mulheres não está no nível de escolaridade, pelo contrário, ao passar dos anos elas aumentaram o investimento em educação. Como aponta Scorzafave e Menezes Filho (2006), a escolaridade média da mulher não ultrapassava os quatro anos na década de 1980, e, em 20 anos, ela cresceu para quase 7 anos ultrapassando neste último período a escolaridade média dos homens. Um dos argumentos para justificar a não valorização do trabalho feminino seria o fato de não possuírem experiência profissional, parcialmente decorrente da maternidade. Uma das explicações para esta afirmação (PAZELLO, 2006), está atrelada ao fato de que no curto prazo, a opção em ter filhos tem influência negativa na atuação da mulher no mercado de trabalho. Segundo o autor,

uma criança a mais na família eleva a quantidade de afazeres associados às responsabilidades com o bebê. Sendo assim, para serem produtivas, muitas vezes as mulheres teriam de “abrir mão” da gravidez em certo momento para não saírem do mercado de trabalho. Outra resposta para a desigualdade salarial seria, segundo a literatura, a segregação ocupacional. Historicamente as mulheres optam por serviços correlacionados com os afazeres domésticos, ao mesmo tempo em que os homens tendem a não realizar esse tipo trabalho em consequência do julgamento da sociedade (MADALOZZO, 2010).

Não há dúvidas de que o país está se modificando no tocante à inserção feminina no mercado de trabalho. No entanto, a redução das tensões que decorrem desse processo de discriminação foi quase que completamente concentrada sobre as mulheres, sobretudo das mães que, por meio da situação laboral precária, das relações com a família extensa e com a vizinhança, é que procuraram responder a esses novos desafios.

Enfim, o estudo acerca da discriminação é de extrema importância por se tratar de uma questão que ainda persiste e é pouco divulgada. Assim, é imprescindível analisar mais profundamente como, ao longo dos anos, a mulher se insere no mercado de trabalho brasileiro, quais as mudanças ocorridas nesse cenário e quais são os problemas que ainda persistem.

## **CAPÍTULO 2: A TRAJETÓRIA DA INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NOS CARGOS DE CHEFIA**

A seguir, será tratada a abordagem da inserção feminina nos cargos de chefia do mercado de trabalho formal brasileiro. Iniciamos este capítulo com informações gerais de mercado de trabalho, tais como a distribuição da população economicamente ativa (PEA) segundo sexo, por grandes regiões e setores de atividade econômica. Posteriormente se discute a evolução feminina nos cargos de gerência e direção segundo os recortes escolaridade, setores de atividade e grandes regiões do país.

### **2.1. Análise sobre a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro**

As desigualdades de gênero no Brasil não são acontecimentos que estão inseridos apenas na classe mais desfavorecida. Ao contrário, são entraves que correspondem à grande maioria da população.

De acordo com os estudos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2003, as trabalhadoras representavam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) – que é composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa (IBGE, 2017) - e os negros (homens e mulheres) representavam 46%. O somatório da taxa de participação discriminando cor e sexo equivale a quase 70% da PEA e no que dizem respeito às mulheres negras, estas correspondem a 18% da PEA (ABRAMO, 2006). Ou seja, não apenas uma discriminação de gênero, mas de raça, reforçando ainda mais as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras, com menores índices de participação, menor remuneração, ocupações mais precárias, entre outros indicadores sociais e de mercado de trabalho.

Como já mencionado, a mulher representa, no Brasil, um pouco menos de 50% da População Economicamente Ativa (PEA) quando consideramos o ano de 2015. Na tabela 1, ao compararmos a distribuição da PEA segundo sexo, as mulheres representavam 45,9% da PEA em 2006, tendo como base o somatório das seis (6) principais regiões metropolitanas (RMs), e comparativamente ao ano de 2015 essa porcentagem subiu para 46,9%. A RM de Salvador, ao longo dos anos observados, apresentou o maior nível de inserção feminina na PEA, passando de 48,6% em outubro



de 2006 para 49,9% no mesmo mês do ano de 2015, ou seja, um mercado de trabalho com participação quase equivalente entre homens e mulheres. Em contrapartida, no Rio de Janeiro, os homens atingem a maior parcela da PEA e a concentração feminina, conseqüentemente, ocorre em menor proporção, quando comparado às outras RMs, variando entre 44,8% a 45,7% no decorrer dos períodos aqui considerado. Quanto ao maior nível de crescimento da participação feminina na PEA, a RM de Recife se destaca alcançando um aumento da PEA em 1,7 p.p. Já a RM Belo Horizonte, aumentou a participação das mulheres em 2009, mas não conseguiu o mesmo resultado para os anos posteriores da análise. Cabe ressaltar que o crescimento da inserção feminina na PEA não se destina apenas a comemorações. É um fato que, a cada ano, as brasileiras alcançam um espaço maior no mercado de trabalho, mas uma pesquisa mais densa sobre essa participação aponta a permanência de desigualdades em relação aos homens no que diz respeito às oportunidades, aos rendimentos e à qualidade de emprego (COSTA E OLIVEIRA, 2003).

**Tabela 1** – Distribuição da PEA segundo sexo para seis regiões metropolitanas (Outubro de 2006 – Outubro de 2015)

	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
	out/06		out/09		out/12		out/15	
<b>Recife</b>	55,3%	44,7%	54,4%	45,6%	53,9%	46,1%	53,7%	46,4%
<b>Salvador</b>	51,5%	48,6%	51,4%	48,6%	50,7%	49,3%	50,1%	49,9%
<b>Belo Horizonte</b>	53,2%	46,8%	52,2%	47,8%	53,4%	46,6%	53,4%	46,5%
<b>Rio de Janeiro</b>	55,2%	44,8%	55,1%	44,9%	54,3%	45,7%	54,5%	45,5%
<b>São Paulo</b>	54,8%	45,2%	53,8%	46,2%	52,8%	47,2%	53,6%	46,4%
<b>Porto Alegre</b>	54,5%	45,5%	53,2%	46,8%	52,9%	47,1%	52,9%	47,1%

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados do IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego (PME), 2017.

Entretanto, mesmo as brasileiras ampliando a inserção na PEA no decorrer dos anos, ainda são observadas significativas desigualdades de rendimento por hora trabalhada, e essas desigualdades são ainda maiores quando são consideradas faixas superiores de escolaridade. Para Abramo (2007), a taxa desemprego das mulheres é consideravelmente mais elevada que a dos homens, da mesma maneira como a inserção delas nos segmentos informais e precários do mercado de trabalho.

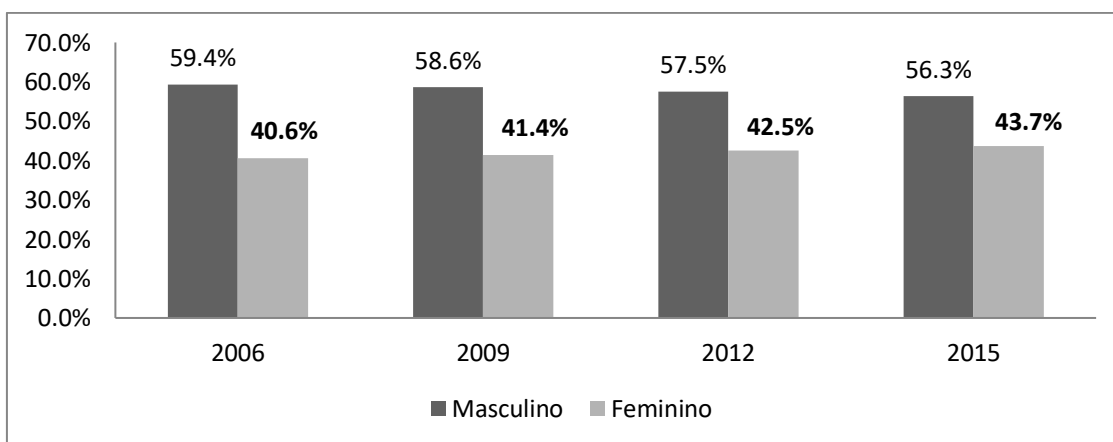
A caracterização da evolução da presença feminina no mercado de trabalho e as diversas formas de desigualdades entre os gêneros são reconhecidas por Hirata (2003, p 20) em análises realizadas nos países europeus. Segundo essa autora:

Embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino, hierarquia sobre a qual (...) se assenta a divisão social do trabalho. Enquanto a “conciliação” entre vida profissional e vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas em seus fundamentos.

Embora tenha aumentado a proporção da taxa de atividade (em idade economicamente ativa trabalhando ou a procura de um emprego) das mulheres, a desigualdade entre gêneros ainda é persistente.

Quando consideramos a distribuição do emprego formal segundo sexo no Brasil (Gráfico 3), percebemos um crescimento de 3,1 pontos percentuais das mulheres entre os anos de, 2006 para 2015. Quando analisamos essa distribuição segundo sexo, percebemos um contínuo crescimento da participação feminina e apesar dessa realidade, e mesmo compondo quase 44% da população no mercado formal, as brasileiras ainda se vêm na busca de equidade de direitos e maior inserção nas atividades intituladas masculinas.

**Gráfico 3** - Distribuição do emprego formal segundo sexo no Brasil – 2006 a 2015



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Considerando a distribuição do emprego formal segundo sexo para as grandes regiões brasileiras, todas elas apresentaram uma tendência de crescimento da participação feminina no período que se estende de 2006 a 2015. Entretanto, cabe ressaltar que no Nordeste esse crescimento ocorreu de forma mais lenta comparativamente às demais regiões, passando de 42,7% em 2006 para 43,4% nove anos depois. A região Centro-Oeste, em todo o período analisado, foi a que apresentou a menor participação percentual de mulheres em relação às demais regiões, mesmo considerando o crescimento contínuo ao longo dos anos. A região Sul, desde 2009, é a que apresenta a maior participação feminina no emprego formal entre as regiões brasileiras como podemos observar pela Tabela 2.

**Tabela 2** – Distribuição do emprego formal segundo sexo para as grandes regiões brasileiras

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Norte</b>	58,6%	41,4%	58,5%	41,5%	58,2%	41,8%	56,9%	43,1%
<b>Nordeste</b>	57,3%	42,7%	57,7%	42,3%	58,1%	41,9%	56,6%	43,4%
<b>Sudeste</b>	60,4%	39,6%	59,1%	40,9%	57,5%	42,5%	56,3%	43,7%
<b>Sul</b>	57,5%	42,5%	56,4%	43,6%	55,2%	44,8%	54,4%	45,6%
<b>Centro-Oeste</b>	61,6%	38,4%	61,3%	38,7%	60,4%	39,6%	58,8%	41,2%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Para Bruschini *et al* (2008), nos anos finais do século XX, o país passou por significativas mudanças demográficas, culturais e sociais – como a redução da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias e aumento da expectativa das mulheres em comparação aos homens – além de mudanças culturais no que tange ao papel social da mulher. Ou seja, a expansão do acesso ao ensino possibilitou a participação das mulheres a novas oportunidades de trabalho, direcionando-as cada vez mais para o trabalho remunerado.

No que se refere aos obstáculos enfrentados pelas brasileiras, os filhos pequenos continuam sendo o fator que mais inibe a presença das mulheres no mercado de trabalho. Bruschini *et al* (2011) apontaram que, em 2009, a taxa de mães em atividades remuneradas com filhos menores de dois anos alcançava 57% ao mesmo tempo que as mães com filhos mais velhos era maior que 70% .

Ou seja, a maternidade se configura com um desafio para todas as mulheres que atuam ou queiram atuar em ocupações mais valorizadas, tais como as ocupações de chefia, pois provavelmente seria uma das explicações que limitam a ascensão profissional, uma vez que a maternidade implica em restrições de horários, além da licença à maternidade ampliar o custo laboral para as empresas. Nesse cenário, Carvalho (2006) conclui que as diferenças na contratação da força de trabalho feminina e o acúmulo de tarefas, domésticas e sociais, tipicamente do sistema familiar patriarcal e funções maternas, compõem as razões que afetam as mulheres, principalmente as executivas.

Vale ressaltar que, a cada ano, a mulher alcança uma melhora nos indicadores de mercado de trabalho, mas ainda permanece sub-representada no mercado de trabalho brasileiro e continua, de acordo com os autores, sendo a principal responsável pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos, sobrecarregando aquelas que ainda exercem atividades fora do lar.

## 2.2. Grau de inserção feminina segundo os setores de atividade

As mulheres têm conquistado cada vez um espaço maior no mercado de trabalho formal brasileiro, e isso nos diversos setores da economia: comércio, indústria, serviços, construção e agricultura. Num estudo comparativo entre os anos de 2006, 2009, 2012 e 2015, considerando a base de dados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, o setor de serviços tem sido o mais significativo, em termos de quantidade/inserção, nessa conquista (Tabela 3).

Os homens apresentaram a maior porcentagem de inserção em todos os setores de atividade, exceto no setor de serviços, que a partir de 2009 reduziu-se, numericamente, para menos de 50%. Sendo assim, as mulheres representaram uma importante conquista, com 51% de inserção em 2009 e mantendo em 52% nos dois períodos subseqüentes, mesmo sendo evidente a maior participação feminina em atividades de prestação de serviços.

O crescimento em pontos percentuais mais significativos se deu no setor de comércio onde apresentou um progresso de 2006 a 2015, passando de 40% para 44%, respectivamente. Posteriormente veio a indústria, indo 28% para 31%. O setor de serviços teve uma expansão de 50% para 52%. Considerando a agropecuária, este setor

teve um crescimento em pontos percentuais maior, de 14% para 17%, quando comparada ao setor de construção civil que apresentou um crescimento de 2 pontos percentuais, sendo este o setor com menor percentual de mulheres entre todos os setores. Em contrapartida, os homens vêm apresentando uma redução da participação relativa em todos os setores no decorrer dos anos.

Considerando a participação masculina, no comércio houve a maior redução em pontos percentuais dentre os setores, redução de 4%. Em seguida, o setor de serviços saiu de 50% em 2006 para 48% em 2015. A indústria e a agropecuária tiveram a mesma proporção de queda, que chegou a 3%. Em seguida, o setor de serviços saiu de 50% em 2006 para 48% em 2015 e o setor da construção civil foi o que alcançou a menor queda, tendo uma redução de 2% no período analisado.

**Tabela 3** – Distribuição do emprego formal segundo sexo por setor de atividade

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Indústria</b>	72,0%	28,0%	71,0%	29,0%	70,0%	30,0%	69,0%	31,0%
<b>Construção Civil</b>	93,0%	7,0%	93,0%	7,0%	92,0%	8,0%	91,0%	9,0%
<b>Comércio</b>	60,0%	40,0%	59,0%	41,0%	56,0%	44,0%	56,0%	44,0%
<b>Serviços</b>	50,0%	50,0%	49,0%	51,0%	48,0%	52,0%	48,0%	52,0%
<b>Agropecuária</b>	86,0%	14,0%	85,0%	15,0%	83,0%	17,0%	83,0%	17,0%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Os baixos salários e a má qualidade do vínculo trabalhista ainda presentes para ambos os sexos são advindos, sobretudo, da ausência de crescimento da economia e da maior flexibilização das relações de trabalho. Mesmo assim, os dados apontam que as mulheres, além dos problemas gerais, enfrentam também preconceitos devido ao sexo, refletindo, em sua grande parte, nos setores de atividade econômica em que o vínculo trabalhista é mais “frágil” – comércio e serviços. Destacando ainda o setor de serviços domésticos, função preponderantemente feminina, carrega certa fragilidade pelos obstáculos de acesso aos direitos trabalhistas plenos, denotando baixa taxa de sindicalização (COSTA E OLIVEIRA, 2003).

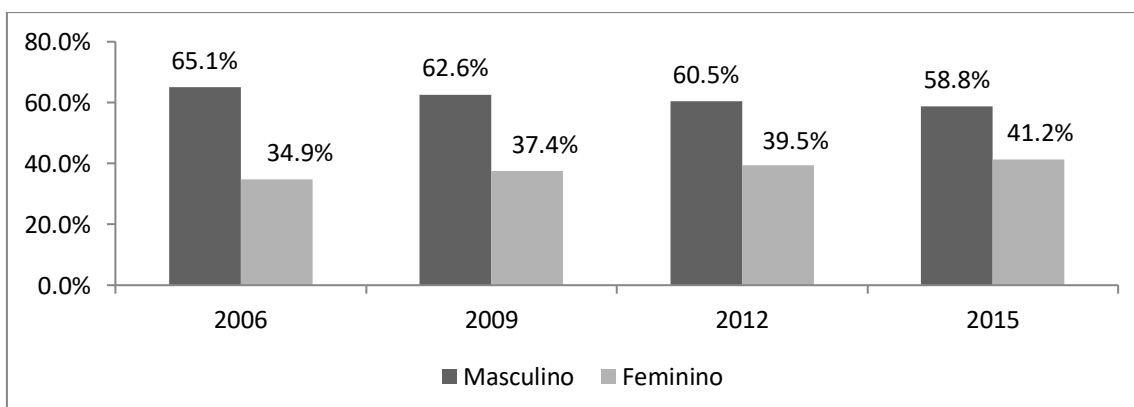
### 2.3. Análise da inserção das mulheres nos cargos de gerência e direção

As diversas literaturas que abordam sobre as relações de gênero nas organizações tem como resultado o diferencial de salário entre homens e mulheres no Brasil, que pode ser explicado em sua maioria pela segmentação ocupacional – ou seja, a predominância feminina em cargos de trabalho mal remunerados (COELHO, 2004).

Assumindo a presença da segmentação ocupacional de gênero no país, o autor acima mencionado, a partir dos dados da PNAD/IBGE e da RAIS/MTE para o ano de 2004, conclui que considerando os trabalhadores com carteira assinada, as mulheres representam 39% do total e possuem um nível educacional médio superior à masculina. Nas empresas privadas da indústria de transformação brasileira, onde se espera uma remuneração mais elevada, as brasileiras assumem apenas 23% do total dos trabalhadores. É observada uma maior segmentação quando o topo da pirâmide empresarial é analisado: apenas 14% dos cargos de gerência ou direção são ocupados por mulheres. Ele ainda aborda que no ano de 1996 a segmentação era mais evidente, pois apenas 22% do total de empregados eram mulheres e estas ocupavam apenas 8% dos cargos de comando - gerência ou direção (COELHO, 2004).

Segundo Marques (2005), nos dias de hoje, a diversificação de cargos no currículo das mulheres vem se expandindo e deixando de abranger apenas aqueles reconhecidos como predominantemente feminino. Atualmente, cresce a participação das mulheres nas áreas de gerência (Gráfico 4 e ver Anexo 01) de acordo com estudos divulgados pelo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2004). Este relatório expõe que o avanço das mulheres nesse segmento é lento e, como já é sabido, não resultou no desaparecimento da desigualdade laboral.

**Gráfico 4** - Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo – Brasil – 2006/2015



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

\*Considerando os setores de atividade.

Segundo uma pesquisa realizada pelo International Business Report (IBR) – Women in Business, realizada pela Grant Thornton, em março de 2016, apenas 19% dos cargos de prestígio eram ocupados por mulheres, porcentagem bem abaixo da média mundial de 24%.

Considerando essa temática para o caso brasileiro e apenas o setor formal, vemos uma participação feminina mais elevada em termos percentuais nos cargos de chefia, como podemos ver pela Tabela 4. Entre 2006 e 2015 houve um aumento da participação feminina nos cargos de gerência. A região Norte teve um destaque em relação às demais regiões, com um aumento de 7,5 pontos percentuais da participação feminina na gerência em 2015 quando comparado ao ano de 2006. Outro se refere à região Nordeste, pois nesta presenciamos o maior percentual de mulheres gerentes entre todas as regiões em todos os anos aqui considerados.

**Tabela 4** – Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo e grandes regiões – Brasil – 2006/2015

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Norte</b>	65,8%	34,2%	63,1%	36,9%	60,5%	39,5%	58,3%	41,7%
<b>Nordeste</b>	62,8%	37,2%	60,5%	39,5%	58,2%	41,8%	56,4%	43,6%
<b>Sudeste</b>	64,8%	35,2%	62,3%	37,7%	60,3%	39,7%	58,7%	41,3%
<b>Sul</b>	66,2%	33,8%	63,2%	36,8%	61,1%	38,9%	59,5%	40,5%
<b>Centro-Oeste</b>	68,7%	31,3%	66,5%	33,5%	64,9%	35,1%	62,2%	37,8%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Não obstante, há diferenciais de remuneração nos diversos setores nos quais as mulheres estão inseridas. A renda das trabalhadoras é frequentemente abaixo da dos homens, mesmo quando estas possuem paridade de educação. Abramo (2006) salienta que, por hora trabalhada as mulheres recebem 21% a menos que os seus colegas de trabalho e por mês recebem apenas 66% da renda dos homens.

Considerando a segmentação mesmo dentro das empresas como apontado por Coelho (2004), podemos destacar o fenômeno conhecido como *glass ceiling* (teto de vidro). O fenômeno se refere às barreiras invisíveis que impedem a ascensão feminina

nas organizações. De forma mais abrangente, Badinter (2005) fala sobre algumas reflexões sobre o teto de vidro enfatizando que as mulheres são a maioria quando o desemprego é colocado em questão, mesmo quando estas têm níveis mais elevados de escolaridade.

A seguir na Tabela 5, podemos observar que para os níveis mais elevados de escolaridade, a inserção feminina nos cargos de chefia é crescente e em termos médios, segundo as grandes regiões brasileiras, as mulheres ampliaram em aproximadamente dez pontos percentuais de 2006 para 2015. A tabela ressalta uma expansão muito grande das mulheres e os destaques se referem às regiões Nordeste e Norte, respectivamente as que apresentam os maiores percentuais de participação das mulheres nos cargos de gerência no Brasil e para o setor formal.

**Tabela 5** – Distribuição dos cargos de gerência do setor formal segundo sexo, níveis de instrução e grandes regiões – Brasil – 2006/2015

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Norte</b>	64,2%	35,8%	59,2%	40,8%	56,1%	43,9%	52,3%	47,7%
<b>Nordeste</b>	61,7%	38,3%	57,7%	42,3%	55,7%	44,3%	52,0%	48,0%
<b>Sudeste</b>	66,1%	33,9%	63,3%	36,7%	61,4%	38,6%	57,6%	42,4%
<b>Sul</b>	68,3%	31,7%	64,5%	35,5%	61,8%	38,2%	57,8%	42,2%
<b>Centro-Oeste</b>	64,9%	35,1%	61,8%	38,2%	60,7%	39,3%	55,7%	44,3%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

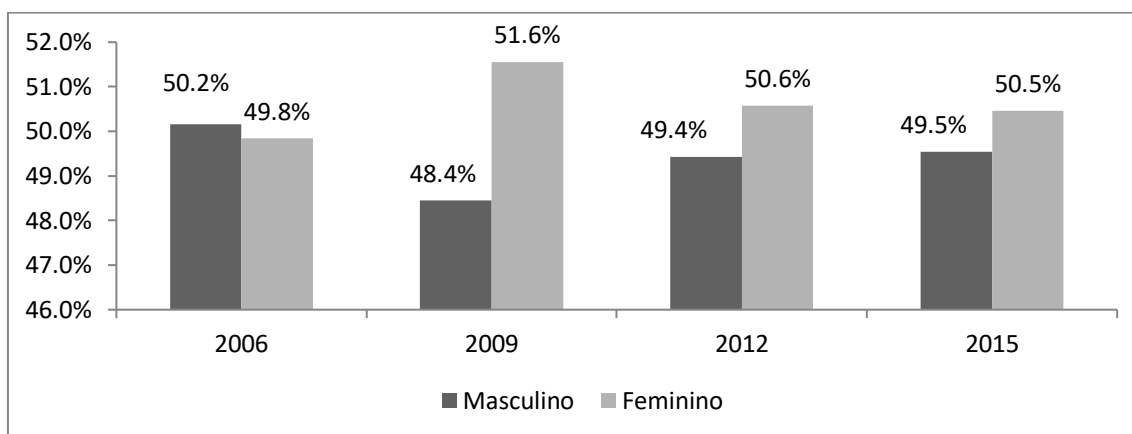
O estudo, em tese, torna as mulheres preparadas para exercer funções de maior prestígio no mercado de trabalho e com uma qualidade superior. Ainda assim, em uma pesquisa realizada por Badinter (2005), não é apenas nos cargos dos altos escalões que os homens se sobressaem, mas também na remuneração. Sendo assim, este cenário reforça o teto de vidro que impede a inserção feminina nos cargos de comando (BADINTER, 2005).

Num estudo realizado por Bruschini e Puppini (2004), considerando os dados computados pela RAIS/MTE para o ano 2000, os resultados mostraram que 24% dos cargos de diretoria eram ocupados por mulheres, participação significativa considerada por Bruschini (2004) baseado nos estudos sobre o trabalho feminino que tem como foco



expor as dificuldades pelas quais as trabalhadoras enfrentaram para conseguirem alcançar os cargos de chefia. No Brasil, dos cargos de direção computados pela RAIS, 49,8% era ocupados por mulheres em 2006, em contrapartida, em 2015, a inserção aumentou para 50,5%, (Gráfico 5).

**Gráfico 5** - Distribuição dos cargos de direção no emprego formal segundo o gênero – Brasil - 2006/2015



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

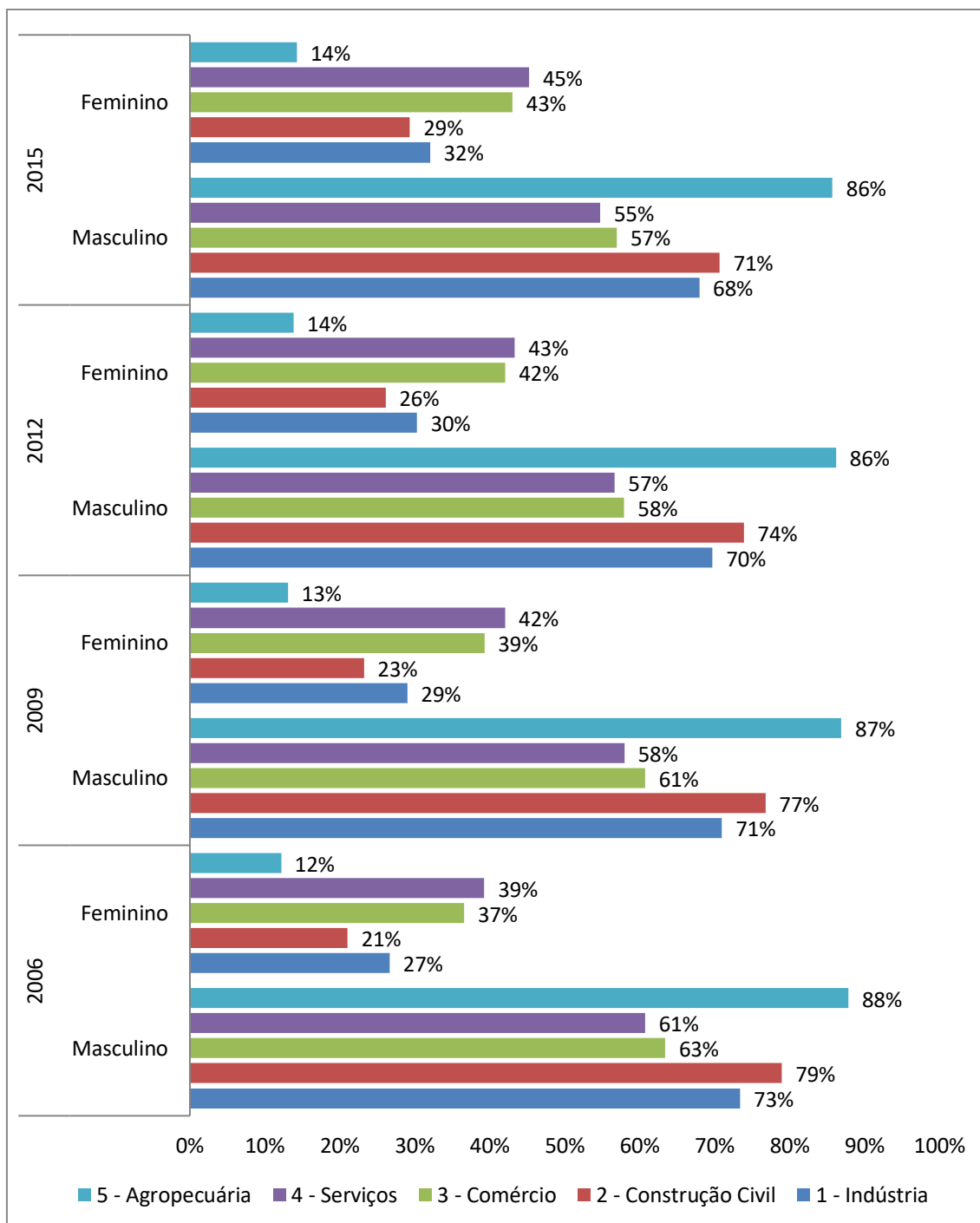
\*Considerando os setores de atividade.

Mais especificamente, ao analisar as empresas segundo o setor de atividade (Gráfico 6), podemos verificar que os empregos femininos nos cargos de direção predominam nos setores de serviços e comércios durante todo o período analisado, obtendo um aumento de 6 pontos percentuais em ambos os setores. Para mais, na indústria as mulheres apresentaram um crescimento de 5 pontos percentuais. Mesmo não apresentando o maior nível de mulheres inseridas nos cargos de direção, o destaque quanto ao crescimento é da construção civil, que apresentou em 2015 o nível de 29% contra 21% em 2006, ou seja, um aumento de 8 pontos percentuais. Em contrapartida, a agropecuária apresenta o menor índice de mulheres nos cargos de direção e o menor crescimento, de apenas 2 pontos percentuais em 2015.

Bruschini, *et all* (2011) ainda destaca que a ascensão feminina para os cargos de prestígio varia de acordo não somente com o setor de atividade econômica da empresa, mas também pela sua natureza jurídica. Levando em consideração apenas os cargos diretores gerais, o progresso tende a ser menor, no setor privado, na indústria (quase 26%), na construção (12,2%) e nos transportes (14,8%). De outro lado, 38% dos diretores no setor de serviços eram mulheres no ano de 2009, sobretudo concentradas nas atividades de educação (53%), saúde e serviços pessoais (51%) (BRUSCHINI *et all*,

2011). Como é apontada pelas autoras, a administração pública sempre foi um subsetor de maior propensão à inserção profissional feminina, resultado das regras mais objetivas que orientam as promoções, representando mais de 50% das mulheres diretoras.

Gráfico 6 - Distribuição dos cargos de direção por setor de atividade segundo o gênero



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Apesar das empresas apresentarem uma face moderna, na prática, as atitudes predominantes das empresas ainda são conservadoras. Mesmo assim, com a inserção da mulher nas ocupações ditas masculinas, houve uma redução nas desigualdades entre homens e mulheres. Santos, Tanure e Neto (2014) argumentaram que apesar do avanço da mulher executiva, o equilíbrio com seus colegas executivos ainda está longe de ser alcançado.

Observando o crescimento de 2006 a 2015, em nível regional, as mulheres apresentam um crescimento de aproximadamente cinco pontos percentuais na região Norte. No Nordeste, houve uma queda da inserção feminina de pouco mais de 1 ponto percentual em 2009, caindo 2,3 pontos percentuais em 2012 e permanecendo quase inalterada em 2015. O Sudeste apresentou uma melhora em 2009, mas não o sustentou nos anos posteriores em questão. Quanto ao Sul, as taxas variaram de 48,6% a 51,4% no período analisado. Por fim, o Centro-Oeste, a partir de 2006, passou por algumas quedas, mas em 2015 conseguiu recuperar o crescimento.

**Tabela 6** – Distribuição dos cargos de direção do setor formal segundo sexo e grande região – Brasil – 2006/2015

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Norte</b>	50,8%	49,2%	46,2%	53,8%	44,9%	55,1%	45,9%	54,1%
<b>Nordeste</b>	42,4%	57,6%	43,7%	56,3%	46,0%	54,0%	46,3%	53,7%
<b>Sudeste</b>	51,6%	48,4%	48,7%	51,3%	49,7%	50,3%	50,4%	49,6%
<b>Sul</b>	51,2%	48,8%	50,8%	49,2%	51,4%	48,6%	50,3%	49,7%
<b>Centro-Oeste</b>	56,7%	43,3%	57,6%	42,4%	57,5%	42,5%	55,6%	44,4%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Com a atenção voltada para os diferenciais de educação, o Brasil se enquadra como um dos países com maior nível de desigualdade, o que acaba repercutindo em grande nível de diferenciais de salário. Costanzi (2005) aponta que quase 15% da força de trabalho é constituída por trabalhadores sem instrução e aproximadamente 10% da população possui ensino superior. Ainda assim, mesmo com um grau de instrução educacional médio maior a desigualdade salarial ainda permanece.

A expansão ao longo dos anos da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro está associada à precariedade que sonda a maioria das mulheres. Ainda

segundo Bruschini *et all* (2008), em comparação às ocupações desprivilegiadas, as brasileiras escolarizadas, além de continuar marcando presença em postos tradicionais femininos, como o magistério e a enfermagem, estas vem ganhando espaço nas áreas profissionais de prestígio, como a advocacia, arquitetura e até engenharia, antes taxadas como profissões masculinas. Na tabela 7, podemos observar que a participação feminina cresceu e a masculina caiu nos cargos de direção do setor formal. Em destaque, as regiões Norte e Nordeste apresentam maiores participações femininas que as demais regiões. A região Sul apresentou forte crescimento entre os anos de 2006 a 2015 e o Centro-Oeste apresentou o pior nível de evolução das mulheres nos cargos em questão, com reduzido crescimento.

**Tabela 7** – Distribuição dos cargos de direção do setor formal segundo sexo, níveis de instrução e grandes regiões – Brasil – 2006/2015

	2006		2009		2012		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Norte</b>	49,7%	50,3%	43,7%	56,3%	41,1%	58,9%	42,1%	57,9%
<b>Nordeste</b>	45,8%	54,2%	43,0%	57,0%	45,2%	54,8%	42,1%	57,9%
<b>Sudeste</b>	51,7%	48,3%	48,6%	51,4%	48,9%	51,1%	49,6%	50,4%
<b>Sul</b>	57,2%	42,8%	47,0%	53,0%	49,2%	50,8%	46,7%	53,3%
<b>Centro-Oeste</b>	55,4%	44,6%	56,1%	43,9%	55,4%	44,6%	52,2%	47,8%

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

Vale à pena destacar um estudo realizado por Bruschini e Puppini (2004), tendo como base a RAIS/MTE, levando em consideração os cargos de diretoria, estes destacam que a grande maioria deles (mais de 50%), nas empresas de serviços eram ocupados por mulheres, em contrapartida, os diretores de produção e operações, o nível de mulheres que ocupavam esses cargos eram consideravelmente menor (BRUSCHINI, 2007).

Uma pesquisa realizada por Bruschini e Puppini (2004) conclui que os perfis que as diretoras carregam são, via de regra, mais jovens em comparação aos homens e estão no emprego a um tempo inferior do que os colegas. Ainda assim, no mercado de trabalho geral, as trabalhadoras em cargos de chefia do setor formal possuem rendimentos bem menores em relação aos colegas de mesmo nível, segundo as autoras.

Para Bruschini (2004), os dados da pesquisa de Bruschini e Puppini (2004) mostram que apesar da participação feminina aumentar gradualmente, esses cargos ainda são voltados para áreas tipicamente femininas, como a social, a cultural e a da saúde. Sendo assim, mesmo em níveis de maior prestígio profissional, as brasileiras ainda permanecem, em sua maioria, em tradicionais postos femininos. Sendo mais jovens entre os diretores, com menor tempo no cargo, nível superior de escolaridade, mas, mesmo ocupando cargos de prestígios, possuem rendimentos inferiores aos dos homens (BRUSCHINI, 2004).

Ademais, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem sido marcada, com o passar dos anos, pela precariedade, compreendendo uma considerável parte da população de trabalhadoras, fazendo com que o trabalho doméstico remunerado seja ainda o principal cargo de ocupação feminina, no qual mais de 90% dos empregados são mulheres.

À medida que as mulheres são inseridas em posições que remetem o cuidado com o outro, há um fenômeno relacionado à tendência de uma maior ocupação por parte dos homens em cargos de chefia. Tal fenômeno foi abordado por Steil (1997), entre outros, pela perspectiva do “teto de vidro”, podendo ser explicado como um preconceito latente que bloqueia o avanço feminino para posições hierarquicamente superior. Não há entraves evidentes que as impeça de progredir, porém o avanço se torna impraticável, na visão de alguns autores.

Para Serafim e Bendassolli (2006), não é o preconceito e a segregação que abrange a participação das mulheres nos cargos de direção das organizações, mas sim a questão de conciliação entre a carreira e a maternidade. Seria muito mais a perda que teriam como mães ao decidirem ter uma carreira, do que da necessidade de serem reconhecidas como competentes.

O teto de vidro representa, dessa forma, a magnitude dos desafios enfrentada pela mulher necessitando persistência e noção de competência. Pelo exposto, fica claro que a evolução da inserção feminina no mercado de trabalho foi evidente. Ainda assim, há muito para ser feito em benefício da valorização da mulher no ambiente de trabalho, inclusive para que o conceito da submissão feminina dê espaço ao conceito da mulher atuante e pró-ativa que emerge na atualidade (GONTIJO e MELO, 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres alcançaram consideráveis avanços no mercado de trabalho brasileiro, ao mesmo passo que muitas das condições desfavoráveis persistiram, tais como a segregação, maior risco de desemprego e desigualdade de renda. Ainda assim, a permanência da responsabilidade por parte das mulheres pelos cuidados da família e do lar denota a continuidade do modelo familiar tradicional, sobrecarregando as mulheres principalmente quando estas são mães de filhos pequenos.

Os afazeres domésticos ainda predominam como atividade feminina, prevalecendo em 90% em 2014. Ademais, apesar da evolução das brasileiras na PEA, elas ainda representam menos de 50% do total. Para mais, a desigualdade por hora trabalhada é mais evidente quando a escolaridade é levada em consideração.

Além dos problemas gerais, as brasileiras ainda enfrentam preconceitos devido ao sexo, refletindo, na maioria das vezes, nos setores de atividade em que a relação de trabalho é mais “frágil” – comércio e serviços. O setor de serviços domésticos merece um destaque maior, com maior participação feminina, pois carrega obstáculos quanto aos direitos trabalhistas plenos (COSTA E OLIVEIRA, 2003).

Atualmente, há uma maior diversificação de cargos no currículo das mulheres, deixando de abranger apenas as funções femininas, dentre elas, os cargos de comando – gerência ou direção. Assim, a brasileira, além de conseguir se inserir com maior facilidade no mercado de trabalho está sendo reconhecida profissionalmente e também por suas competências.

A escolaridade também é sinônimo de desigualdade para as mulheres, pois apesar de possuírem um grau de instrução superior a dos homens, estes recebem uma remuneração maior. Ademais, concluímos que a proporção de homens nos cargos de comando com escolaridade superior apresentou um crescimento só que em menor proporção em relação às mulheres.

Além do preconceito e segregação existente na participação das mulheres nos cargos de gerência e direção, a conciliação entre o profissional e família é um dos fatores fundamentais para a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro.

Sorj (2007) destaca que as oportunidades laborais das mulheres, principalmente quando mães se dão pela insuficiência de políticas públicas que vão de encontro a gestão das demandas conflitivas entre trabalho e família. Em suma, a fim de combater as desigualdades de gênero presente no mercado de trabalho, é necessário estimular os

sistemas de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e a priori, das políticas de emprego, inclusão social e diminuição da pobreza (ABRAMO, 2006).

Enfim, é evidente a expansão de mulheres em cargos de chefia e diretoria, funções essas que antes eram ocupadas unicamente por homens. Isso fez com que essa conquista ganhasse mais notoriedade nos discursos acadêmicos em decorrência do impacto causado no cenário social (MELO, 2009). Em suma, a mulher assume cada vez mais um papel distinto do de décadas atrás, alcançando não somente a inserção no mercado de trabalho, com destaque para os cargos de chefia, como também o reconhecimento profissional e de suas competências.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força secundária? Tese (Sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>

ABRAMO, Laís. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*. vol.58 n.4 São Paulo outubro/dezembro. 2006. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020)

BADINTER, Elisabeth. Rumo equivocado: o feminismo e alguns destinos. Tradução Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2007000300023/1490>

BERTHO, B. Mulheres fazem três vezes mais trabalho doméstico que os homens.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*. [S.I]. 1994, p. 179-199. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; MERCADO, C. M. & RICOLDI, A. (2011) Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: Barsted, L. L. & Pitanguy, J. (Org.) *O Progresso das mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: Cepia; Brasília: Onu Mulheres.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha: Trabalho e gênero no Brasil nos últimos anos. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>

CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, Mulher e Profissão- *Revista de Gestão e Secretariado* - GeSeC e-ISSN: 2178-9010. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/396>



CASTELLS, Manuel. (1999) O poder da identidade. São Paulo: Paz e Terra. 1996.

Disponível em: <https://identidadesculturas.files.wordpress.com/2011/05/castellsm-o-poder-da-identidade-cap-1.pdf>

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006. Disponível em:

[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Cap\\_6.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Cap_6.pdf)

CONTANZI, Rogério Nagamine. Exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo e desigualdade. Disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&id=4687](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=4687)

COSTA, Albertina de Oliveira. Mercado de trabalho e gênero: Comparações Internacionais. In: SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. Rio de Janeiro: Editora FGV (2008), 1ª Edição.

COSTA, Patrícia Lino; OLIVEIRA, Sirlei Márcia. A inserção da mulher nos setores de atividade econômica dos mercados de trabalho metropolitanos: reafirmando as desigualdades. Disponível em:

<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2694>

FLEURY, Maria Tereza Leme. Liderança feminina no mercado de trabalho: A árdua ascensão da mulher para cargos de liderança nas organizações destaca sua capacidade de flexibilidade e ampla visão sobre o sistema gerencial. Disponível em:

<http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol12-num1-2013/lideranca-feminina-no-mercado-trabalho>

GALEAZZI, Irene Maria Sassi. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho *atenuam desigualdades*. In: GARCIA, Lúcia; DRIEMEIER, Maria Munhoz; TONI, Miriam de; KRELING, Norma Hermínia; FOLLADOR, Patrícia. Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2690>

GONTIJO, Míriam Rabelo. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. Porto Alegre – Vol. 23 – nº Especial – Dezembro 2017 – p 126-157. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/59314>

HIRATA, Helena. Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. ISBN, São Paulo 2003. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/geografia/article/view/6737>

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. Economia Aplicada, São Paulo: FINE, v. 14, n. 2, p. 147- 168, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502010000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502010000200002)

MARQUES, E. Kurtz. Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho da RMPA. 2005. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2719/3042>

OLIVEIRA, J.M; SANTANA, D.E.S.L. Divisão nas atividades domésticas entre homens e mulheres, 2010.

PAZELLO, E. T. A Maternidade Afeta o Engajamento da Mulher no Mercado de Trabalho? Um Estudo Utilizando o Nascimento de Gêmeos como um Experimento Natural. Estud. Econ., São Paulo, v. 36, n. 3, p. 507-538, jul.-set. 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-41612006000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612006000300004)

PNAD. Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=29526&catid=10&Itemid=9](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526&catid=10&Itemid=9)

PINHEIRO, L.S; JUNIOR, A.T.L; FONTOURA, N.O; & SILVA, R. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Ipea, nº24 - Brasília, março de 2016.

Disponível em:  
[http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher\\_e\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf)

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. Gênero em ação: rompendo o teto de vidro. 244 f. (Tese doutorado) - Curso de Ciências Humanas, Departamento de Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88843>

SANTOS, C.M.M, TANURE,B. e NETO, A.M.C. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão - RAD Vol.16, n.3, Set/Out/Nov/Dez 2014, p.56-75. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/13791>

SARTI, Cynthia Andersen. (2004) O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. In: Revista Estudos Feministas, vol.12 n.2, Florianópolis May/Aug. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23959.pdf>

SCARSO, A. Trabalho doméstico ainda é tarefa femina. Brasil de fato: uma visão popular do Brasil e do mundo. 2013. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/>

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. Caracterização da Participação Feminina no Mercado de Trabalho: Uma Análise de Decomposição. Economia Aplicada, 10(1):41-55, jan.-mar. 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502006000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502006000100003)

SERAFIM, M. C.;BENDASSOLLI, P. F. Carreiras anticoncepcionais. GV Executivo. Especial Mulheres, vol5, n.2, maio/junho, 2006. Disponível em: <http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol5-num2-2006/carreiras-anticoncepcionais>

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf>

STEIL, V. Organizações, gênero e posições hierárquicas: compreendendo o fenômeno do “teto de vidro”. Revista de Administração, São Paulo v. 32, n.3, p.62-69, julho/setembro 1997.

**PÁGINAS ELETRÔNICAS:**

<http://trabalho.gov.br>

<http://www.ibge.gov.br/>

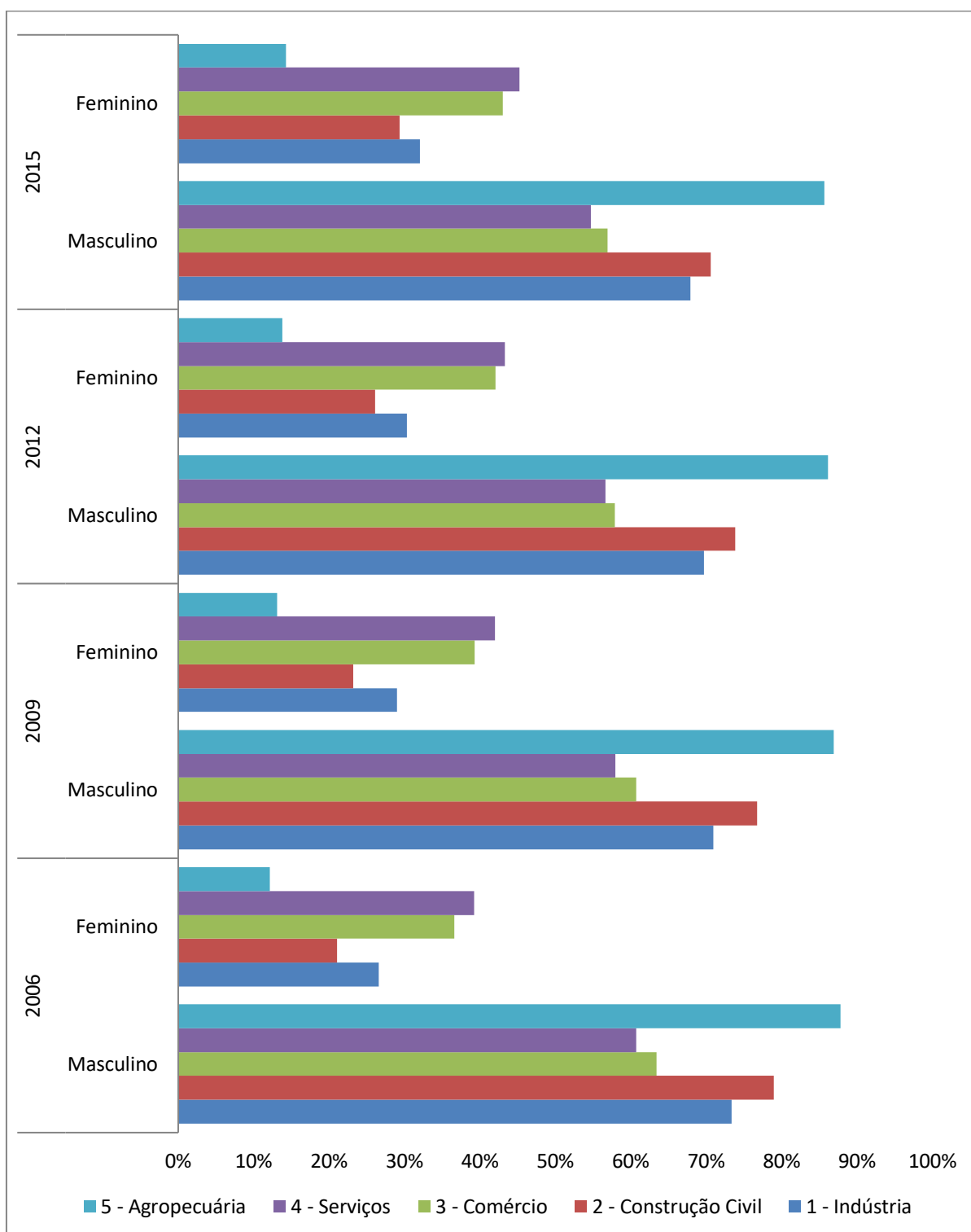
<http://www.brasil.gov.br>

[www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br)

<http://azmina.com.br>

**ANEXOS**

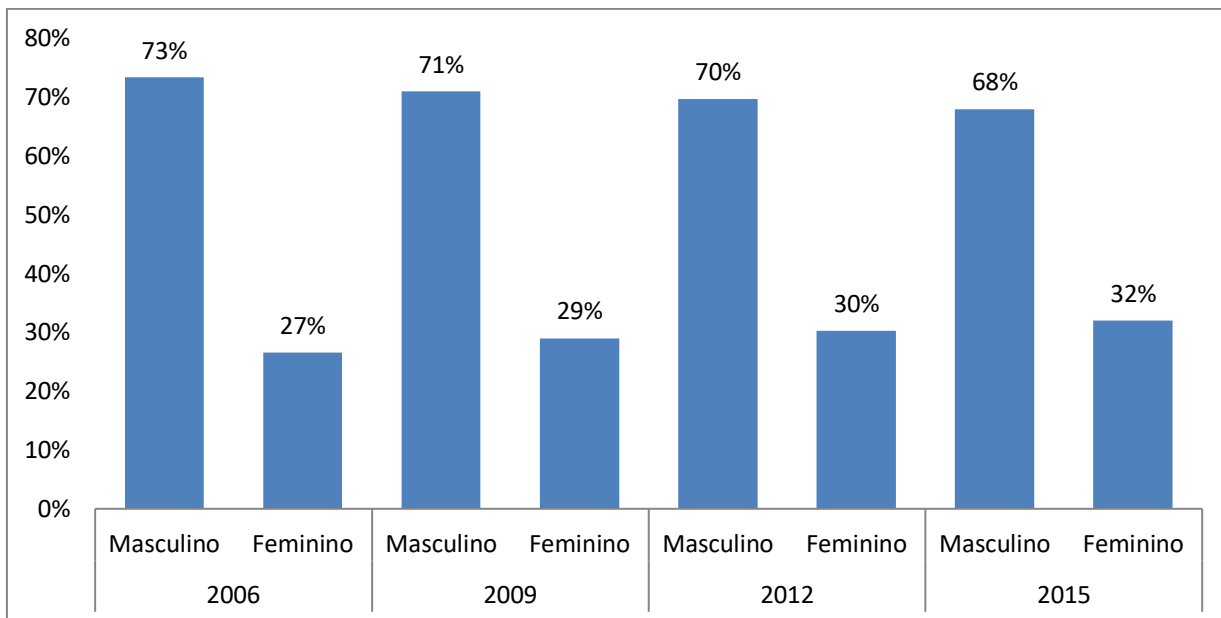
## 1 - Distribuição segundo gênero de gerentes por setor de atividade



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

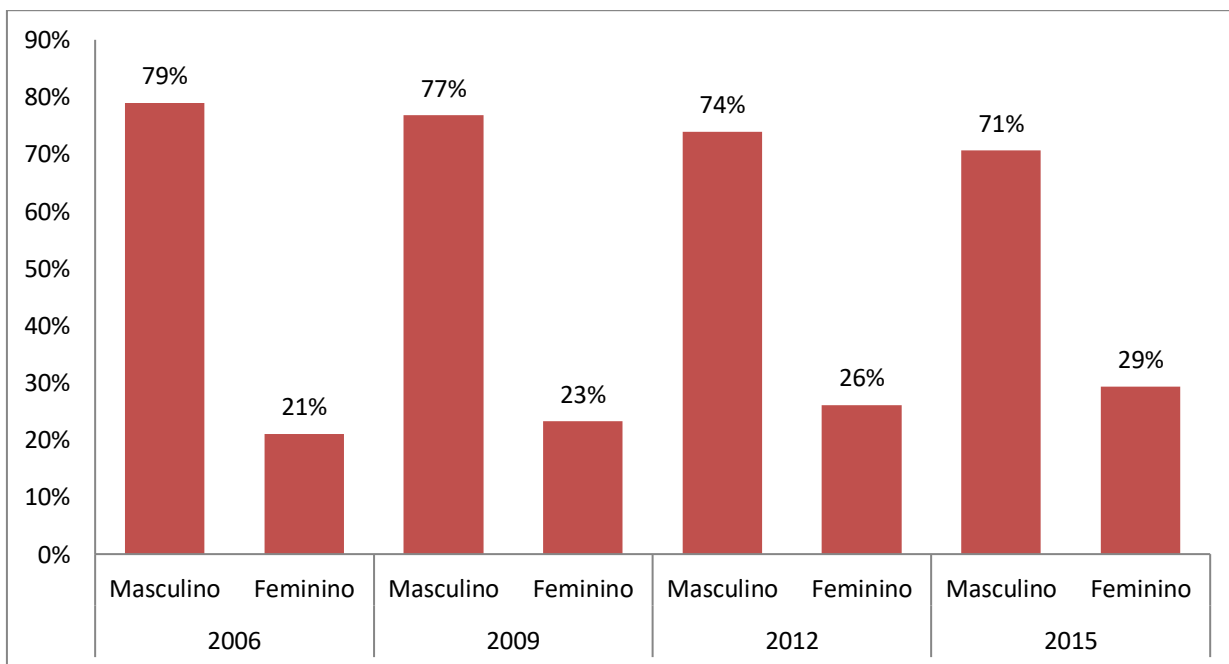
Detalhando o gráfico anterior por setor de atividade:

## 2 - Indústria



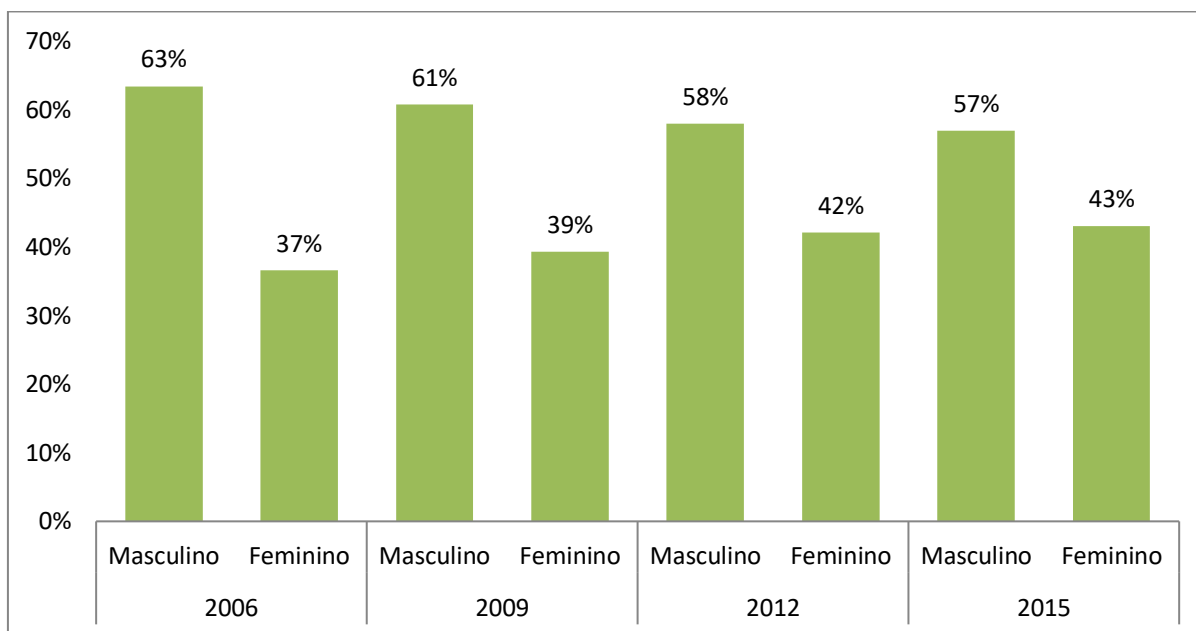
**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 3 – Construção Civil



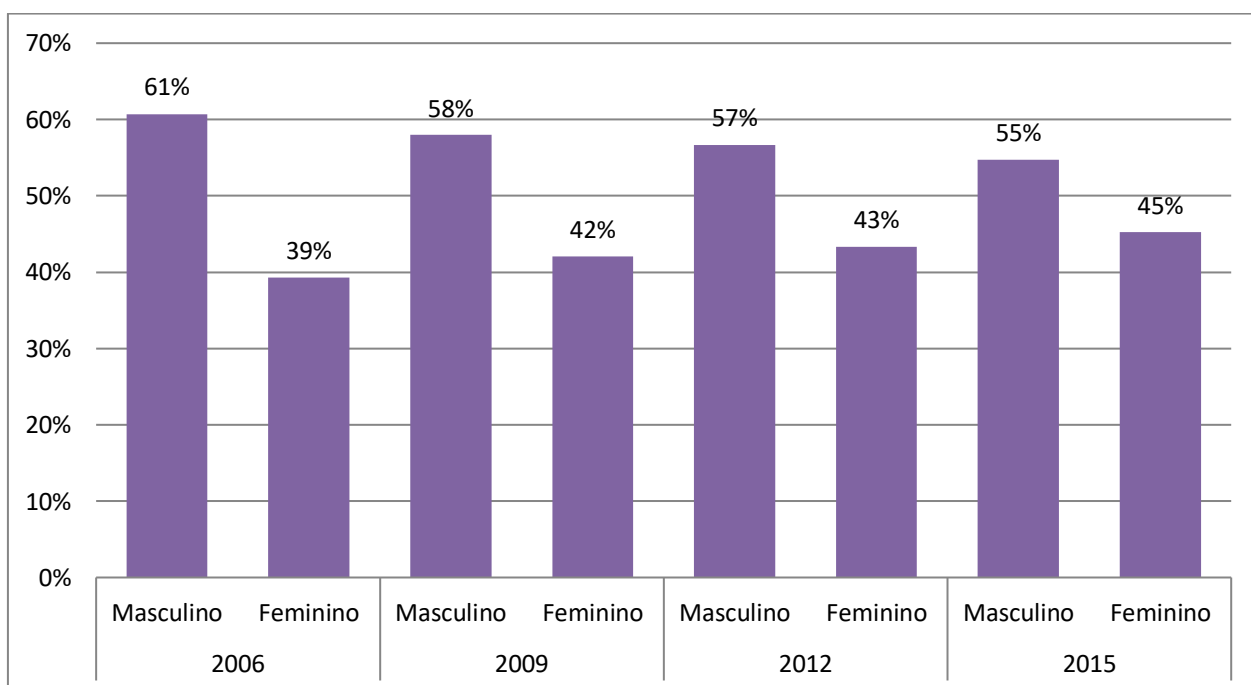
**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 4 – Comércio



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

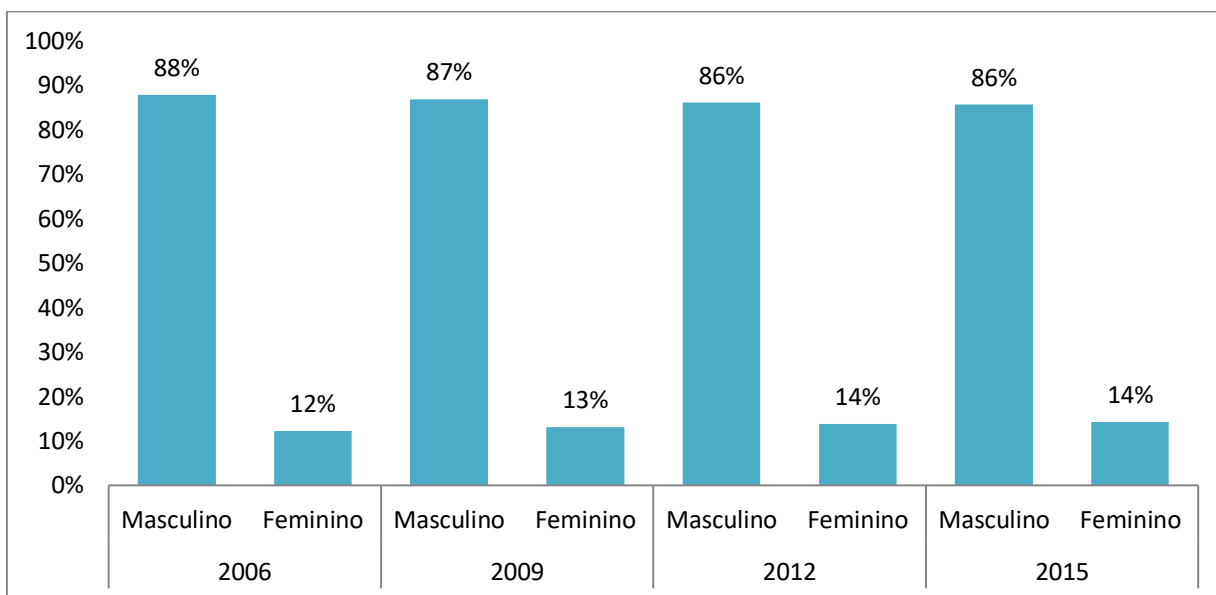
## 5 – Serviços



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.



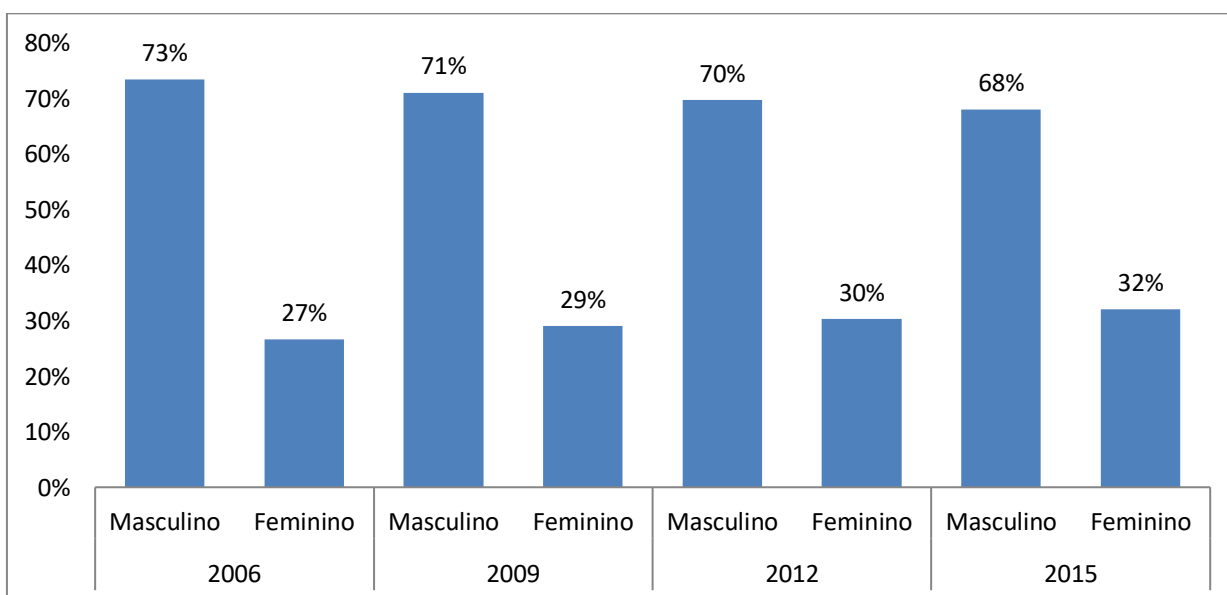
## 6 – Agropecuária



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

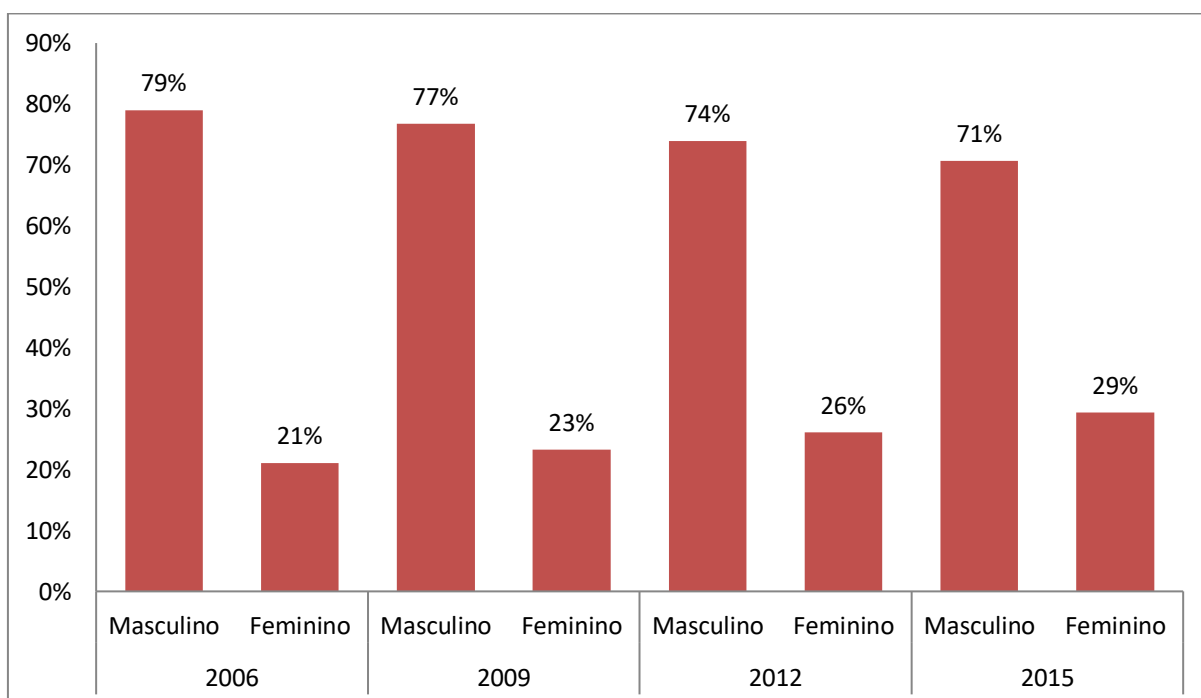
Detalhando o gráfico de distribuição dos cargos de direção por setor de atividade segundo o gênero:

## 7 – Indústria



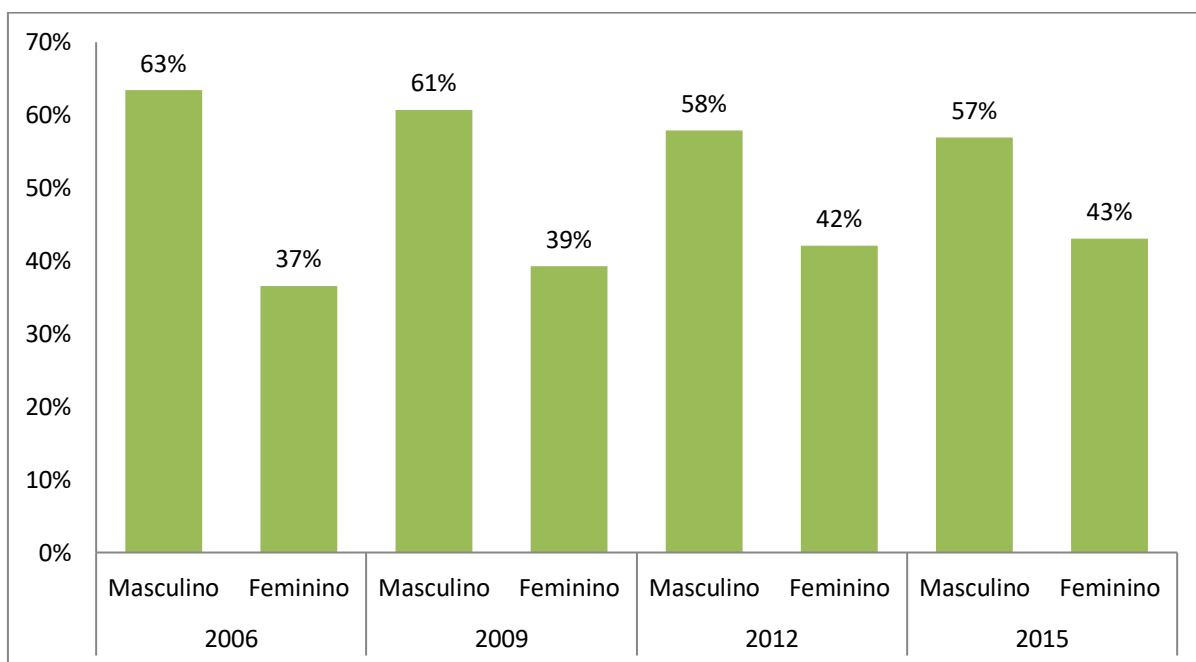
**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 8 – Construção Civil



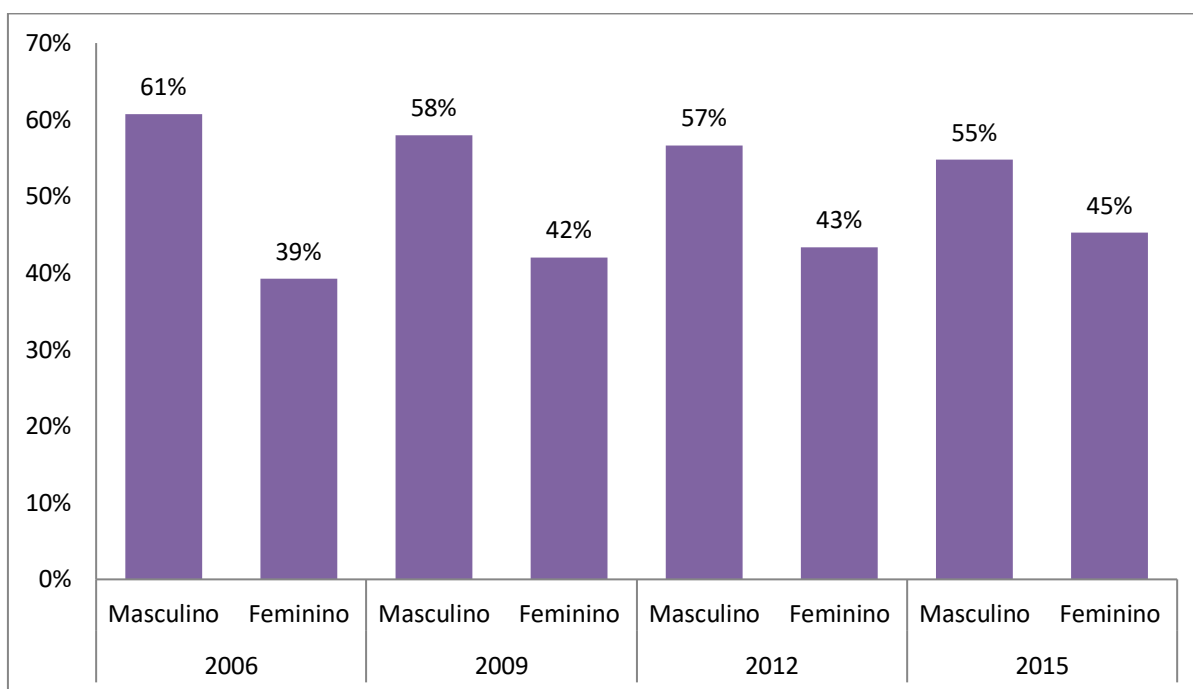
**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 9 – Comércio



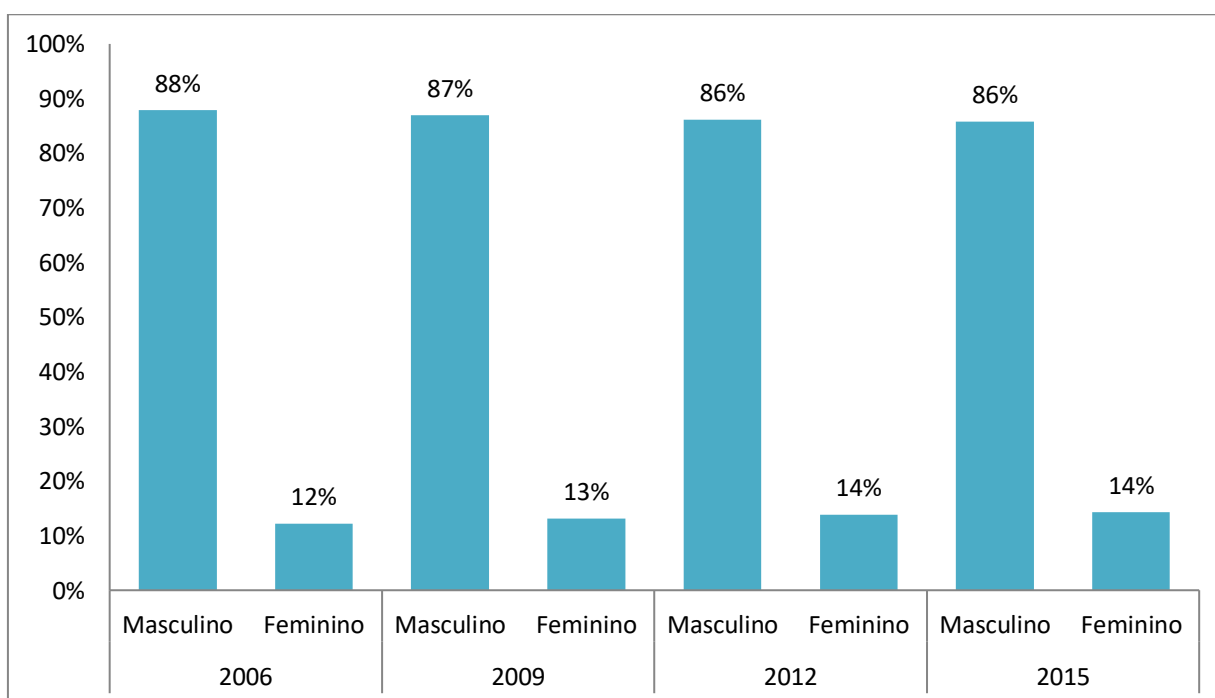
**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 10 – Serviços



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.

## 11 – Agropecuária



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do MTE/RAIS, 2017.