

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

BRENDA CARLA SOUZA CRUZ PIO

GUERRA DOS SEXOS: HOMENS X MULHERES NO MERCADO
DE TRABALHO

Mariana, MG

2018

BRENDA CARLA SOUZA CRUZ PIO

GUERRA DOS SEXOS: HOMENS X MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO

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

Orientador: Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira

Mariana, MG

2018

P662g Pio, Brenda Carla Souza Cruz.
Guerra dos sexos [manuscrito]: homens x mulheres no mercado de trabalho
/ Brenda Carla Souza Cruz Pio. - 2018.

ix, 44f.f.: il.: color; graf; tabs.

Orientador: Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de
Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e
Gerenciais.

1. Trabalho. 2. mulheres. 3. Mercado de trabalho. I. Oliveira, André
Mourthé de. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331.5

Catálogo: ficha.sisbin@ufop.edu.br

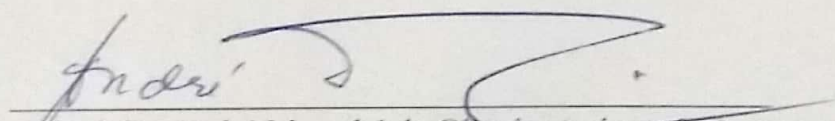
BRENDA CARLA SOUZA CRUZ PIO

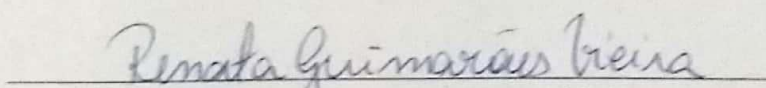
Curso de Ciências Econômicas – ICESA/UFOP

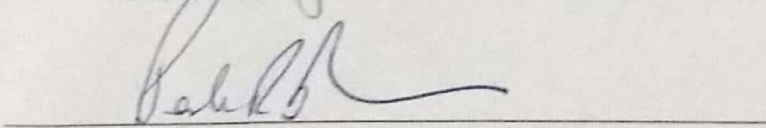
**GUERRA DOS SEXOS: HOMENS X MULHERES NO MERCADO DE
TRABALHO**

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. Dra. Renata Guimarães Vieira


Prof. Dr. Paulo Roberto Oliveira

Mariana, 21 de dezembro de 2018.

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS	IV
LISTA DE TABELAS	V
LISTA DE FIGURAS	VI
LISTA DE SIGLAS	VII
1. Introdução	10
2. Mercado de trabalho e os gêneros	12
2.1. Mercado de trabalho	12
2.1.1. Conceito de trabalho	12
2.1.2. Evolução da mulher no mercado de trabalho	13
2.2. Homens e mulheres no mercado de trabalho	14
3. Breve análise sobre os dados encontrados	18
4. Conclusão	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Motivos para ter deixado o último trabalho. Percentual de respostas dos brasileiros que já possuíram pelo menos dois empregos, por gênero (%). CNI, Brasil	20
Gráfico 2 – Ocupação dos brasileiros que não trabalham – auto classificados. Percentual de respostas dos brasileiros que não trabalham, por gênero, desconsiderando os aposentados (%). CNI, Brasil, 2016	21
Gráfico 3 – Quantidade média de horas gastas na semana com afazeres domésticos, por gênero. CNI (com base na PNAD – 2014). Brasil, 2016	21
Gráfico 4 – Rendimentos – hora média e diferença salarial por sexo e faixa de escolaridade, Brasil, 2016. IBGE, 2017	25
Gráfico 5 – A desigualdade de gênero e cor no Brasil de 2016. Taxa de frequência escolar no ensino médio, proporção de adultos com ensino superior completo, tempo dedicado aos afazeres domésticos, diferenças salariais, representação política na câmara e cargos de gerência nas empresas. Exame, 2018 (dados IBGE)	26
Gráfico 6 – Força feminina: mulheres no mercado de trabalho no Brasil. IBGE em conjunto com FGV e Movimento mais 360	27
Gráfico 7 – Participação de mulheres e homens em postos de trabalho formais, em %. Brasil, de 2009 á 2013	28
Gráfico 8 – Renda das mulheres e homens após terem filho. National Bureau of Economic Research. Dinamarca, 2018	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principal ocupação dos brasileiros que trabalham. Percentual de respostas por gênero das pessoas que afirmam trabalhar. CNI, 2016	19
Tabela 2 – Proporção de trabalhadores precários em relação à PEA, por sexo. Brasil, 2009 e 2013. PNAD	23
Tabela 3 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por sexo. Brasil, 2009 e 2013. PNAD	24
Tabela 4 – Desigualdade social no Brasil. Indicadores sociais por cor, sexo e domicílio. IPEA, PNUD e FJP. 2017	30
Tabela 5 – Média salarial por nível hierárquico (2005). Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	33
Tabela 6 – Média salarial por nível hierárquico (2007). Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	34
Tabela 7 – Faturamento, percentual de ocupação e rendimento, segundo gênero. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	35
Tabela 8 – Distribuição de ocupados por cargos e rendimento, segundo sexo. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	35
Tabela 9 – Percentual ocupado por indivíduo e salário, segundo sexo. De acordo com o nível do cargo. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	36
Tabela 10 – Quantidade de empregos, segundo sexo e média salarial. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	36
Tabela 11 – Percentual de escolaridade, segundo gênero. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	37
Tabela 12 – Nível do cargo, dividido por sexo, segundo grau de escolaridade. Pesquisa Salarial Catho, 2007. Brasil	37

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição de pessoal, por sexo, nas 500 maiores empresas brasileiras. Brasil, 2016	32
---	----

LISTA DE SIGLAS

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio

PEA – População Economicamente Ativa

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

CNI – Confederação Nacional da Industria

FGV – Fundação Getúlio Vargas

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

FJP – Fundação João Pinheiro

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

BID – Banco Internacional de Desenvolvimento

SNIG – Sistema Nacional de Informação de Gênero

Resumo

O presente estudo vem retratar algumas diferenças entre mulheres e homens no mercado de trabalho, salarial, por exemplo, uma vez que no mercado de trabalho vem crescendo o número de mulheres inseridas. Este trabalho analisa a quantidade de funcionários por gêneros, dentro e fora das empresas, buscando evidenciar como o mercado se comporta diante das diferenças de sexo através de dados estatísticos. Ao analisar os dados nota-se que o número de mulheres é maior no setor público e que trabalham por conta própria. Foi inserido a este trabalho, também, um estudo de caso. O mesmo tem como o papel aferir, às estatísticas encontradas, maior veracidade. Visa demonstrar, de forma mais objetiva (uma vez que é utilizado dados de pesquisas realizadas nas empresas, os mesmos tendem a demonstrar, de forma mais clara e palpável, as considerações encontradas nas pesquisas estatísticas) a situação de homens e mulheres nessas empresas, supondo também, possíveis motivos para explicar tal situação.

Palavras-chave: trabalho feminino, mercado de trabalho, PNAD.

ABSTRACT

The present study reflects some differences between women and men in the job market, salary, for example, since the number of women in the labor market has increased. This work analyzes the number of employees by genres inside on outside companies, evidencing how the market behaves in the face of gender differences through statistical data. Analyzing the data it is noticed that the number of women is bigger in the public sector and that work by themselves. It was also included in this work a case study. It has a paper to verify, to the statistics found, bigger truthfulness. It aims to demonstrate, in a more objective way (since data from surveys conducted in companies are used, they tend to demonstrate, more clearly and palpably, the considerations found in statistical surveys) the situation of men and women in these companies, assuming possible explanations for such situation.

Key Words: female work, job market, PNAD

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicada pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais.

O conceito de divisão sexual do trabalho tem papel central na explicação das restrições presentes na inserção dos componentes familiares no mercado de trabalho.

No Brasil, as demandas das mulheres são de diversas naturezas e entre elas está a questão do mercado de trabalho. A entrada da mulher no mercado de trabalho pouco alterou suas funções domésticas que passam a ser assumidas como dupla jornada.

Veremos aqui como se dá essa divisão do trabalho entre homens e mulheres. Também serão observados as diferenças salariais e o comportamento de cada gênero, no que diz respeito ao crescimento na empresa em que se encontra. Observaremos de que forma o gênero do indivíduo afeta sua relação com o mercado de trabalho e como isso se relaciona com outros aspectos da vida do trabalhador, por exemplo, tempo gasto em atividades doméstica, número de filhos e demais ocupações que o mesmo possa ter, além do trabalho. O tipo de mercado de trabalho ocupado por gênero também é analisado. Existem mais homens que mulheres no mercado informal? Há um equilíbrio? Como essa divisão é segmentada, quais áreas são predominantes em cada sexo?

Para analisar esses dados utilizamos dados encontrados na PNAD, IBGE, IPEA e demais institutos que, através de pesquisas estatísticas formularam dados que revelam a participação da mulher no mercado de trabalho em relação aos homens, as áreas mais ocupadas por cada um e como se dá a segregação existente no mercado de trabalho. Por meio desses dados também foi possível identificar quais os fatores responsáveis por essa segregação, o que é levado em conta quando cada funcionário é escolhido para participar do quadro de uma empresa.

No capítulo seguinte, iniciamos esclarecimentos a respeito do mercado de trabalho, conceituando o trabalho e fornecendo uma breve explicação sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho. Em seguida fala – se sobre as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, como podemos observá-las e suas consequências, falamos sobre as mulheres que são chefas de família, como é classificado alguém que é o chefe da família, e como o fato de ser mulher interfere na renda, em comparação com chefes do sexo masculino. Depois são analisadas as mudanças na estrutura do mercado de trabalho, mudanças essas causadas pelas recessões e como essas mudanças afetam as mulheres. No terceiro capítulo, realizamos uma análise a cerca dos dados estatísticos encontrados, seja pelas instituições próprias para tal, ou revistas e empresas que realizaram pesquisas reconhecidas sobre o mercado de trabalho e seu comportamento de acordo com o gênero.

Ainda no terceiro capítulo, é comentado a respeito de uma pesquisa realizada pela Catho, que tem como objetivo trazer para a realidade das empresas os dados encontrados através de pesquisas estatísticas realizadas no mercado de trabalho brasileiro.

2. MERCADO DE TRABALHO E OS GÊNEROS

2.1. Mercado de trabalho

Conforme mencionado anteriormente, este trabalho tem por finalidade definir o impacto que o sexo do trabalhador possui na hora da contratação, visa demonstrar através de dados e pesquisas se existe diferenciação de gênero no mercado. Para tornar clara essa análise é importante a definição de mercado de trabalho, segundo Jareno (2008, p.7), o mercado de trabalho pode ser visto como um meio, onde havendo oferta limitada de vagas, permite ao trabalhador vender sua força de trabalho. Mostrar a evolução do trabalho feminino bem como o comportamento do mercado diante de funcionários de cada sexo também é imprescindível para melhor compreensão do dados apresentados. Nos tópicos a seguir faremos as definições bem como a contextualização histórica a respeito do trabalho.

2.1.1. Conceito de trabalho

Desde seu início o conceito de trabalho carrega uma carga muito pesada, já que o mesmo era ligado diretamente ao sofrimento e a escravidão. Ao longo dos anos com o capitalismo se desenvolvendo nas sociedades, o trabalho deixou de ser apenas uma ferramenta de sobrevivência e se tornou também parte da personalidade das pessoas. Proporcionar a obtenção de bens estimula até hoje o desenvolvimento de todos os indivíduos e por consequência seus estilos pessoais.

Segundo Caique Carvalho (2017), o trabalho é uma das formas do homem prover seu sustento e de sua família, podendo fazê-lo de várias formas. Ao longo da evolução e revolução industrial três grandes filósofos se destacaram com visões divergentes sobre o tema trabalho, no entanto, cada um apresenta argumentos relevantes que nos ajudam a entender melhor o porquê precisamos tanto dessa ferramenta. Karl Marx escreveu em seus textos diversas teorias que englobam economia, política, sociologia e outras áreas e procurou demonstrar que a sociedade gira em torno de suas ações econômicas. Já Emile Durkheim desenvolveu uma teoria inovadora sobre sociedade, dizendo que ela é semelhante a um corpo vivo e cada órgão

cumpra uma função para o todo, algo semelhante a uma consciência coletiva. Max Weber, sociólogo alemão, proclamava que a sociedade é muito mais complexa do que aparenta, estruturando a ideia de ações sociais dos indivíduos e que através dos estudos destes mesmos atos se desenvolveria uma sistematização para melhoria do todo. Todos eles buscavam entender o movimento que estava iniciando na época que era a sociedade de consumo.

2.1.2. Evolução da mulher no mercado de trabalho

Segundo Abramo (2007, p. 17), ao homem é atribuído o papel de provedor. Quando o mesmo se encontra impossibilitado de exercer esse papel por alguma razão, a mulher passa, então, a realizá-lo. Por ser, normalmente, função do homem, a inserção da mulher no mercado de trabalho, é vista como complementar, instável, secundária, de caráter provisório.

Segundo Baylão e Schettino (2014, p. 2), a entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar desse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher na produção. Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente.

De acordo com Probst (2005, p.5), a mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido. Outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Normalmente, além de cumprir suas tarefas na empresa, ela precisa cuidar dos afazeres domésticos. Isso acontece em quase 90% dos casos. Em uma

década, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios brasileiros aumentou de 18,1% para 24,9%, segundo os dados da pesquisa “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Na visão de Baylão e Schettino (2014, p.9), o mercado de trabalho caracteriza-se por ter um crescimento da população economicamente ativa sem alterar as condições de atividade da população brasileira. O Brasil está passando por profundas transformações econômicas e culturais ao longo das três décadas, num processo que tem como uma de suas características a crescente valorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho melhora tanto quantitativamente, via aumento da taxa de participação feminina, como qualitativamente, através do acesso a melhores postos de trabalho, antes reservados aos homens.

De acordo com dados do CNI (2016), as mulheres são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com a família e, além disso, muitas vezes precisam exercer atividades econômicas, sejam em busca de oportunidades no mercado de trabalho visando à realização profissional ou pela necessidade de assumir a posição de chefe de família, enfrentando as responsabilidades da educação e sustento da casa.

2.2. Homens e mulheres no mercado de trabalho

Para MATTOS (2009), a igualdade efetiva entre homens e mulheres constitui um dos principais desafios da gestão contemporânea, dadas as barreiras que impedem a ascensão das mulheres a cargos diretivos resultando no fenômeno do teto de vidro.

Serviços que exigem inovação e poder de decisão são ocupados por homens, enquanto que trabalhos desvalorizados e considerados de âmbito doméstico são deixados a cargo das mulheres, separando assim os trabalhos feminino e masculino.

Segundo Puppim (2004), mulheres optam por estudar mais e abrir mão de ter filhos na intenção de se tornarem mais competitivas e ocuparem

posições de maior prestígio no mercado de trabalho, no entanto isso não tem se mostrado suficiente. Apesar de aumentar o número de mulheres em posições relevantes nas empresas, o mesmo não pode ser dito sobre o seu salário, sendo menor que seus colegas do sexo masculino ocupando o mesmo cargo e executando a mesma função, fazendo com que as mulheres precisem ter uma qualificação maior para ser remunerado de forma igual aos homens.

Com base nos dados do IBGE (2003), encontramos que, apesar de permitir maior participação das mulheres no mercado de trabalho, os processos de reestruturação produtiva não foram suficientes para garantir sua inclusão. O número de mulheres que recebem até dois salários mínimos é superior ao de homens, o número de homens que recebem mais de 5 salários mínimos é maior que o de mulheres, o número de mulheres que não possuem rendimento é maior que o dos homens. Na nova estruturação da cadeia produtiva existe a preferência na contratação de homens jovens e com maior nível de estudo para ocupar vagas importantes, enquanto que as vagas de baixo nível na cadeia produtiva são ocupadas por mulheres, atividades com menor exigência tecnológica.

As diferenças supostamente encontradas entre homens e mulheres podem apenas ser um empecilho para a carreira feminina (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004, p.135) "[...] Ao mesmo tempo em que a literatura reconhece diferenciação em termos de atributos pertencentes às mulheres, Ângela acredita que essas diferenças podem ser mero pretexto para dificultar a carreira feminina, isto é, o reconhecimento das diferenças implicaria reforço das desigualdades. Nesse contexto, as mulheres mimetizariam os homens para ganhar aceitação organizacional, abre-se espaço para o surgimento da "dama de ferro" que assimila um alto nível de dureza e rigidez comportamental, típica das instituições militares".

Um estudo divulgado pela Thomson Reuters Foundation em parceria com a The Rockefeller Foundation (IpsosGlobal, 2015) identificou quais são os maiores desafios de trabalho enfrentado pelas mulheres dos países do G20, conforme abaixo:

(IpsosGlobal, 2015) Equilíbrio entre a vida pessoal e a carreira: Com 44% das respostas, essa é a questão que mais preocupa as mulheres do G20, especialmente na Ásia. Segundo uma das entrevistadas, existe uma linha tênue entre as obrigações familiares e empregos exigentes que esperam, por exemplo, flexibilidade e horas extras de seus funcionários.

Desigualdade salarial: As mulheres estão cada vez mais cientes de que, em escala global, elas recebem salários menores do que homens que realizam o mesmo trabalho. Apenas nos Estados Unidos, 58% das entrevistadas colocaram essa como a questão mais urgente a ser resolvida. No Brasil, esse número foi de 43%.

Falta de oportunidades: Além da desigualdade salarial, 48% das mulheres acreditam que os homens têm mais acesso ao trabalho e 47% concordam que eles têm mais oportunidades de crescimento dentro das empresas em que estão empregados.

Assédio no local trabalho: A pesquisa aponta que quase um terço das mulheres do G20 dizem que foram assediadas no trabalho, mas mais de 60% delas não denunciaram a ocorrência. A maioria não o fez por medo de ser demitida ou desacreditada. No Brasil, apenas 10% delas dizem que reclamariam.

Ter filhos e manter a carreira ao mesmo tempo: A pesquisa também apontou tendências positivas. Os resultados mostram que as mulheres, especialmente as da 'Geração Milênio', sentem-se mais confiantes no ambiente de trabalho. Além disso, elas sentem que podem ter filhos sem prejudicar a carreira, e confiam que possuem as mesmas chances que os homens de começar seu próprio negócio. 74% desse grupo mais otimista são do Brasil.

Das mulheres que são, também, chefes de família. O indicador utilizado é a razão entre o número de famílias com mulheres responsáveis pela família em relação ao número total de famílias. Pessoa responsável é aquela reconhecida como tal pelos demais membros da unidade doméstica, e não há, portanto, um critério objetivo como maior rendimento, pessoa mais idosa etc.

Nos dados do SNIG (2010), as mulheres eram responsáveis por 37,3% das famílias. As mulheres negras, responsáveis por 38,7% das famílias com responsáveis negros. As mulheres eram responsáveis por 87,4 das famílias

monoparentais. Elas eram responsáveis por 40,8% das famílias com rendimento mensal per capita de até 1 salário mínimo.

Ainda com os dados do SNIG (2010), percebe – se que, outro indicador da autonomia econômica das mulheres foi sua contribuição para o rendimento monetário familiar total. O rendimento das mulheres representou 40,9% do rendimento das famílias. Esta proporção chegava a 51% entre as famílias rurais do Nordeste e a menor contribuição das mulheres se dava entre famílias rurais do centro-oeste. Nas famílias com pessoas responsáveis negras as mulheres contribuíram com 42% dos rendimentos, enquanto que no caso das brancas, 39,7%.

Com relação às mudanças decorrentes de recessões para mulheres temos que, a estrutura do mercado de trabalho, retratada pelo terceiro trimestre de 2014, indica uma inserção no mercado de trabalho bastante diferenciada entre os sexos. Com a recessão da economia em 2015 e 2016, há algumas modificações nessa estrutura.

Segundo Rolim (2018), os dados do terceiro trimestre de 2016 indicam que aumenta a taxa de participação feminina, o que não ocorre com a masculina. Logo, as mulheres entraram no mercado de trabalho, possivelmente para compensar a queda de rendimento familiar. Entretanto, a situação de recessão levou a menores taxas de ocupação e a maiores taxas de desemprego para ambos os sexos. Ademais, há uma redução da dispersão dos rendimentos no que se manifesta também na diferença entre os sexos: o rendimento médio mensal feminino passa a representar 77,6% do masculino.

Portanto, a situação de recessão econômica demanda uma maior participação das mulheres e comprime as diferenças de renda, mas isto se dá em uma estrutura em regressão e não indica uma melhora efetiva do mercado de trabalho para as mulheres.

3. BREVE ANÁLISE SOBRE OS DADOS ENCONTRADOS

*Dados com base na PNAD 2014 em comparação com dados de 2016, IBGE e CNI.

Para poder discutir de melhor forma a respeito do mercado de trabalho e sua relação com o gênero do indivíduo, foram utilizados dados estatísticos de instituições certificadas. Esses dados apresentam comparativos econômicos associados ao gênero. O objetivo era observar a influência do sexo nesses comparativos. Utilizamos gráficos e tabelas, feitos a partir dos dados estatísticos, para facilitar a visualização e compreensão dos mesmos. A análise será feita a partir da interpretação desses dados, interpretações essas, baseadas no conhecimento adquirido durante a graduação, bem com, nos textos e teses utilizados como base para construção deste trabalho. As considerações metodológicas e explicativas, contidas no corpo das pesquisas estatísticas, também contribuiram para a análise a seguir.

Os dados mencionados anteriormente foram obtidos através de publicações de instituições ligadas a economia, estatísticas de dados, desenvolvimento e ensino. São essas instituições o CNI, o IBGE – PNAD, FGV, IPEA, PNUD, FJP, BID, SNIG e o Departamento Nacional de Pesquisa Econômica da Dinamarca.

Conforme observado na tabela 1 a seguir, as ocupações mais comuns às mulheres são funcionárias públicas, empregadas do setor privado, conta própria em casa sem carteira, profissional liberal, conta própria fora de casa sem carteira, serviço doméstico sem carteira assinada. Apesar de algumas dessas ocupações estarem em setores onde predominam os homens, como por exemplo, o setor privado e o conta própria fora de casa sem carteira, também representam as principais ocupações femininas.

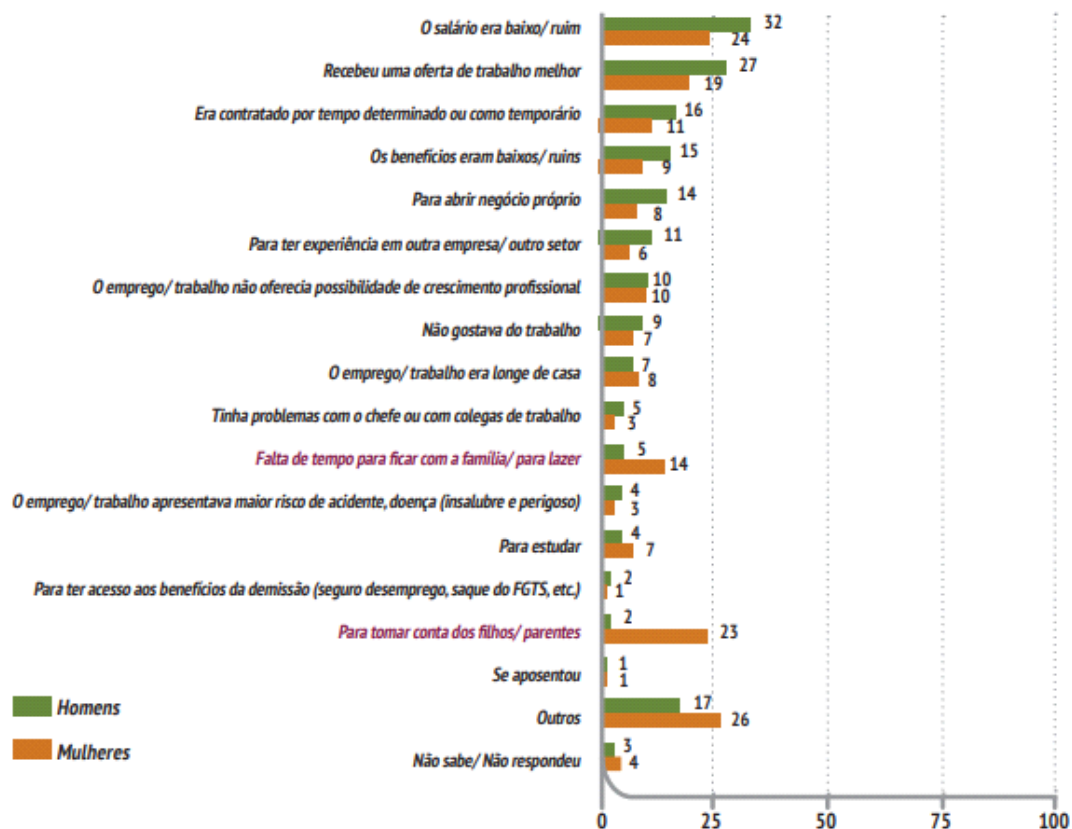
Tabela 1 – Principal ocupação dos brasileiros que trabalham. Percentual de respostas por gênero das pessoas que afirmam trabalhar (%). Brasil, 2016.

TIPO DE OCUPAÇÃO	HOMENS	MULHERES
Funcionário público	8	15
Empregado do setor privado	36	29
Profissional liberal/autônomo/micro ou pequeno empresário	5	4
Conta própria em casa sem carteira (confeção, produção de alimentos, manicure, etc.)	15	20
Conta própria fora de casa sem carteira (camelô, ambulante, biscate, bico, bóia fria, etc.)	27	17
Serviço doméstico sem carteira assinada	0	7
Nenhum/ Outro	9	6
Não sabe/ Não respondeu	1	1

Fonte: CNI. Retratos da Sociedade Brasileira Nº30. Rotatividade no mercado de trabalho. Março de 2016. Dados estratificados.

Entre os principais motivos pra deixar o trabalho, no caso das mulheres, podemos observar sempre questões relacionadas à família. Por exemplo, proximidade da casa com o trabalho, tempo disponível para família, que foi reduzido devido ao trabalho, ou para que possa cuidar de algum familiar. Entre os homens, podemos observar questões relacionadas ao crescimento profissional. Por exemplo, oferta de um salário/emprego melhor, o salário no emprego atual é insatisfatório. O gráfico 1 nos mostra esses dados de forma mais detalhada.

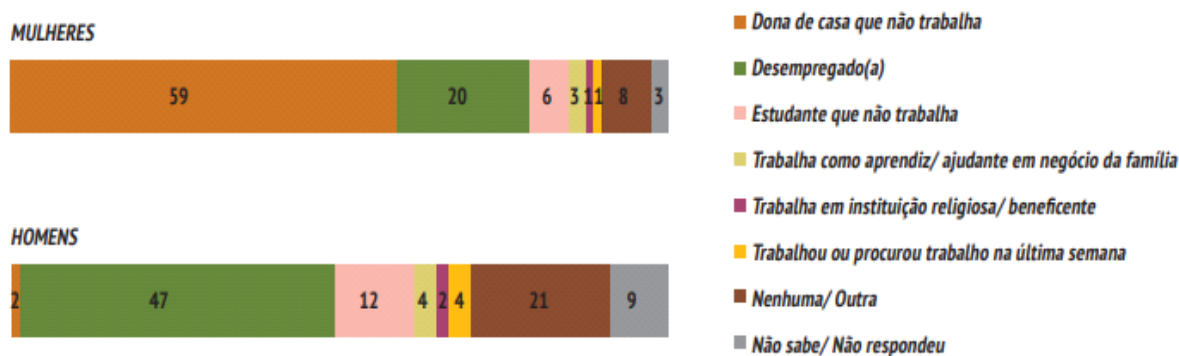
Gráfico 1 – Motivos para ter deixado o último trabalho. Percentual de respostas dos brasileiros que já possuíram dois empregos, por gênero (%). Brasil, 2016.



A soma dos percentuais difere de 100% porque os entrevistados podiam selecionar até três opções. Fonte: CNI. Retratos da Sociedade Brasileira Nº30. Rotatividade no mercado de trabalho. Março de 2016. Dados estratificados

No caso dos indivíduos que não trabalham, observamos que a maioria das mulheres que não trabalham possuem ocupação como donas de casa - 59%, seguido pelas que estão desempregadas - 20% as que possuem nenhuma/outra ocupação - 8% e estudantes que não trabalham são 6%. A distribuição dos homens que não trabalham, a maioria são desempregados, 47%, sendo 21% que possuem nenhuma/outra ocupação, 12% são estudantes que não trabalham e apenas 2% dos que não trabalham estão ocupados com tarefas domésticas, ou “donos de casa”. Podemos conferir esses dados no gráfico 2.

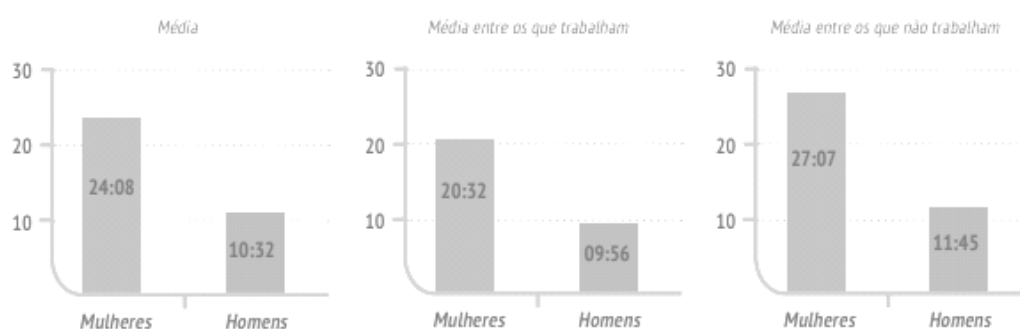
Gráfico 2 – Ocupação dos brasileiros que não trabalham – autoclassificação. Percentual de respostas dos brasileiros que não trabalham, por gênero, desconsiderando os aposentados. Brasil, 2016.



Fonte: CNI. Retratos da Sociedade Brasileira Nº30. Rotatividade no mercado de trabalho. Março de 2016. Dados estratificados. A soma dos percentuais difere de 100% porque os entrevistados podiam selecionar até três opções.

Como visto anteriormente, o número de mulheres donas de casa é superior ao de homens, entre os que não trabalham. O tempo gasto em atividades domésticas acompanha esses dados. No gráfico 3 podemos observar isso de melhor forma. Entre os indivíduos que trabalham, a média de horas gastas pelas mulheres, com trabalhos domésticos, é praticamente o dobro da dos homens. Entre os que não trabalham, a diferença ultrapassa o dobro.

Gráfico 3 – Quantidade média de horas gastas na semana com afazeres domésticos, por gênero. Brasil, 2016.



Fonte: Elaborado pela CNI com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2014, do IBGE.

Quando falamos em trabalho precário, as mulheres são as mais afetadas. No trabalho informal, com rendimento menor que um salário mínimo (SM), a proporção de mulheres era de 19,1% em 2009 e de 15,1% em 2013. A de homens era de 14,8% em 2009 e de 11,6% em 2013. No trabalho doméstico sem carteira assinada, recebendo menos de um salário mínimo, a proporção de mulheres era de 7,5%, enquanto a de homens é de 0,2% em 2009, e em 2013 a proporção masculina se mantém, enquanto a feminina cai para 5,7%.

No trabalho informal, recebendo mais de um salário mínimo e menos de dois, a proporção de mulheres era de 11,4% e a de homens 14,7% em 2009. Em 2013 passa para 13,7% e 11,0%, respectivamente.

No trabalho doméstico sem carteira assinada, recebendo mais de um salário mínimo e menos de dois, a proporção de mulheres era de 3,0% e a de homens 0,2% em 2009. Em 2013 passa para 2,9% e 0,2%, respectivamente. Quanto ao trabalho informal sem remuneração, a proporção de mulheres era de 10,2% em 2009 e 8,0% em 2013, enquanto a de homens era de 4,8% em 2009 e 4,4% em 2013. A tabela 2 possui os dados de forma mais discriminada.

Tabela 2 – Proporção de trabalhadores precários em relação à PEA, por sexo. Brasil: 2009 e 2013.

Tipo de Precariedade Ocupacional	2009		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
PEA (16 anos ou mais)	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>1. Trabalho informal sem remuneração</i>	<i>4,8</i>	<i>10,2</i>	<i>4,4</i>	<i>8,0</i>
1.1. Ocupado em atividade não mercantil	2,6	5,0	3,2	5,0
1.2. Ocupado em trabalho não remunerado	2,2	5,2	1,2	3,0
<i>2. Trabalho informal - rendimento menor que 1 s.m.</i>	<i>14,8</i>	<i>19,1</i>	<i>11,6</i>	<i>15,1</i>
2.1. Empregado sem carteira assinada	7,0	4,2	5,1	3,5
2.2. Trabalhador doméstico sem carteira	0,2	7,5	0,2	5,7
2.3. Trabalhador por conta própria	7,4	7,3	6,2	5,9
<i>2.4. Empregador</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>
<i>3. Trabalho informal - rendimento entre 1 e menos de 2 s.m.</i>	<i>14,7</i>	<i>11,4</i>	<i>13,7</i>	<i>11,0</i>
3.1. Empregado sem carteira assinada	7,7	5,3	7,3	5,3
3.2. Trabalhador doméstico sem carteira	0,2	3,0	0,2	2,9
3.3. Trabalhador por conta própria	6,2	2,9	5,9	2,7
3.4. Empregador	0,5	0,2	0,3	0,1
Total (1+2+3)	34,2	40,7	29,7	34,1

Fonte: IBGE – PNAD, 2014.

Na tabela 3, observamos a distribuição relativa segundo sexo dos trabalhadores em situação precária. No trabalho informal sem remuneração, as mulheres eram 62,9%, enquanto os homens eram 37,1%, isso em 2009. Em 2013 o de mulheres reduziu para 58,8% enquanto o de homens cresceu para 41,2%.

No trabalho informal com rendimento menor que um salário mínimo, 50,7% eram mulheres e 49,3% eram homens, em 2009. Em 2013 a distribuição passa para 50,1% mulheres e para 49,9% a de homens. No trabalho doméstico as mulheres representavam 96,5% em 2009 e 96,1% em 2013.

No trabalho informal com rendimento entre um e menos de dois salários mínimos, 38,1% eram mulheres e 61,9% eram homens, isso em 2009. Em 2013 passa para 38,5% a distribuição feminina e para 61,5% a de homens. No

trabalho doméstico da faixa de 1 a 2 SMs as mulheres representavam 90,9% em 2009 e 91,3% em 2013.

As mulheres permanecem sendo maioria no trabalho doméstico e nas atividades com menores remunerações.

Tabela 3 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por sexo. Brasil: 2009 e 2013.

Tipo de Precariedade Ocupacional	2009		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
PEA (16 anos ou mais)	55,7	44,3	56,3	43,7
<i>1. Trabalho informal sem remuneração</i>	<i>37,1</i>	<i>62,9</i>	<i>41,2</i>	<i>58,8</i>
1.1. Ocupado em atividade não mercantil	39,3	60,7	45,2	54,8
1.2. Ocupado em trabalho não remunerado	34,8	65,2	33,1	66,9
<i>2. Trabalho informal - rendimento menor que 1 s.m.</i>	<i>49,3</i>	<i>50,7</i>	<i>49,9</i>	<i>50,1</i>
2.1. Empregado sem carteira assinada	67,6	32,4	65,3	33,7
2.2. Trabalhador doméstico sem carteira	3,5	96,5	3,9	96,1
2.3. Trabalhador por conta própria	56,0	44,0	57,7	42,3
<i>3. Trabalho informal - rendimento entre 1 e menos de 2 s.m.</i>	<i>61,9</i>	<i>38,1</i>	<i>61,5</i>	<i>38,5</i>
3.1. Empregado sem carteira assinada	64,8	35,2	63,8	36,2
3.2. Trabalhador doméstico sem carteira	9,1	90,9	8,7	91,3
3.3. Trabalhador por conta própria	72,9	27,1	73,6	26,4
Total (1+2+3)	51,4	48,6	52,8	47,2

Fonte: IBGE – PNAD, 2014.

No gráfico 4, observamos uma relação crescente entre o nível de escolaridade e o rendimento, no entanto, ainda podemos ver a diferença salarial entre homens e mulheres com o mesmo nível de instrução, chegando a ser quase o dobro em indivíduos com ensino superior completo ou mais.

Quanto maior o nível de escolaridade, o que observamos é uma crescente discrepância entre o salário dos homens e o das mulheres. Isso porque, como observado nos dados anteriores e será apresentado com mais argumentos nos seguintes, escolaridade, sozinha, não pode ser utilizada para caracterizar rendimentos mais elevados. O indivíduo possuir filhos, tempo de

experiência, tamanho da empresa, ramo de atividade econômica onde o empregado se encontra e nível do cargo ocupado por ele, são alguns dos que fatores que, também, possuem influência no salário do trabalhador.

Gráfico 4 – Rendimento – hora média e diferença salarial por sexo e faixa de escolaridade. Brasil, 2016.



Fonte: IBGE – Síntese de Indicadores Sociais, 2017.

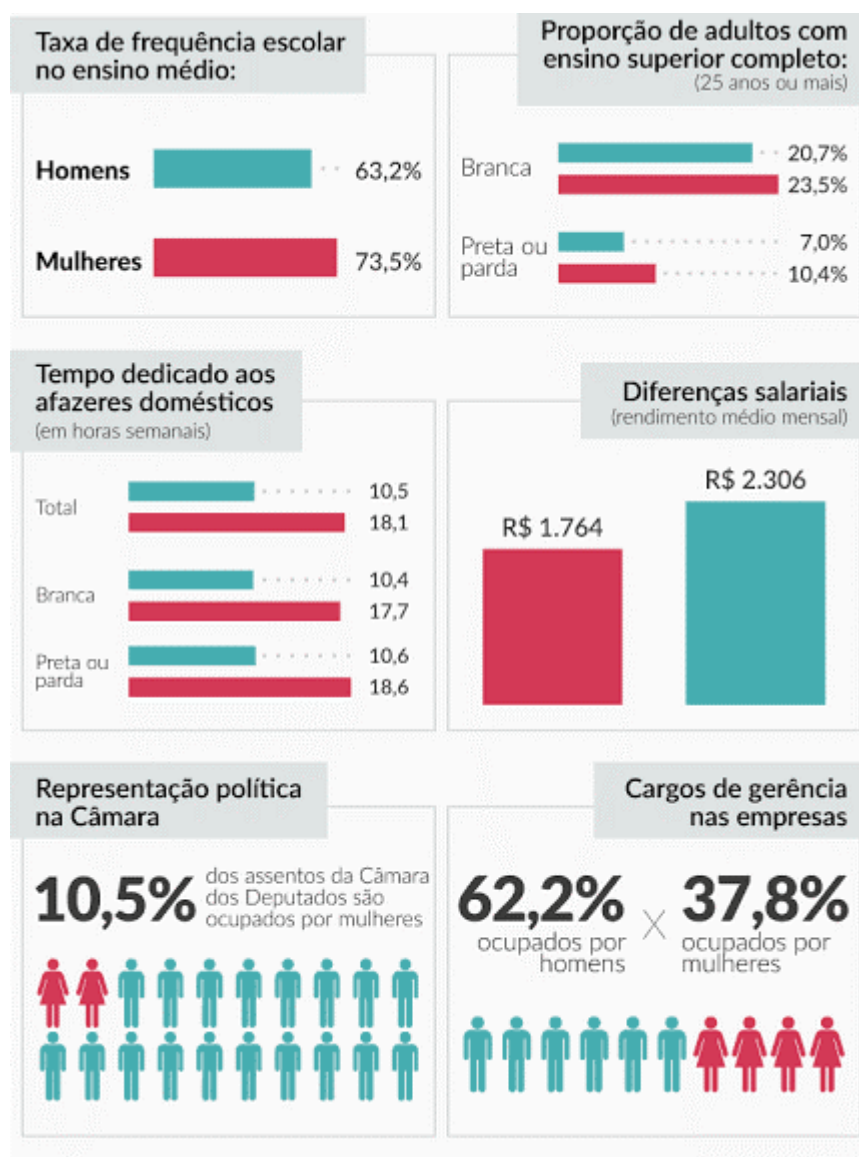
No gráfico 5, observamos o nível de escolaridade dos indivíduos, bem com seus rendimentos, tempo gasto em afazeres domésticos, representatividade política, assim como participação em cargos de gerência. Tudo discriminado de acordo com o gênero e cor.

O que pode ser constatado, com base nos dados, é a maior frequência de mulheres na escola, em relação aos homens. A proporção de adultos com ensino superior segue a mesma linha, sendo a proporção de mulheres com ensino superior completo de 23,5% contra 20,7% dos homens, isso se o indivíduo for de cor branca, se for de cor preta ou parda passa a ser de, 10,4% para as mulheres e 7,0% para os homens. O número de mulheres com ensino superior é maior que o de homes, independente da cor, mas podemos observar que em adultos de cor preta ou parda, a proporção de indivíduos com o ensino superior completo é inferior ao de indivíduos brancos. No entanto, com relação aos rendimentos, o das mulheres é inferior ao dos homens, ainda que, no

geral, possuem maior nível de instrução. Sua participação em cargos de gerência é de 37,8%, contra 62,2% dos homens. A participação em cargos políticos na Câmara dos Deputados também é baixa, tendo a Câmara apenas 10,5% de seus assentos ocupados por mulheres.

A participação em afazeres domésticos, no entanto, permanece maior entre as mulheres, sendo o tempo gasto em afazeres domésticos maior em mulheres de cor preta ou parda.

Gráfico 5 – A desigualdade de gênero e cor no Brasil em 2016.

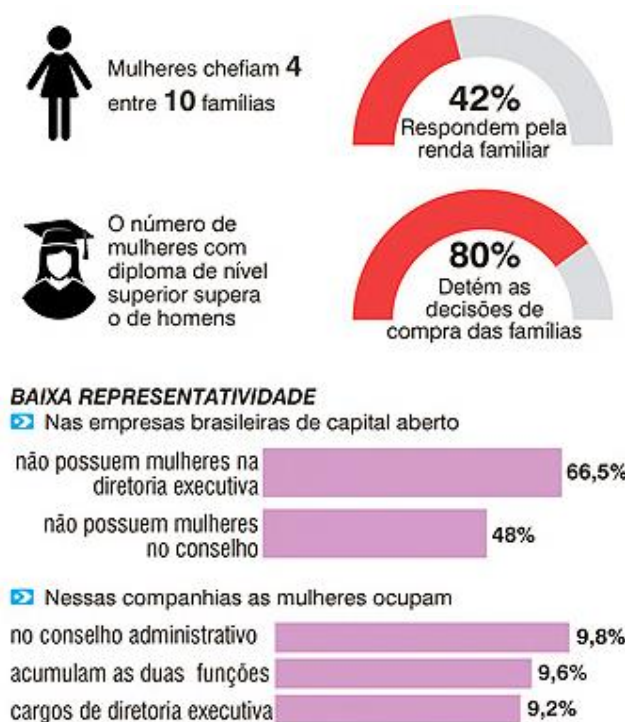


Fonte: IBGE/ Divulgado em 7 de Março de 2018.

No gráfico 6, reafirmamos os dados encontrados anteriormente. Apesar de superarem os homens, com relação ao nível de escolaridade, as mulheres possuem baixa representatividade em empresas brasileiras de capital aberto, pois 66,5% delas não possuem mulheres na diretoria executiva e 48% não possuem mulheres no conselho. Nas empresas que empregam mulheres nessas funções, 9,8% as possuem no conselho administrativo, 9,2% em cargos de diretoria administrativa e 9,6% possuem mulheres que acumulam as duas funções.

Quatro entre dez famílias são chefiadas por mulheres, sendo 42% as mulheres que respondem pela renda familiar.

Gráfico 6 – Força feminina: mulheres no mercado de trabalho no Brasil, 2015.

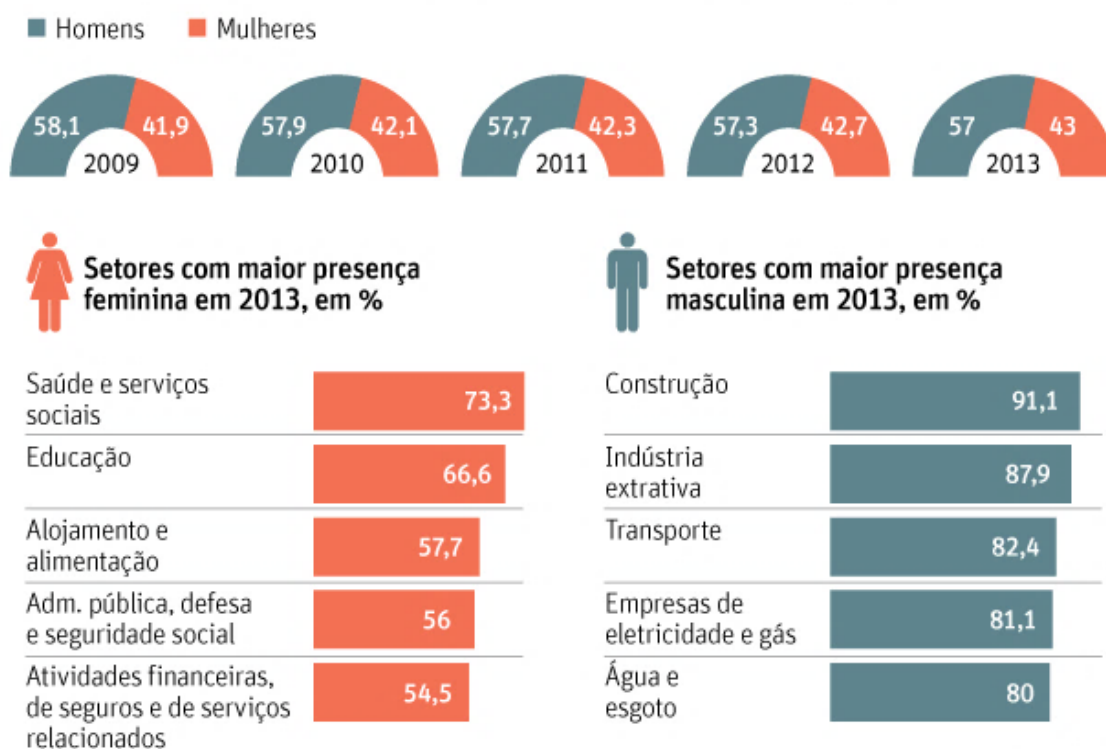


Fonte: IBGE, FGV e Movimento Mais 360. 2015

No gráfico 7, vemos o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho formal, no decorrer dos anos. Serviços de saúde, educação, administração pública e atividades financeiras tem sido predominantemente

feminina. Enquanto que as que exigem mais trabalho manual e força física, tem sido predominantemente masculina.

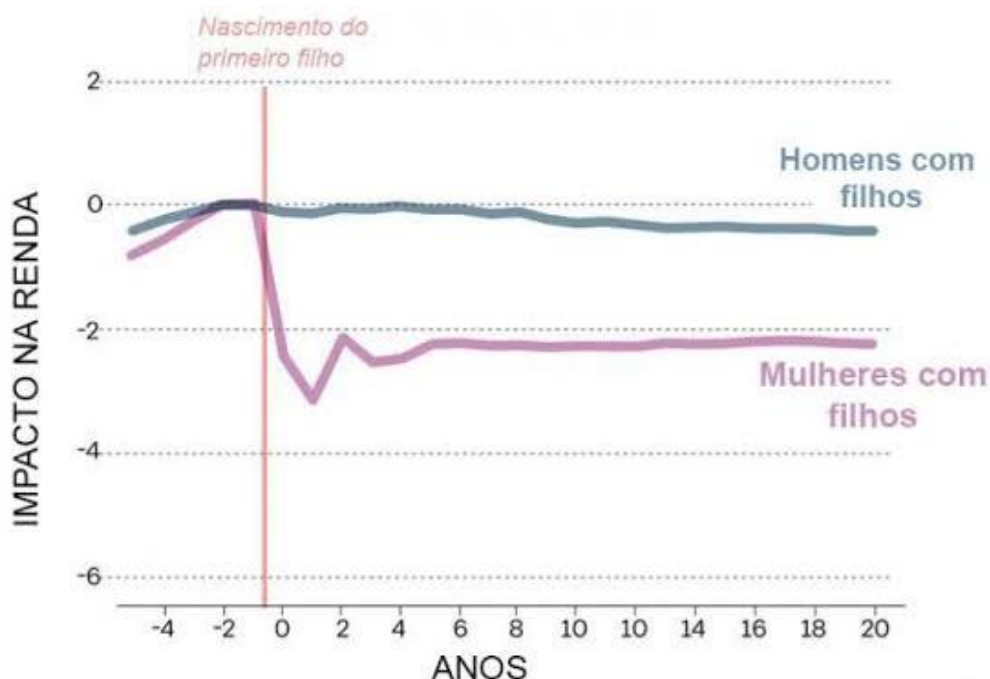
Gráfico 7 – Participação de mulheres e homens em postos de trabalho formais no Brasil, em %. De 2009 a 2013.



Fonte: IBGE. 2014.

Reafirmando a situação de desvantagem entre homens e mulheres, o gráfico 8 nos mostra porque, cada vez mais, as mulheres abrem mão de serem mães em prol da carreira. Podemos observar que enquanto o salário dos homens sofre pouca ou nenhuma alteração, após ter o primeiro filho, o salário das mulheres diminui bruscamente. A alteração mais brusca no salário é observada nos primeiros anos da criança, onde a mesma é mais dependente dos pais. No entanto a queda de salário é observada, quase que somente, no lado feminino.

Gráfico 8 – Renda das mulheres e homens após terem um filho. Dinamarca, 2018.



Source: “Children an gender inequality: Evidence from Denmark,” National Bureau of Economic Research. Dinamarca, 2018.

Observando a tabela 4, podemos perceber que quando analisamos os indivíduos por sexo, o que vemos é uma maior expectativa de vida das mulheres, uma maior quantidade de mulheres com educação básica, o índice de desenvolvimento humano municipal, de homens e mulheres, é bem próximo, no entanto, isso não reflete nos salários, que continuam inferiores aos dos homens. No lado da etnia, o IDHM dos negros é 14,4% menor que o dos brancos, a expectativa de vida dos brancos é maior que a dos negros, assim como a população com educação básica completa e a renda, sendo a dos brancos mais que o dobro da renda dos negros. Indivíduos residentes na zona rural possuem o IDHM 28% menor que os que vivem na zona urbana, a população rural tem expectativa de vida, em média, de três anos a menos do que quem mora na área urbana, a população rural tem renda quase três vezes menor que a urbana, em níveis de escolaridade básica, apenas 26,51% da população rural com mais de dezoito anos possui o ensino fundamental completo, contra 59.72% da população urbana,

Tabela 4 – Desigualdade social no Brasil. Indicadores sociais por cor, sexo e domicílio. Brasil, 2017.

	IDHM	Expectativa de vida ao nascer	Pop. com mais de 18 anos com ensino fundamental completo	Renda, em R\$
Etnia				
Negros	0.679	73,2	47,78%	508,90
Branco	0.777	75,3	62,14%	1.097,00
Sexo*				
Mulheres	0.720	77,3	56,67%	1.059,30
Homens	0.719	69,8	53,04%	1.470,73
Situação de domicílio				
Rural	0.586	71,5	26,51%	312,74
Urbano	0.750	74,6	59,72%	882,64

*Ajustado à renda do trabalho.

Fonte: IPEA, PNUD e FJP. 2017

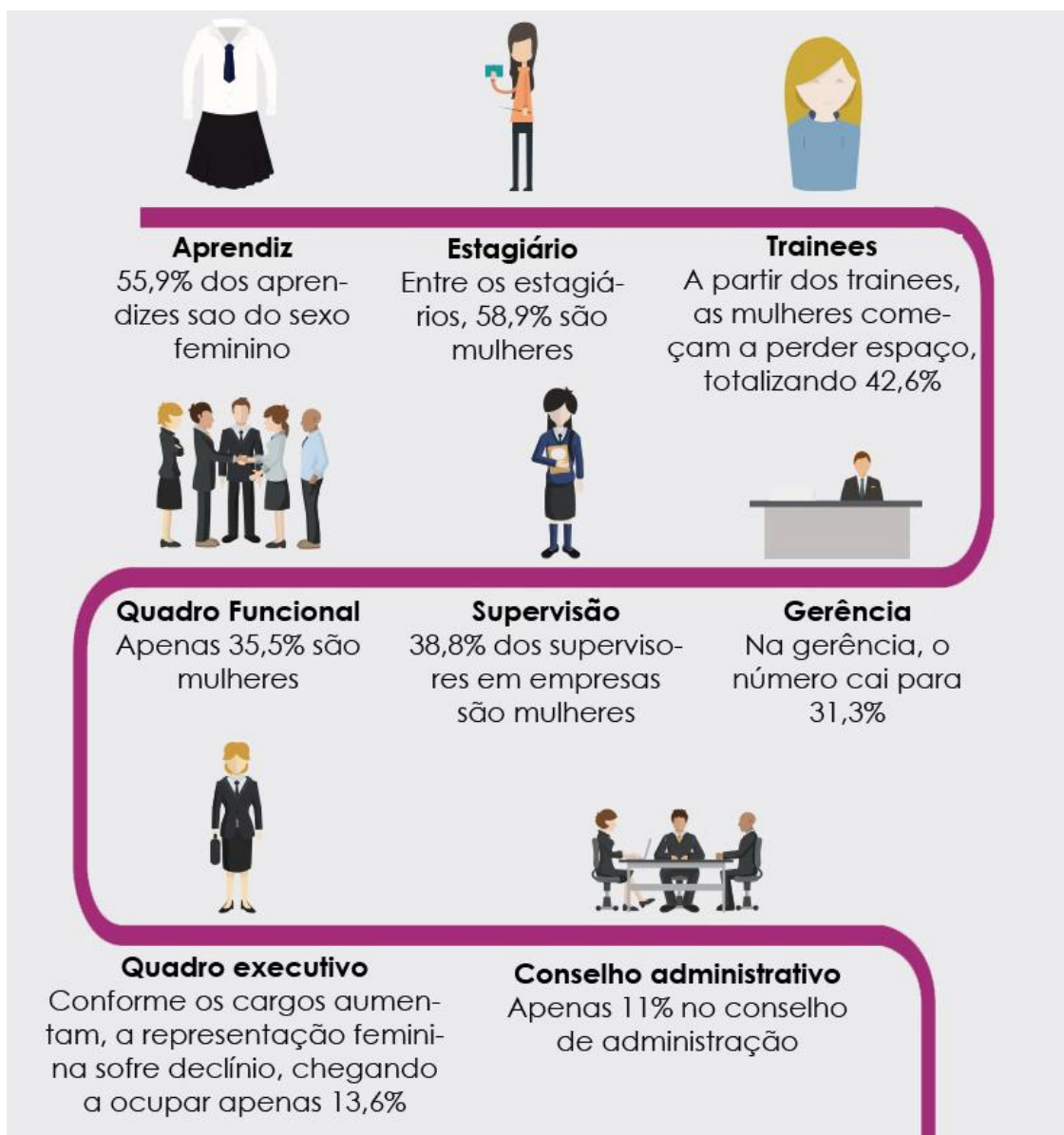
A figura 1 é uma excelente ilustração do que temos discutido nesse trabalho. As mulheres aparecem em grande número em áreas iniciais nas empresas, mas poucas chegam a ocupar cargos de grande importância.

Os dados são do BID que realizou em 2016 uma pesquisa sobre o perfil de raça e gênero das 500 maiores empresas do Brasil.

Em níveis de estágio de aprendizagem as mulheres representam a maioria dos funcionários, 55,9% e 58,9%, respectivamente. No entanto, à medida que sobem os níveis na escala hierárquica o número começa a cair progressivamente. Apenas 35,5% delas chegam ao quadro funcional, 38,8% chegam a cargos de supervisão, 31,3% aos de gerência, 13,6% chegam ao quadro executivo e apenas 11% alcançam o conselho administrativo. Valores referentes ao quadro geral da empresa.

De acordo com o BID (2016), as mulheres estão sub - representadas, apesar de representar 51,4% população brasileira (IBGE – 2016). São 43,6% da população economicamente ativa e 42,6% da população ocupada (PEA – 2016). Possuem maior nível de instrução que os homens, o número médio de anos de estudo das mulheres é 7,5 enquanto o dos homens é 7. Em 2013, 55,5% dos matriculados e 59,2% dos concluintes do ensino superior, eram mulheres. Apesar desses dados, as mulheres tem que enfrentar a desigualdade em relação aos homens e ainda serem barradas pelo afunilamento hierárquico que, as impede de chegar a cargos mais elevados na escala hierárquica.

Figura 1 – Distribuição de pessoal, por sexo, nas 500 maiores empresas brasileiras. Brasil, 2016.



Fonte: BID (2016).

Como discutido desde o início deste estudo, tem sido observado diferenças salariais entre homens e mulheres. No intuito de elucidar essa questão a pesquisa salarial do Grupo Catho realizou um estudo sobre essas diferenças salariais. A Catho é uma empresa de internet, ela visa ajudar seus clientes, fornecendo dados sobre vagas de emprego, currículo e demais ferramentas que, tem como objetivo auxiliar na carreira do cliente, bem como no mercado de trabalho. A pesquisa salarial do Grupo Catho funciona como um banco de dados online, a cada seis meses informações profissionais como

cargo, salário, remuneração viável, benefícios e perfis, são coletadas. Também são agrupadas informações sobre a empresa onde o indivíduo, que forneceu seus dados, trabalha. Os dados coletados são analisados por uma equipe de estatísticos, essa equipe filtra e organiza os dados. Após serem tabulados e triados, são feitas análises, cortes estatísticos, projeções e validação por meio de modelos estatísticos para nível hierárquico, grupos de cargos, região, faturamento e ramo de atividade. Realizado esse processo, a pesquisa é postada no site da Catho e fica disponível online.

A pesquisa foi realizada através de uma comparação entre os anos de 2005 e 2007, contou com 53.265 respondentes em todo o território nacional, sendo 22.730 mulheres e 30.535 homens.

(Equipe Pesquisa Salarial da Catho Online, 2007) Nota-se que para a maioria dos níveis houve um aumento da diferença entre salários, principalmente para os cargos mais elevados como diretores, o qual a diferença chega a aproximadamente 20%. Para os cargos de trainee, estagiários e operacionais houve uma queda na diferença salarial quando se comparam os anos de 2005 e 2007. Apesar dessa diminuição, a classe referente aos operacionais tem uma diferença de 45,59%, a maior diferença entre os níveis hierárquicos.

Tabela 5 – Média salarial por nível hierárquico (2005). Brasil, 2005.

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	-	34.988,02	-	
Vice Presidente	-	21.993,00	-	
Diretor	14.256,95	15.279,16	93,31	7,17
Gerente	7.291,96	7.995,94	91,20	9,65
Consultor	4.749,56	5.871,31	80,89	23,62
Supervisão	3.233,41	3.715,63	87,02	14,91
Especializado	2.364,25	2.961,34	79,84	25,25
Professor Universitário	4.098,41	4.744,45	86,38	15,76
Administrativo	1.008,66	1.058,76	95,27	4,97
Trainee	1.323,05	1.635,23	80,91	23,59
Estagiário	677,74	742,95	91,22	9,62
Operacional	945,60	1.370,03	69,02	44,88

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

Tabela 6 - Média salarial por nível hierárquico (2007). Brasil, 2007.

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	26.500,00	28.211,00	93,93	6,46
Vice Presidente	20.000,00	26.048,00	76,78	30,24
Diretor	12.926,00	15.582,00	82,95	20,55
Gerente	7.316,00	8.136,00	89,92	11,21
Consultor	4.067,00	5.282,00	77,00	29,87
Supervisão	3.154,00	3.690,00	85,47	16,99
Especializado	2.358,00	3.006,00	78,44	27,48
Professor Universitário	3.652,00	4.572,00	79,88	25,19
Administrativo	1.016,00	1.082,00	93,90	6,50
Trainee	1.308,00	1.534,00	85,27	17,28
Estagiário	735,00	807,00	91,08	9,80
Operacional	908,00	1.322,00	68,68	45,59

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

O objetivo da pesquisa era encontrar as causas para essa diferença, qual o perfil das empresas que possuíam essas diferenças e como ela se dá.

O Grupo encontrou cinco razões que explicam essa diferença:

- Porte de Empresa
- Nível de Cargo Ocupado por Sexo
- Ramo de Atividade Econômica
- Empregabilidade
- Escolaridade

Em empresas menores, com faturamento de até R\$ 15 milhões, encontramos uma maior quantidade de mulheres (46%). Nesta faixa de faturamento encontram-se os menores salários. Grandes empresas, com faturamento acima de R\$ 300 milhões, pagam os maiores salários, no entanto a quantidade de mulheres é bem menor.

Tabela 7 – Faturamento, percentual de ocupados e rendimento segundo gênero. Brasil, 2007

FATURAMENTO	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA SALARIAL GERAL
Até R\$ 15 milhões (US\$ 7,5 milhões)	46%	54%	1.651	2.671	2.197
R\$ 15 a 30 milhões (US\$ 7,5 a 15 milhões)	40%	60%	2.007	3.234	2.743
R\$ 31 a 45 milhões (US\$ 15,5 a 22,5 milhões)	40%	60%	2.175	3.830	3.173
R\$ 46 a 149 milhões (US\$ 23 a 74,5 milhões)	34%	66%	2.568	4.354	3.743
R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões)	35%	65%	2.476	4.545	3.825
Acima de R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões)	28%	72%	2.838	4.443	3.993

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

As mulheres são encontradas em maior quantidade em níveis hierárquicos mais baixos que os homens, recebendo, portanto, menores salários. O salário do homem é sempre maior que o da mulher, apesar das comparações serem feitas entre funcionários com o mesmo cargo. É possível observar que em cargos com maior nível hierárquico, a diferença salarial entre homens e mulheres, é maior do que em níveis hierárquicos mais baixos.

Tabela 8 – Distribuição de ocupados por cargos e rendimento segundo sexo. Brasil, 2007.

Nível de Cargo	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA GERAL	RANKING DO RAMO COM MAIS MULHERES	RANKING SALARIAL
Administrativo	62%	38%	1.016	1.082	1.041	1	11
Estagiário	52%	48%	735	807	769	2	12
Especializados	40%	60%	2.358	3.006	2.750	3	8
Professor Universitário	32%	68%	3.652	4.572	4.276	4	6
Trainee	32%	68%	1.308	1.534	1.462	5	9
Supervisão	32%	68%	3.154	3.690	3.520	6	7
Operacional	26%	74%	908	1.322	1.214	7	10
Consultor	25%	75%	4.067	5.282	4.973	8	5
Gerente	16%	84%	7.316	8.136	8.003	9	4
Diretor	13%	87%	12.926	15.582	15.236	10	3
Presidente	8%	92%	26.500	28.211	28.082	11	1
Vice Presidente	7%	93%	20.000	26.048	25.616	12	2

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

As áreas onde as mulheres são maioria - saúde e hospitalar (66%), por exemplo, são ramos de atividade econômica que menos remuneram. Ramos de Química e Petroquímica, que possuem os melhores salários, possuem números inferiores de mulheres (36%).

Tabela 9 – Percentual ocupado por indivíduos e salário, segundo sexo.
De acordo com o nível de cargo. Brasil, 2007.

Ramo de Atividade Econômica	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA GERAL	RANKING DO RAMO COM MAIS MULHERES	RANKING DO RAMO SALARIAL
Saúde e Hospitalar	66%	34%	1.727	3.171	2.216	1	12
Hotelaria	55%	45%	1.561	2.348	1.918	2	13
Entretenimento	52%	48%	2.569	3.861	3.185	3	4
Instituições de Ensino	51%	49%	2.026	2.950	2.480	4	10
Comércio	49%	51%	1.672	3.149	2.419	5	11
Gráficas, Editoras e Jornais	44%	56%	1.858	2.973	2.483	6	9
Serviços	42%	58%	2.002	3.470	2.848	7	6
Tecidos e vestuário	42%	58%	1.634	3.160	2.525	8	8
Construção e Engenharia Consultiva	38%	62%	2.029	3.481	2.927	9	5
Química e Petroquímica	36%	64%	2.422	4.071	3.474	10	1
Tecnologia da Informação	32%	68%	2.516	3.780	3.375	11	2
Indústrias	28%	72%	2.204	3.671	3.264	12	3
Agronegócios	28%	72%	1.676	2.983	2.622	13	7

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

A empregabilidade se relaciona com a capacidade ou possibilidade de conseguir um emprego. Maior quantidade de empregos, maior empregabilidade. Maior empregabilidade significa melhores salários, pois, o trabalhador estará propenso a trocar o emprego atual por um que oferecer um salário maior.

Os homens possuem mais empregos que as mulheres, (tabela 10), isso demonstra que os homens tem maior propensão a trocar de emprego em busca de melhores salários. Essa informação pode ser observada na segunda parte da tabela onde, uma maior média salarial é encontrada em indivíduos com uma maior quantidade de empregos. Nesse caso, os homens.

Tabela 10 – Quantidade de empregos, segundo sexo e média salarial.
Brasil, 2007

Quantidade de Empregos	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO
Até 4 empregos	56%	47%
Acima de 4 empregos	44%	53%
Total Global	100%	100%

Quantidade de Empregos	Média Salarial Feminino	Média Salarial Masculino	(%)
Até 4 empregos	1.552	2.510	62
Acima de 4 empregos	2.558	4.374	58

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

Foi constatado que o percentual de mulheres com graduação e pós-graduação é de 70%, contra 66% dos homens. O que, sozinho, não explica a diferença salarial. Dessa forma esses dados foram cruzados com o nível do cargo ocupado por sexo.

Tabela 11 – Percentual de escolaridade, segundo gênero. Brasil, 2007.

Escolaridade	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO
Pós-Graduação	27%	28%
Graduação	43%	38%
Não fez ou não concluiu a Universidade	30%	33%
Total	100%	100%

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

Encontraram a seguinte situação: as mulheres em cargos hierárquicos mais baixos possuem mais estudo que os homens nessa mesma situação. Essa situação se inverte a partir do nível de supervisão média.

Tabela 12 – Nível do cargo segundo sexo e grau de escolaridade. Brasil, 2007.

Rankil Salarial Por Nível	Nível de Cargo	Sexo	Não fez ou não concluiu a Universidade	Graduação	Pós-Graduação	Total Global
1	Presidente	Feminino	25%	0%	75%	100%
		Masculino	10%	18%	71%	100%
2	Vice Presidente	Feminino	0%	0%	100%	100%
		Masculino	0%	38%	62%	100%
3	Diretor	Feminino	1%	17%	81%	100%
		Masculino	4%	20%	76%	100%
4	Gerente	Feminino	3%	26%	71%	100%
		Masculino	6%	32%	62%	100%
5	Consultor	Feminino	6%	41%	53%	100%
		Masculino	14%	40%	47%	100%
6	Professor Universitário	Feminino	0%	4%	96%	100%
		Masculino	0%	4%	96%	100%
7	Supervisão	Feminino	11%	42%	47%	100%
		Masculino	24%	40%	35%	100%
8	Especializados	Feminino	8%	50%	42%	100%
		Masculino	17%	52%	31%	100%
9	Trainee	Feminino	34%	54%	12%	100%
		Masculino	35%	54%	11%	100%
10	Operacional	Feminino	63%	28%	9%	100%
		Masculino	77%	18%	4%	100%
11	Administrativo	Feminino	48%	43%	9%	100%
		Masculino	59%	34%	7%	100%
12	Estagiário	Feminino	100%	0%	0%	100%
		Masculino	100%	0%	0%	100%

Fonte: Pesquisa Salarial Catho, 2007.

(Equipe Pesquisa Salarial da Catho Online, 2007) “Mulheres estão mais preparadas que os homens e, como tem propensão menor a trocar de

emprego, estão galgando paulatinamente posições hierárquicas maiores, minimizando assim as diferenças salariais”.

A pesquisa salarial realizada pela empresa Catho, foi utilizada neste estudo, pois, além de possuir dados interessantes e que agregam conhecimento a este trabalho, também possui informações coerentes com as pesquisas realizadas por instituições certificadas. Mas é necessário ressaltar que, foi realizada por uma empresa privada que pode possuir interesses que afetem o resultado final da pesquisa.

4. Conclusão

A inserção no mercado de trabalho e continuidade da carreira para a mulher é um desafio para muitas mulheres e empresas que ainda registram algumas diferenças entre os gêneros como salário e oportunidades. O Brasil apresenta uma crescente entrada das mulheres no mercado justificada principalmente por dois fatores, necessidade de melhorar a renda familiar de um lado e do outro o lucro gerado pela contratação de uma mão de obra mais barata executando mesmo trabalho realizado pelo homem. É necessário que exista políticas de fiscalizações mais atuante e estudos de casos mais aprofundados sobre as diferenças do trabalho e salários entre homens e mulheres para evitar conflitos e gerar uma condição igualitária entre ambos.

É preciso que as organizações passem a ver que a presença e importância das mulheres no mercado de trabalho tem ampla representatividade e contribui diretamente para o crescimento do país, quebrando assim paradigmas e padrões, diminuindo as dificuldades encontradas no mercado de trabalho.

Quando se fala contratações por cargos no trabalho nota-se que, apesar do progresso significativo do número de mulheres contratadas, a desigualdade no tipo de atividade exercida é perceptível já que as mulheres raramente estão em postos de comando. .

Portanto, deve-se ter em mente que apesar de hoje, século XXI, os direitos das mulheres e discriminação racial serem pautas de políticas públicas ainda existem desigualdades sociais. A mulher entrou para o mercado de trabalho e isso pouco alterou suas funções domésticas, que passam a ser assumidas como dupla jornada.

A melhoria progressiva do mercado de trabalho nacional também contribui para diminuir essas desigualdades: expansão do emprego assalariado formal, crescimento do emprego nos setores mais organizados da economia, diminuição do trabalho não remunerado.

A porcentagem de mulheres empregadas é maior em segmentos com média salarial mais baixa. Os dados analisados com base na Pesquisa Salarial Catho, vão de encontro aos dados demonstrados no trabalho.

O número de mulheres no mercado de trabalho tem crescido ao longo dos anos, bem como sua participação nos mais diversos ramos de atividade econômica. No entanto, ainda existe muito para ser mudado.

Existe uma grande diferença salarial entre homens e mulheres, assim como existem dificuldades para a mulher ingressar em cargos de níveis hierárquicos mais elevados. Apesar de possuírem maior nível de escolaridade, se encontram, em maior expressão, em cargos com salários baixos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª edição. São Paulo, Boitempo, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7 ed, São Paulo: Boitempo, 2005.

BRUSCHINI, Cristina; et al. **Lugar das Mulheres no Mercado de Trabalho: Setores de atividade e estrutura ocupacional**. 2007. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em novembro/2018.

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

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Fundação Carlos Chagas, Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça, São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

CAMPOS*, André Gambier. **Trabalho e Tempo Livre**. *Técnico de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1083/1/TD_1767.pdf. Acesso em dezembro/2017.

CORREA, A. C. **Um instante de reflexão sobre o homem e o trabalho**. Cadernos de Pesquisas em Administração, v.1. São Paulo – 2000

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil.** Revista de Economia Política, vol. 25, janeiro-março/2005.

LEONE, Eugenia Troncoso e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical.** Disponível em:
<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2289/2243>.
Acesso em dezembro/2018.

MATTOS, Helena Girdwood. **A ocupação feminina no mercado de trabalho: desafios para a gestão contemporânea das organizações.** *Gestão Contemporânea, Porto Alegre, 2009.*

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras.** 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MONTALI, Lilia. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais.** Disponível em:
<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1901/1859>.
Acesso em março/2018.

MOTTER JUNIOR, Mario Divo. **A dimensão do sucesso em Coaching: Uma análise do contexto brasileiro.** 2012. 82 fls. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. 2012.

MULHER 360. **Os cinco maiores desafios de trabalho enfrentados por mulheres nos países do G20.** Disponível em:
<http://movimentomulher360.com.br/2015/12/os-cinco-maiores-desafios-de-trabalho-enfrentados-por-mulheres-nos-paises-do-g20/>. Acesso em outubro/2018.

NEVES, Magda Almeida. Pedrosa, Célia Maria. **Gênero, flexibilidade e precarização**: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/se/v22n1/v22n1a02.pdf>. Acesso em Março/2018.

NEVES, Magda Almeida. **Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero**. Ed. 34, São Paulo, 2000.

Nota Econômica 3 - **A inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2016/4/nota-economica-3/>. Acesso em agosto/2018.

POCHMANN, Márcio. **O Emprego na Globalização** - A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. Ed. Boi Tempo. São Paulo, 2001.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em setembro/2017.

PRONI, Marcelo Weishaupt e GOMES, Darcilene Claudio. **Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300010. Acesso em janeiro/2018.

RIBEIRO, José e BERG, Janine. **Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil**: avanços e desafios. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3975/1/bmt44_03_nt01_evolucao.pdf. Acesso em julho/2018.

SCHEIN, Edgar. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

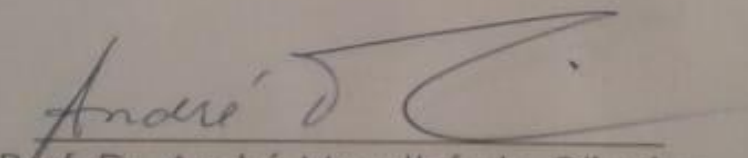
SHEVITZ, Marjorie Hansen. **A síndrome de supermulher**. Tradução de Ruy Jungmann. São Paulo: Editora Record, 1996.

Thomson Reuters Foundation and The Rockefeller Foundation. **The 5 key issues facing women working in the G20**. Disponível em: <http://poll2015.trust.org/>. acesso em outubro/2018.

World Economic Forum. The Global Gender Gap Index 2013 . Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf. Acesso em julho/2018.



Certifico que o trabalho de conclusão de curso intitulado:
" Guerra dos Sexos: Homens x Mulheres no
Mercado de Trabalho "
de autoria do(a) aluno(a)
" Brenda Carla Souza Cruz Pio "
foi aprovado sem recomendações de alteração pela
banca examinadora e que estou de acordo com a versão
final do trabalho.


Prof. Dr. André Mourthé de Oliveira
Orientador

Mariana, 22 de dezembro de 2018.