



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC**  
**CENTRO SÓCIO ECONÔMICO – CSE**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**ANA LIRIA SOUZA WAGNER**

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE DO BRASIL (2007 – 2017)**

Florianópolis, SC  
2019

**ANA LIRIA SOUZA WAGNER**

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE DO BRASIL (2007 – 2017)**

Monografia submetida ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), como requisito obrigatório para obtenção do grau de Bacharelado.

Orientador (a): Solange R. Marin

Florianópolis, SC  
2019

**ANA LIRIA SOUZA WAGNER**

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE DO BRASIL (2007 – 2017)**

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota \_\_\_\_\_ à aluna Ana Liria Souza Wagner, na disciplina CNM 7107 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Florianópolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

**Banca examinadora:**

\_\_\_\_\_  
Prof. Solange R. Marin

\_\_\_\_\_  
Prof. Carmen Rosário O. G. Gelinski

\_\_\_\_\_  
Prof. Eva Yamila Amanda da Silva Catela

## **AGRADECIMENTOS**

É chegado mais um fim entre os ciclos da vida. Por ele, agradeço à minha namorada, Julia Myskiw e meus amigos Murilo Godek e Victor Guerreiro, pelo apoio, incentivo e pelo auxílio na realização da pesquisa. Agradeço, com muita admiração pessoal e profissional, à professora e orientadora Solange R. Marin, pelo empenho e dedicação na orientação do estudo. E, por último, mas não menos importante, agradeço aos meus pais Arleide de Souza Wagner e Delmar Wagner, que apesar de todas as dificuldades tornaram possível a conclusão dessa etapa da minha vida.

Agradeço a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização da pesquisa, pela paciência e pelo tempo dedicado a mim.

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino.” (BEAUVOIR, 1967)

## RESUMO

Devido ao processo de formação do mercado de trabalho feminino, as mulheres acabaram por se diferenciar dos homens no âmbito profissional e foram inseridas no mercado de trabalho de maneira diferenciada do homem. Como objetivo, a pesquisa expõem, à luz da Economia Feminista e da divisão sexual do trabalho, os principais marcos do processo de formação do mercado de trabalho feminino e analisa a alocação das mulheres, ocupações, tipos de vínculos, setores no mercado de trabalho brasileiro no período de 2007 – 2017. A fim de dar continuidade nos estudos sobre o tema, a presente pesquisa utiliza revisão bibliográfica e análise estatística descritiva dos dados do IBGE e da RAIS para o período de 2007 a 2017. Além disso, o estudo demonstra a herança cultural, social e econômica do processo de formação do mercado laboral das mulheres, como por exemplo os “guetos” femininos no mercado de trabalho, além da área doméstica historicamente destinada às mulheres. Para o período analisado, a maior parte das trabalhadoras concentravam-se nos setores de serviço e comércio. Já na setor industrial e nas ocupações em ciências jurídicas, houve uma redução da desigualdade entre gêneros, ainda que haja de forma geral segregação de gênero no período. Como limitação da pesquisa, não foram abordadas todas as categorias das variáveis analisadas da RAIS, devido a quantidade e disponibilidade de dados e foco do estudo. Para os dados da PNAD Contínua, foram utilizados os dados das primeiras entrevistas, conforme disponibilidade do IBGE para o ano de 2017.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho feminino. Gênero e trabalho. Segregação de gênero no Brasil.

## ABSTRACT

Due to the formation process of the female labor market, the women differ from the men in the professional realm since their labor market insertion occurred in a distinctive way in comparison to men. As an objective, the research exposes, from the perspective of the Feminist Economy and the sexual division of labor, the main milestones in the formation process of the female labor market and analyzes the women's allocation, occupations, types of employment bonds and sectors concerning the Brazilian labor market between 2007 and 2017. In order to continue the studies on the subject, the present research uses bibliographic review and descriptive statistical analysis of IBGE and RAIS databases for the period 2007-2017. In addition, this study demonstrates the cultural, social and economic inheritance of the women's labor market formation process, as for instance the feminine "ghettos" in the job market, besides the domestic sector historically destined to women. The majority of them were concentrated in the service and commerce sectors for the analyzed period. In relation to the industrial and legal sciences occupations, there was a reduction of gender inequality, even though the gender segregation remains during the period. As a research limitation, this paper does not address all the categories analyzed by RAIS due to the data amount and availability and also because of the focus of this study. Concerning the PNAD Continuous data, the first interviews were considered according to IBGE availability for the year 2017.

**Keywords:** Female labor market. Gender and work. Gender segregation in Brazil.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Setores de atividades por sexo.....	44
Tabela 2 - Tipos de vínculos por sexo.....	45
Tabela 3 - Ocupações segundo CBO 2002 - Principais Subgrupos, por sexo.....	49
Tabela 4 - Ocupações segundo CBO 2002 - Famílias, por sexo.....	50
Tabela 5 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e respectiva distribuição percentual, por posição na ocupação, segundo características selecionadas – 2017.....	52

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese da pesquisa bibliográfica.....	34
Quadro 2 - Síntese das variáveis.....	37

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Alocação das mulheres segundo setores de atividades – 2007.....43

Gráfico 2 - Alocação das mulheres segundo setores de atividades – 2017.....43

Gráfico 3 - Tipos de vínculos segundo gênero 2007 - 2017 em percentual.....46

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBO – Classificação brasileira de Ocupações

CES – Centro de Estudos Sociais

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DEE/RS – Departamento de Economia e Estatística (Rio Grande do Sul)

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IAFEE – Associação Internacional para Economia Feminista

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RMPA – Região Metropolitana de Porto Alegre

SOF – Sempreviva Organização Feminista

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 CONCEITOS E DISCUSSÕES SOBRE ECONOMIA FEMINISTA E O MERCADO DE TRABALHO FEMININO .....</b>	<b>14</b>
2.1 ECONOMIA FEMINISTA .....	15
2.2 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO .....	20
<b>2.2.1 A mulher e o mercado de trabalho brasileiro .....</b>	<b>22</b>
<b>3 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E QUADRO SÍNTESE DAS VARIÁVEIS .....</b>	<b>26</b>
3.1 REVISÃO DE LITERATURA SOBRE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO ..	26
3.2 QUADRO SÍNTESE DAS VARIÁVEIS: GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO .....	37
<b>4 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>42</b>
4.1 ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO PARA O PERÍODO 2007-2017 .....	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A análise do processo de construção do mercado de trabalho feminino tem como objetivo verificar a distinção entre os gêneros no mercado laboral, devido às circunstâncias sociais, culturais e econômicas. A diferente inserção da mulher no mercado de trabalho, se comparado aos homens, influencia ainda hoje sua ocupação, vínculo empregatício e o setor de atividade em que estão alocadas. À luz da concepção da Economia Feminista e da divisão sexual do trabalho, a pesquisa visa verificar quais os setores de atividades econômicas, os tipos de vínculos, as ocupações e as posições de ocupações das mulheres brasileiras durante o período de 2007 a 2017.

A Economia Feminista é caracterizada pelo questionamento à Economia Tradicional (TEIXEIRA, 2018). A área possui diversas vertentes que buscam entender como e por quais motivos as mulheres estão inseridas em posições inferiores aos homens na sociedade (BANDEIRA, 2008). Algumas linhas de pesquisa da Economia Feminista são, por exemplo, o estudo de enfoques, conceitos e propostas teóricas sobre a área; o trabalho doméstico não remunerado/trabalho não pago/trabalho invisível que as mulheres realizam; a desigualdade salarial entre os gêneros; e a segregação ou discriminação no mercado de trabalho segundo gênero, entre outros (FERNANDEZ, 2018).

A pesquisa objetiva, de acordo com a Economia Feminista e do conceito de divisão sexual do trabalho, dar seguimento nas pesquisas acadêmicas sobre o tema em questão. Para isso, foi possível evidenciar alguns marcos elementares do processo de construção do mercado de trabalho feminino, explorar alguns autores de acordo com a revisão bibliográfica e analisar os dados retirados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

A compreensão do mercado de trabalho feminino brasileiro, de modo a entender as circunstâncias que foram dadas no passado para compreender as circunstâncias atuais, é de fundamental importância para reconhecer a situação das mulheres no ambiente laboral. Cabe analisar quais áreas, ocupações e condições foram destinadas às mulheres no decorrer dos anos, de acordo com o processo de construção do mercado de trabalho e de acordo com as heranças culturais, econômicas e sociais brasileiras. Entender a evolução das mulheres no mercado de trabalho é compreender o caminho que precisam trilhar e conquistar no âmbito profissional. O processo de formação do mercado de trabalho feminino é determinante para explicar como é dada a alocação das mulheres no mercado de trabalho até os períodos mais atuais. À luz da

Economia Feminista, na presente pesquisa é investigada a influência do processo de formação do mercado de trabalho feminino de acordo com a divisão sexual do trabalho para as mulheres brasileiras, dada a segregação de gênero no âmbito laboral de exemplo.

O segundo capítulo tem como objetivo tornar claro os fundamentos para a discussão da pesquisa, em que são apresentados os conceitos da Economia Feminista, gênero, divisão sexual do trabalho, trabalho remunerado e não remunerado e dupla jornada de trabalho. São descritos também os principais marcos na evolução da formação do mercado de trabalho feminino de forma geral e do caso brasileiro. O capítulo três trata da revisão bibliográfica e das notas metodológicas, juntamente com o quadro síntese da pesquisa bibliográfica e o quadro resumo com as variáveis a serem analisadas no capítulo quatro. Apresentados os conceitos, discussões e o direcionamento bibliográfico nos capítulos dois e três, o capítulo quatro discute e analisa os dados da RAIS para os anos 2007 a 2017, em anos intercalados, segundo setores de atividade, tipos de vínculo e ocupações do mercado de trabalho de acordo com o gênero no Brasil. De forma complementar, o capítulo quatro aborda também a análise de algumas posições de ocupações segundo gênero para o ano de 2017, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, do IBGE. A limitação da pesquisa se dá na triagem dos dados da RAIS, em que foram selecionadas algumas categorias de tipos de vínculos e ocupações de acordo com a quantidade e disponibilidade dos dados e segundo o foco do trabalho. Para os dados da PNAD-Contínua, IBGE, foi utilizado o consolidado das primeiras entrevistas para o ano de 2017.

## **2 CONCEITOS E DISCUSSÕES SOBRE ECONOMIA FEMINISTA E O MERCADO DE TRABALHO FEMININO**

Com o objetivo de fundamentar a pesquisa, o capítulo dois aborda pontos essenciais para a discussão da monografia, como os conceitos de Economia Feminista, gênero, divisão sexual do trabalho, trabalho remunerado e não remunerado e dupla jornada de trabalho. Reunir e associar os conceitos no que se refere às mulheres e sua relação com o mercado de trabalho serve como base para o melhor entendimento das análises e discussões realizadas no presente estudo, assim como para tornar possível a compreensão dos capítulos seguintes. Tornar claro os pontos necessários do caminho feminino no mercado de trabalho auxilia na compreensão da forma como foi trilhado esse percurso, as condições e os impactos que surgiram deles. Não obstante a evolução feminina em busca de direitos e liberdades na sociedade, ainda há muito o que se debater sobre o assunto, como, por exemplo, a segregação de gênero no mercado de trabalho e as raízes do problema.

As atribuições e funções sociais delegadas às mulheres historicamente assentaram uma ramificação do trabalho no universo feminino: o trabalho remunerado e não remunerado. O primeiro pode ser descrito como uma conquista feminina, obtida por meio de reivindicações por liberdades e direitos, ainda que, segundo Saffioti (1979), a mulher nunca tenha sido alheia ao trabalho, contribuindo em todas as épocas e lugares para a subsistência de sua família e para criar riqueza social. Os movimentos feministas e as mudanças sociais, culturais e econômicas da sociedade no decorrer dos anos auxiliaram nessas mudanças.

Apesar da conquista em ocupações no mercado de trabalho e no trabalho remunerado, as mulheres não abandonaram o trabalho doméstico, ou trabalho não remunerado, o que lhes concedeu maiores responsabilidades e funções, com uma dupla jornada de trabalho. A presumida natureza das mulheres e as atribuições sociais segundo gênero unem as mulheres a características como paciência, atenção, destreza, delicadeza e as unem a atividades de cuidado ao próximo, o que as direciona a ocupações e cargos mais próximos aos cuidados do outro ou ligados à sobrevivência. Essas atribuições sociais reforçaram a divisão sexual do trabalho, que impacta, até hoje, o mercado laboral e colocam as mulheres em condições menos favoráveis no que se refere ao âmbito profissional.

A Economia Feminista, área que abrange diversas escolas do pensamento econômico como a neoclássica, marxista e liberal, possui pontos de vista que contrapõem a Economia tradicional e suas visões sobre a economia. A não consideração do trabalho doméstico como trabalho de fato (embora haja esforço e tempo gasto), a exclusão da visão feminina na Ciência

Econômica e as consequências da divisão sexual do trabalho são exemplos dos questionamentos e contrapontos feitos pela Economia Feminista.

## 2.1 ECONOMIA FEMINISTA

A Economia Feminista possui a característica de questionamento dos conceitos de Economia e Trabalho, por meio da desconstrução das dicotomias que estruturam o pensamento econômico tradicional e a valorização das atividades “invisíveis” ditas femininas historicamente (OROZCO, 2006 *apud* BOHN, 2017).

De acordo com Teixeira (2018), a Economia Feminista é caracterizada pelo questionamento à Economia Tradicional. Entretanto, essa área de pesquisa não se desenvolve de forma rápida, a Economia Feminista se dá de forma gradual e lenta em relação a outras Teorias Econômicas. O primeiro debate organizado aberto ao público, com assuntos relacionados à instrução da economia feminista, deu-se na década de 80, com o surgimento da Associação Internacional para Economia Feminista (IAFFE).

Economistas tradicionais como Karl Marx, Friedrich Engels e John Stuart Mill estudaram a presença feminina no trabalho e realizaram trabalhos importantes sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho da época. Porém, seus estudos deixaram lacunas que hoje são contestadas pela Economia Feminista (MATOS, 2007).

Segundo Bandeira (2008), a economia feminista possui diversas vertentes fundamentadas, inicialmente, pela teoria tradicional. Essas vertentes buscam identificar e entender como e por quais motivos as mulheres estão inseridas em posições inferiores aos homens na sociedade. Em qualquer dessas linhas de pensamentos, existe a análise de uma causa social e cultural em relação à posição da mulher. A Economia Feminista parte de um pressuposto em que é determinada uma deliberação de um pensamento individual e coletivo e decorrente de uma revolta contra os pensamentos tradicionais em relação ao sexo feminino e o posicionamento da mulher.

Para Gelinski e Pereira (2005), pelo fato de a economia de cuidado não remunerado não estar orientada para o mercado, a economia convencional e as estatísticas nacionais não as consideram. Por se tratar de um trabalho cujo fruto é invisível, as políticas públicas e a inclusão das necessidades daqueles que estão inseridos neste trabalho são praticamente nulas.

Para Nelson (2015), muitos trabalhos na área da economia feminista abrangem a economia do cuidado e são de extrema importância para o crescimento e sua evolução na área

acadêmica. A economia do cuidado recai exclusivamente sobre as mulheres. Quando homens estão imersos nessas atividades, são considerados como exceções e ganham destaque. Ainda sobre a economia do cuidado, Nelson (2015) declara:

O cuidado, quando é pensado na economia convencional, tende a ser tanto sentimentalizado (isto é, pensado principalmente como uma questão de emoção altruísta) quanto marginalizado (isto é, considerado pertencer à esfera do não-econômico, ou, na melhor das hipóteses, quase-econômica-atividade) (NELSON, 2015, p. 2, traduzido pela autora)<sup>1</sup>.

Segundo Fernandez (2018), a Economia Tradicional não aborda temas voltados para área do gênero e do trabalho doméstico. Todas as atividades que são executadas dentro do âmbito familiar, nas quais não se é imposto um preço, são deixadas de lado na análise da Economia Tradicional. Partindo desse ponto, a principal crítica da Economia Feminista é a exclusão da análise do trabalho existente em relação ao âmbito familiar.

Como um dos principais objetivos do movimento feminista é o de promover a expansão do exercício da ação (agency) onde esta capacidade foi diminuída ou inexistente, no caso ora em pauta trata-se da expansão do exercício da ação no escopo da economia. Por outras palavras, a expansão da capacidade de ação neste caso representa o empoderamento feminino por intermédio da obtenção de um emprego, do desenvolvimento de uma carreira e de uma vida profissional e, como consequência, a obtenção da independência financeira. A expectativa dos vários enfoques da economia feminista é a de que esta possibilidade dependerá, por um lado, do tratamento teórico destas questões para que, por outro, possa se dar a eliminação política das causas que levaram à restrição da ação feminina, nomeadamente no campo laboral. Assim, expandir o exercício da ação torna-se um ponto fulcral tanto do movimento político do feminismo, quanto do projeto teórico da economia feminista (FERNANDEZ, 2018, p. 562).

Fernandez (2018) indica linhas de pesquisa no âmbito da Economia Feminista, como, por exemplo, o estudo de enfoques, conceitos e propostas teóricas sobre essa; o trabalho doméstico não remunerado/trabalho não pago/trabalho invisível que as mulheres realizam; a desigualdade salarial entre os gêneros; e a segregação ou discriminação no mercado de trabalho segundo gênero e outros.

A diferenciação de gênero na Economia Tradicional deve ser observada, aos olhos da Economia Feminista e segundo Bohn (2017), em três fases:

(i) a tímida presença das mulheres entre os pensadores clássicos, embora a representação da esfera da reprodução estivesse atrelada com o sistema de produção; (ii) a invisibilização e normatização dos indivíduos entre os neoclássicos, na figura do homo economicus; e, por fim, (iii) o reconhecimento da necessidade de incorporar as mulheres na análise em virtude da ampliação de sua participação na Economia visível, seja dentro da família em uma postura passiva (...) ou no mercado de trabalho,

---

<sup>1</sup> Citação em língua original: “Care, when it is thought about at all within mainstream economics, tends to be both sentimentalized (that is, thought of as primarily a matter of altruistic emotion) and marginalized (that is, considered to belong to the sphere of non-economic—or at best quasi-economic—activity)” (NELSON, 2015, p. 2).

mediante os diferenciais salariais e as possíveis explicações para o fenômeno (BOHN, 2017, p. 36)

O gênero possui papel importante nas relações sociais e é determinante no que se refere a funções, atribuições sociais e posicionamentos e condições no mercado de trabalho, por exemplo.

Gênero é uma primeira maneira de dar significado às diferenças, essas distinções são construídas socialmente e não são referentes apenas a contrastes anatômicos e biológicos relativos ao sexo dos indivíduos (SCOTT, 1988 *apud* SARTORI, 2004).

De acordo com Sartori (2004), os gêneros feminino e masculino estão emaranhados num processo social constante, pois são separados por ideologias diferentes. Isto é, o que é esperado socialmente de uma mulher não é o mesmo que de um homem.

Conforme Borges (2009), as atribuições segundo o gênero são definidas conforme expectativas socialmente partilhadas, com base em qualidades e comportamentos apropriados dos indivíduos, de acordo com seu gênero socialmente definido. Os papéis de gênero induzem direta ou indiretamente nas diferenças estereotipadas.

O gênero diferencia as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, “criando restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remunerações entre homens e mulheres” (LEONE; BALTAR, 2008, p. 236).

Construído socialmente, o gênero possui influência sobre aspectos sociais, culturais e econômicos. No mercado de trabalho, por exemplo, houve uma divisão entre homem e mulher segundo funções e atribuições de capacidades criadas social e historicamente.

Segundo Bourdieu (1999), a divisão das coisas e atividades entre feminino e masculino é formada por um sistema de oposições homólogas, como alto/baixo, em cima/embaixo, direita/esquerda, fora (público)/dentro (privado). A divisão entre os sexos é vista socialmente como algo natural e inevitável e está presente em todo meio social, nas formas de percepção, de pensamento e na ação dos indivíduos.

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembléia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres [...] (BOURDIEU, 1999, p. 18).

A inserção da mulher de forma diferenciada no mercado de trabalho possui vínculo com a divisão sexual do trabalho, analisada pela Economia Feminista. Para Fernandez (2018):

Tradicionalmente, tem-se estabelecido a divisão sexual do trabalho, com o homem assumindo o sustento e a reprodução econômica da família, encarregando-se do

trabalho público, economicamente remunerado, produtivo, ao passo que à mulher caberia a reprodução física e as tarefas domésticas, que são o trabalho privado e não remunerado. (FERNANDEZ, 2018, p.570-571)

Segundo Biasoli (2016), o auge da divisão sexual do trabalho pode ser configurado no final do século XIX, em que competia aos homens a tarefa de chefiar o lar e pelos ganhos financeiros; e às mulheres cabiam as atividades de donas de casa. No século XX, ocorreram mudanças na estrutura tradicional familiar, embora ainda haja, até hoje, atribuições domésticas majoritariamente para as mulheres.

Para Stancki (2003), a divisão social do trabalho, ou seja, a atuação separatória de diferentes indivíduos em determinadas atividades produtivas e reprodutivas, acarreta uma distribuição por meio do sexo às atividades que cada um realiza, o que levou conseqüentemente ao surgimento da divisão sexual do trabalho. Estudos sobre as capacitações biológicas de cada sexo procuravam comprovar a divisão sexual do trabalho por meio de alegações que a diferenciação entre homem e mulher decorreu devido a fatores inseparáveis à “natureza” de cada um.

De acordo com a visão da Divisão Sexual do Trabalho, o homem seria considerado o provedor da família e responsável pela produção e sustento das necessidades básicas de sobrevivência. Atividades masculinas são coligadas e fundamentadas em relação à força física, ao raciocínio rápido e às funções de lideranças. Já a mulher foi caracterizada como responsável pelo trabalho reprodutivo e pelos cuidados da casa, atividades essas relacionadas diretamente a características de cuidado ao próximo, como paciência, atenção e destreza. A divisão sexual do trabalho é descrita como uma expressão da assimetria das relações entre os gêneros (STANCKI, 2003).

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho e no mundo produtivo, cria-se a possibilidade de trabalho remunerado (de Mercado) para as mulheres, frente ao trabalho não remunerado (invisível/ aos cuidados do outro/ doméstico) historicamente destinado a elas.

Segundo a Sempreviva Organização Feminista (SOF) (2014), o trabalho de mercado, ou remunerado, está relacionado à produção de bens e serviços feitos por pessoas que trabalham em empresas, repartições públicas, cooperativas, ONGs e outras organizações. Os trabalhos de mercado são realizados por homens e mulheres. Já o trabalho doméstico, ou não remunerado, refere-se aos serviços e cuidados feitos em casa, realizados ainda, na maioria das vezes, por mulheres.

De acordo com Faria e Moreno (2012), de um lado, há a lógica de acumulação de capital (trabalho de mercado/remunerado); e, de outro, a lógica que poderia ser denominada de

“sustentabilidade da vida” (trabalho doméstico/invisível/aos cuidados do outro). As duas lógicas são marcadas pelo gênero. O conflito dessas lógicas se refere também ao conflito capital-trabalho (respectivamente), considerando também o trabalho invisível nessa perspectiva. Para as sociedades que possuem a lógica da acumulação de capital como central, o trabalho doméstico e de cuidados, aquele de sustentabilidade da vida, deve ser reavaliado e valorizado. De acordo com Faria e Moreno, “A invisibilidade daquela através da qual, em última instância, são garantidas as necessidades da vida e são absorvidas as tensões é imprescindível para manter vivo o sistema” (2012, p. 65).

Para a Economia Feminista, alguns pontos relacionados ao trabalho devem ser repensados socialmente, carregando alguns pontos de prioridades: “[...] o trabalho doméstico e de cuidados é essencial para a vida e para a economia e [...] é trabalho mesmo e não obrigação” (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2014, p. 65).

Ao confrontar os dois trabalhos, remunerado e não remunerado, Borges (2009) destaca a importância do trabalho doméstico:

O trabalho não remunerado da mulher, especialmente aqueles realizados no âmbito familiar, não são contabilizados por nosso sistema estatístico e não possuem valorização social nem pelas próprias mulheres embora contribuam significativamente com a renda familiar e venham crescendo, englobando inclusive atividades exercidas para grandes empresas (BORGES, 2009, p.34).

O acúmulo de funções pelas mulheres no decorrer dos anos, conforme a inserção feminina no mercado de trabalho remunerado e o exercício do trabalho não remunerado, levou as mulheres a uma dupla jornada de trabalho.

Segundo Oliveira (2012), as mulheres passaram a realizar o processo produtivo (trabalho de mercado) no decorrer dos anos, porém não deixaram de participar do processo reprodutivo (trabalho doméstico), assumindo uma dupla jornada de trabalho.

O dispêndio com o trabalho doméstico geralmente não é visto como trabalho, porém, conforme Borges (2009) aponta, o ambiente doméstico requer aplicabilidade de tempo e esforço não contabilizados na jornada de trabalho oficial, o que configura assim uma dupla jornada de trabalho: fora e dentro de casa.

Segundo Gelinski e Ramos (2004), o processo de mudança de padrões femininos no mundo produtivo, no que se refere ao alcance das mulheres na busca do direito ao trabalho remunerado e cidadania, alterou a estrutura familiar, ampliando as responsabilidades que recaem sobre a mulher. O aumento do número de famílias chefiadas por mulheres é recorrente em diversas partes do mundo.

A dupla jornada de trabalho implica maior tempo e dispêndio para as mulheres, assim como mais funções e maiores responsabilidades em relação aos homens. O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, aderindo-as às tarefas e afazeres segundo a dupla jornada de trabalho, foi longo. Aspectos culturais, sociais e históricos fazem parte da trajetória feminina até os dias atuais.

## 2.2 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Segundo Veblen (1899), no estágio bárbaro (com auge na idade média), surgem os conceitos de lazer e propriedade. No início desse estágio, as mulheres eram capturadas, feitas de prisioneiras e utilizadas como troféus. O autor caracteriza a atitude como uma extensão da escravidão, que se estende não só para mulheres como para outros prisioneiros. O exercício de apreender a mulher do inimigo como troféu originou uma espécie de casamento de propriedade e acarretou uma casa com autoridade masculina. A prática se expandiu posteriormente também para mulheres que não eram apreendidas por inimigos. Nesse casamento, o homem também se apropria dos bens que são produzidos pelas mulheres. Os conceitos de lazer e de propriedade foram originados por esse mesmo fato (do aprisionamento da mulher, ou seja, da estrutura social da época). Sobre a classe de lazer e propriedade, Veblen (1899) aponta:

A presente investigação, portanto, não se preocupa com o início da indolência, nem com o início da apropriação de artigos úteis ao consumo individual. O ponto em questão é a origem e a natureza de uma classe de lazer convencional, por um lado, e o início da propriedade individual, como direito convencional ou reivindicação equitativa, por outro lado (VEBLEN, 1899, p. 12, traduzido pela autora)<sup>2</sup>.

De acordo com Veblen (1899), a classe de lazer e a propriedade individual surgem “[...] do desejo dos homens bem-sucedidos de colocar suas proezas em evidência exibindo algum resultado duradouro de suas façanhas. Ambos também ministram essa propensão ao domínio que permeia todas as comunidades predatórias” (VEBLEN, 1899, p. 13, traduzido pela autora)<sup>3</sup>. Em concordância, ainda, Veblen (1899) descreve que a distinção entre classe de lazer e classe trabalhadora surge por causa da divisão entre o trabalho do homem e da mulher no estágio bárbaro.

---

<sup>2</sup> Citação em língua original: “The present inquiry, therefore, is not concerned with the beginning of indolence, nor with the beginning of the appropriation of useful articles to individual consumption. The point in question is the origin and nature of a conventional leisure class on the one hand and the beginnings of individual ownership as a conventional right or equitable claim on the other hand.” (VEBLEN, 1899, p.12)

<sup>3</sup> Citação em língua original “[...] from the desire of the successful men to put their prowess in evidence by exhibiting some durable result of their exploits. Both also minister to that propensity for mastery which pervades all predatory communities.” (VEBLEN, 1899, p.13)

Segundo Mies (2016), o início da divisão sexual do trabalho se deu historicamente quando as mulheres colhiam e trabalhavam na capinagem e os homens executavam a caça. Mies (2016) revela que essa divisão sexual do trabalho só poderia existir devido à produtividade feminina da época, uma vez que as mulheres, como coletoras e agricultoras, garantiam a alimentação cotidiana para toda a tribo ou clã e traziam sustento para seus filhos e homens, que nem sempre tinham sorte em suas expedições de caça.

De acordo com Pinto (2010), a primeira onda do feminismo ocorreu a partir das últimas décadas do século XIX, na Inglaterra, com a organização de mulheres que lutam por seus direitos, sendo o voto o primeiro deles. Essas mulheres ficaram conhecidas como *As sufragetes* e promoveram grandes manifestações em Londres. O direito ao voto, por exemplo, foi conquistado no Reino Unido em 1918.

Dentro da perspectiva da mulher e sua relação com o mercado de trabalho, Borges (2009, p. 14) aponta:

Uma vez que a expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional, somados à diferença de rumos da escolaridade, iniciaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, as grandes transformações econômicas da sociedade industrial retiraram progressivamente ao homem o papel de provedor único da subsistência familiar, abrindo um correspondente espaço para a participação feminina no mercado de mão-de-obra, ainda que inicialmente complementar (BORGES, 2019, p. 14).

Baylão e Schettino (2014) afirmam que, com as Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945), as mulheres alcançaram uma posição no mercado, assumiram os negócios da família e trabalharam em fábricas, enquanto os homens iam para a batalha (embora fossem exploradas com condições de trabalho precárias, com maiores horas de trabalho e menores salários).

Baylão e Schettino (2014) recordam das 129 mulheres operárias de uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque, que, em 1957, entraram em greve para reivindicar a redução do horário de 16 para 10 horas. As mulheres na época trabalhavam por 16 horas diárias e recebiam um terço do salário dos homens. Essas mulheres foram fechadas no interior da fábrica, onde se declarou incêndio e constatou-se a morte de todas carbonizadas.

A transformação cultural ocorrida no final dos anos 60 e nos anos 70, por meio de movimentos sociais e políticos, incentivou a entrada das mulheres em universidades (BRUSCHINI, 2007).

A evolução feminina no mercado de trabalho se deu de forma diferenciada em cada país, segundo aspectos culturais, históricos, econômicos e de acordo com as especificidades das regiões. No Brasil, as influências culturais globais e as mudanças nesses mesmos aspectos no país moldaram a inserção da mulher no mercado de trabalho.

### 2.2.1 A mulher e o mercado de trabalho brasileiro

Melo (2011) aponta o surgimento da competição entre trabalho do homem e da mulher na Revolução Industrial, na idade moderna, em que o barateamento do trabalho da mulher era baseado não na menor produção, mas na sua não valorização.

Na Era Republicana, houve uma revolução da mão de obra brasileira. Na época, ocorreu um fluxo migratório principalmente para região sul. No meio de todo esse fluxo migratório, estavam as mulheres, cuja mão de obra era empregada em larga escala no início da industrialização, mais especificamente nos ramos de menor mecanização (MELO, 2011).

O proletariado no Brasil, entre os séculos XIX e as primeiras décadas do século XX, era formado grande parte por mulheres e crianças imigrantes, sendo, na época, a força de trabalho disponível e de baixo custo. Além das mulheres migrantes, a mão de obra era formada também por camponeses recém-chegados do campo. O governo brasileiro do período buscava atrair migrantes europeus para trabalhar em lavouras e fábricas, substituindo a mão de obra escrava (RAGO 2001 *apud* VASCONCELOS 2010).

O fluxo entre trabalho manual/artesanal para industrial diante da Revolução Industrial, no final do século XIX e início do XX, inseriu as mulheres nos modos de produção têxteis emergentes do período, migrando do tear no fundo da casa para o tear na fábrica. As mulheres tiveram papel importante na formação da classe operária brasileira, apesar das péssimas condições de trabalho e baixos salários. Mesmo sendo maioria na indústria têxtil, os representantes de associações e sindicatos eram, desde o início, líderes do gênero masculino (PEREIRA, 2010).

No que tange ao início dos direitos trabalhistas das mulheres, o primeiro avanço foi na Constituição de 1932. O artigo 121 proibiu a discriminação das mulheres no que diz respeito aos salários e o trabalho das mulheres em locais insalubres; e deu o direito a repouso antes e após o parto, sem prejuízos de salários, e a alguns serviços de amparo à maternidade (MELO, 2011).

Segundo Probst (2003):

Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem (PROBST, 2003, p. 2).

Entre 1930 e 1950, houve um aumento do trabalho feminino em atividades domésticas não remuneradas e a queda nas atividades econômicas remuneradas, respectivamente. A indústria crescente da época começou a empregar mão de obra masculina, enquanto as mulheres eram direcionadas ao mercado de trabalho para as áreas tradicionais como serviços domésticos, sociais, educacionais e saúde (SAFFIOTI, 2013 *apud* CESIT, 2017).

Segundo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) (2017), a estrutura produtiva de 1950 promoveu crescimento dos empregos caracterizados como masculinos, enquanto o setor têxtil e de vestuário, segmentos tidos como femininos, cresceram em ritmo menor, absorvendo menor número de trabalhadoras. As mulheres ingressaram massivamente nas áreas associadas ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e ao trabalho doméstico. A partir da década de 60, com a expansão industrial e o êxodo rural, há um “desaceleramento” da mulher no setor agrícola e um aumento no setor de serviços, enquanto o setor secundário, industrial, era predominantemente masculino.

Nos anos 70, com a expansão econômica, a urbanização e industrialização crescente, as transformações econômicas, demográficas e sociais impactaram na força de trabalho. Os movimentos sociais e políticos, principalmente os movimentos feministas, provocaram transformações nos padrões de comportamento e no papel da mulher na sociedade. A redução do número de filhos por mulher, o aumento no nível de escolaridade e a entrada de mais mulheres na universidade contribuíram para o progresso (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

Segundo Sarti (2016), nos anos 70, a modernização do país, e por consequência a expansão do mercado de trabalho e do sistema educacional, gerou novas oportunidades para as mulheres, ainda que de forma excludente.

Quanto ao trabalho doméstico, excluído da CLT em 1943, Bruschini e Lombardi (2000) realçam sua regulamentação perante a Lei n. 5.859 de 11/12/1972, que considera empregado doméstico o trabalhador que presta serviços de natureza contínua sem fim lucrativo em âmbito residencial. A definição excluía os trabalhadores em caráter eventual como faxineiras, dessa forma, a lei foi regulamentada pelo Decreto n. 71.885 de 9/3/73, que assegurava o direito à carteira assinada, à aposentadoria e a férias de 20 dias, por exemplo. Esses direitos foram ampliados posteriormente pela Constituição de 1988, no entanto, esses direitos são e foram concedidos somente àquelas trabalhadoras com carteira assinada.

A recessão econômica do início da década de 80 provocou aumento do desemprego e deslocou a população economicamente ativa do setor industrial para ocupações informais. O setor terciário teve papel importante na crise, principalmente em 1983, nas áreas de prestação

de serviços, comércio e atividades sociais, administração pública, por exemplo (BRUSCHINI, 1989).

O movimento das mulheres, no Brasil, torna-se uma força política e social consolidada nos anos 80. As ideias feministas se difundiram pelo país, com entrada do movimento em associações profissionais, sindicatos e partidos. A década foi marcada também pelo desenvolvimento da pesquisa acadêmica a respeito das mulheres (SARTI, 2016).

Somente em 1988, a reforma trabalhista feminina foi completa. Como exemplos de mudanças legislativas podem ser citadas “a proibição de discriminação em relação a sexo (Art. 3º, IV; Art. 5º, I) e abolição da “chefia” da sociedade conjugal (Art. 226, § 5º. Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher)” (ANJOS, [2016]).

Anjos ([2016]) aponta ainda que, no âmbito trabalhista, o abandono ao princípio de “proteção da mulher” foi mediante a revogação das normas falsamente protetivas como as Leis n. 7855/89 e n. 10244/01, mediante também ao redimensionamento das normas referentes à maternidade (Art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimo da Lei n. 9799/99 e Lei n. 8213/91) e instituição de normas de combate a discriminação e igualdade (Leis n. 9029/95 e n. 9799/99).

Na década de 90, com os impactos da mudança da reestruturação produtiva do Taylorismo/Fordismo para o Toyotismo<sup>4</sup> no Brasil, Vasconcelos (2010, p. 4) indica que:

[...] passa a ser exigido outro perfil de mão de obra, agora polivalente e multiespecializada, com capacidade para desenvolver várias tarefas de forma criativa, o que acarretou em maiores níveis de exploração da classe trabalhadora. A mulher passa a ser o principal alvo, em consequência da associação dessas exigências a qualidades consideradas inatas do universo feminino, tais como, presteza, polivalência e a sua prática cotidiana de adaptação em muitas tarefas, chegando, às vezes, a tripla jornada de trabalho (VASCONCELOS, 2010, p. 4).

---

<sup>4</sup> As mudanças de estrutura produtiva industrial como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo impactaram a forma e as condições de trabalho. De acordo com Harvey (1992), Frederick Taylor publicou o “Princípios da Administração Científica”, que descreve como aumentar de modo expressivo a produtividade do trabalho e a organização de tarefas, por meio do estudo dos tempos e movimentos dos trabalhadores.

O Fordismo, segundo seu idealizador Henry Ford, ao introduzir no trabalho a linha de montagem, percebe um “novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia” (HARVEY, 1992, p.121).

A instabilidade macroeconômica, devido à crise do petróleo, em 1973 e 1979, e as desvalorizações e valorizações do dólar ocasionaram variações da taxa de câmbio dos países. A instabilidade gerou cautela nos investimentos produtivos industriais devido ao crescimento no setor de serviços. A indústria, então, redirecionou sua estratégia de padronização em larga escala para agregar tecnologias, maior qualidade e personalização de produtos, exigindo flexibilidade da produção, redução de custos e baixos preços finais, por exemplo. A produção se tornou em série e em larga escala, com unidades produtivas verticalizadas e com trabalhadores em sua grande maioria semiquualificados. Assim, surgiu o Toyotismo, desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão, associada a empresas flexíveis. Um novo regime de acumulação entra em vigor: acumulação flexível, com o objetivo de maior flexibilização do mercado de trabalho e das relações de trabalho, por exemplo (PINTO, 2007).

O conhecimento da forma como foi construído e do próprio percurso feminino no mercado de trabalho contribui para a análise e para o entendimento sobre segregação de gênero no âmbito laboral. As mudanças sociais e culturais auxiliam o progresso das mulheres na sociedade, assim como os movimentos por reivindicações e mudanças nas leis trabalhistas, por exemplo, podem favorecer a promoção da mulher no mercado de trabalho.

### **3 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E QUADRO SÍNTESE DAS VARIÁVEIS**

A fim de alcançar o objetivo de dar seguimento nos estudos sobre a mulher e sua relação com o mercado de trabalho, sobre Economia Feminista e sobre a divisão sexual do trabalho, o capítulo três aborda discussões de autores relacionados ao tema da mulher e sua relação com o mercado de trabalho brasileiro. Para isso, serão apresentados alguns estudos sobre a atividade das mulheres no mercado de trabalho, suas ocupações, suas relações com o mercado de trabalho formal brasileiro, as áreas e setores em que as mulheres encontravam-se mais presentes/ausentes de acordo com o período da análise do autor(a), entre outras informações relevantes para o entendimento prático do capítulo dois, anterior, e para construção da compreensão necessária para o capítulo quatro, seguinte. Além disso, o capítulo três apresenta os dados que serão analisados no capítulo quatro.

#### **3.1 REVISÃO DE LITERATURA SOBRE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO**

Segundo Lopes (2016), a Constituição de 1988 foi o marco principal na evolução trabalhista feminina, em que garantiu a possibilidade efetiva de trabalho para as mulheres, caracterizado então como feito jurídico fundamental para o trabalho feminino. Até essa ruptura, com a Constituição de 1988, o ordenamento jurídico buscou “proteger” o trabalho da mulher, com justificativas biológicas, morais, históricas/econômicas e/ou utilitaristas. A partir da constituição de 1988, o Estado não mais “protegia” a mulher, mas a “promovia” no que se refere ao direito trabalhista.

A Reestruturação Produtiva Capitalista, baseada no Toyotismo e ligada à flexibilização de trabalho e contratos trabalhistas, levou as empresas à contratação de mão de obra qualificada e barata, dando início à terceirização de serviços. Iniciou-se, em 1980, em países desenvolvidos, mas teve ênfase no Brasil apenas em 1990. O fenômeno trouxe um aumento do trabalho feminino no país, principalmente no setor de serviços (setor mais precarizado, que, muitas vezes, necessita de trabalhos de caráter doméstico), embora ao mesmo tempo tenha trazido precarização do mercado de trabalho de forma geral (GARBIN, 2006).

Barbosa (2014), com o objetivo de verificar a evolução da taxa de participação feminina e os determinantes para a inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo do tempo no Brasil, constatou que, apesar da taxa de participação feminina no mercado de trabalho ter

aumentado de 1992 a 2012, a taxa continua bastante abaixo da participação masculina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, elaborada pelo IBGE.

De 1992 a 2007, Barbosa (2014) constatou um aumento da participação feminina de 52,5% para 61,6%. Ao comparar 2007 e 2012, observou uma redução para 61,0%. Fatores como nível educacional, presença de filhos e renda domiciliar *per capita* são determinantes no que se refere à probabilidade de a mulher entrar no mercado de trabalho. Segundo análise econométrica feita pela autora, a partir dos dados do IBGE de 1992 a 2012, o nível educacional influencia positivamente a probabilidade de a mulher ser inserida na população economicamente ativa (principalmente para mulheres com mais de onze anos de estudo). A presença de filhos impacta negativamente para filhos de zero a dois anos de idade e positivamente para a presença de filhas mulheres com mais de treze anos de idade (o que não ocorre para filhos homens da mesma idade). Já a renda *per capita* não causa efeito na oferta de trabalho feminina. Também constatou que o aumento da expectativa de vida da população, ou seja, do aumento da presença de idosos, demanda maiores cuidados das mulheres e inibem sua participação no mercado de trabalho. Além disso, as mulheres brancas possuem menor propensão a trabalhar, sugerindo que as mulheres negras (não brancas), apesar da discriminação existente, tendem a participar mais do mercado de trabalho. As mulheres do Sul do país são as mais ativas no mercado de trabalho, seguidas pelo Centro-Oeste, Sudeste, Norte e Nordeste. E, por último, afirma-se que as mulheres residentes em zona urbana possuem maiores chances de inserção no mercado de trabalho que as residentes em zona rural.

Como um exemplo brasileiro, é possível observar o caso de Porto Alegre, município localizado no sul do Brasil. De acordo com o Departamento de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul (DEE/RS), por meio da Nota Especial Mulheres do Rio Grande do Sul (2019) realizada para análise da região metropolitana de Porto Alegre (RMPA) no período de 2017, compreende-se que a alocação dos ocupados demonstram diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. O nível ocupacional da região possui maior concentração no emprego assalariado com carteira assinada, sendo essa categoria atribuída com maior nível de segurança empregatícia. De acordo com os dados do IBGE (2019), para RMPA, as mulheres estavam alocadas no setor público com um percentual de 13,2%, em contraste com 7,5% para os homens. Essa diferença nos níveis percentuais pode ser explicada devido ao meio de ingresso no setor público, realizados via concursos públicos, fato que possibilita menor chance de diferenciação de gênero no momento da alocação. Em contrapartida, o emprego formal com carteira assinada no setor privado possui predominância de homens com 56,6% contra 51,0% de mulheres, sendo os homens os principais escolhidos para essas vagas. Os dados apresentados pelo DEE/RS

(2019) comprovam a existência da discriminação de gênero no momento da alocação de empregados em determinados setores na região.

Na busca de examinar o avanço recente da estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro, relacionando-a com a diferenciação dos papéis segundo sexo e o desenvolvimento recente da economia a partir de 2002 (período caracterizado pelo aumento da elasticidade de emprego em relação à atividade econômica e maior formalização das relações de trabalho), Borges (2009) aponta que, a partir de 2002, setores como os de Serviços, Indústria de Transformação, Construção Civil e Agropecuária foram fortemente estimulados no Brasil, criando condições de empregos formais no país e um aumento nos índices de ocupação brasileiro, atingindo os trabalhadores homens e mulheres. Porém, o crescimento na ocupação feminina é limitado pela discriminação de gênero. Além disso, a presumida natureza inferior das mulheres as direciona para áreas próximas a serviços e educação (áreas que prezam o cuidado do outro) e as afastam de ocupações que necessitam esforço e resistência físicos e mentais. Seguindo a linha de raciocínio e como exemplo, o setor de serviços é predominantemente feminino, enquanto há resistência em setores como indústria e tecnologia para inserção das mulheres.

Em consequência de toda essa formação social, a população feminina acaba também sendo bem menos incidente em cargos de destaque que os homens, evidenciando a discriminação de gênero na medida em que as reais diferenças sexuais em nada interferem na qualidade e no tipo de trabalho que uma pessoa pode desempenhar em determinados cargos de chefia (BORGES, 2009, p. 22).

Borges (2009), utilizando dados da PEA sobre taxa de atividade no Brasil, aponta para um aumento de 2,0% da inserção feminina no mercado de trabalho entre o período de 2002 a 2008, enquanto houve queda para os homens de 0,8%. No que tange aos trabalhadores ocupados no período de 2002 a 2008, o aumento dos homens foi de 0,8% e para as mulheres 2,7 pontos percentuais. O resultado reflete um aumento na Taxa de Atividade feminina e uma melhora na inserção da mulher no mercado de trabalho, apesar de as mulheres constituírem maioria entre a população desocupada no período.

Segundo Borges (2009), de maneira geral, embora haja avanços e mesmo possuindo maior nível educacional, as mulheres não alcançaram os níveis de atividade e ocupação atingidas pela população masculina. Entre 1998 e 2008, a inserção das mulheres é caracterizada pelo paradoxo: “intensidade e a constância do aumento da participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA) e o elevado desemprego e a má qualidade das condições de trabalho das mulheres” (BORGES, 2009, p. 24).

De um lado, há mulheres mais escolarizadas que conquistaram empregos melhores e tiveram acesso a ocupações antes exclusivamente masculinas, diretorias e gerências. De outro, há predominância feminina em atividades precárias e informais (BORGES, 2009).

Para Bruschini e Lombardi (2016), o aumento significativo nos indicadores de trabalho em 1990 e 1993 deve ser atribuído ao novo conceito de trabalho adotado pelo IBGE a partir de 1992. A nova definição passa a incluir atividades que até então não eram consideradas trabalho, como autoconsumo e produção familiar, por exemplo. Essas atividades são realizadas principalmente por mulheres e, por esse motivo, a nova metodologia impactou os dados das taxas femininas, enquanto as taxas masculinas permaneceram inalteradas no período.

Bruschini e Lombardi (2016), ao analisarem a instrução da mulher (nível médio e superior) para o mercado de trabalho, verificaram que as mulheres possuem representatividade maior no ensino médio, segundo dados do IBGE corroborados por outros dados do Ministério da Educação para 1999. As mulheres, no ensino médio, são maioria, se comparado os gêneros, em permanência e conclusão do nível de ensino. No ensino superior, chegaram a 60% dos concluintes em 1990 e 61%, em 1997. Entre aqueles que ingressam no ensino superior, ao analisar o vestibular de 1998, as mulheres prevalecem, com cerca de 55,1%.

Segundo Bruschini e Lombardi (2016), a maior instrução e os avanços em aquisição de escolaridade das mulheres habilitam o ingresso e a permanência feminina no mercado de trabalho em ocupações que requerem estudo. Porém, tanto no ensino técnico quanto no ensino superior, persistem áreas tradicionalmente femininas que se reproduzem no mercado de trabalho. Em 1999, no ensino técnico, predominavam áreas relacionadas a serviços como turismo e saúde. Segundo a parcela feminina, entre os que ingressam nas universidades pelo vestibular de 1998, a presença feminina nas áreas de linguística, letras e artes, ciências humanas, ciências biológicas e ciências da saúde, pela ordem, demonstram a persistência dos guetos de trabalho.

Além disso, o aumento da participação feminina nas ciências agrárias e o declínio nas ciências exatas, da terra, engenharia e tecnologia permitem levantar a hipótese de que a segregação por sexo nas ocupações é um processo que se inicia ainda nos bancos escolares, com efeitos nocivos para a inserção feminina no mercado de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2016).

Ainda segundo Bruschini e Lombardi (2016), o impacto da escolaridade no trabalho feminino se dá por meio das taxas mais elevadas de atividades entre as mulheres que possuem maior instrução. Um alto nível de escolaridade feminino possui efeito benéfico sobre a colocação no setor formal do mercado de trabalho, setor no qual estão os empregos protegidos

por lei. Para 1998, Bruschini e Lombardi identificam que a escolaridade feminina era maior que a masculina no mercado de trabalho formal, ainda que o número de empregados ocupados nesse segmento seja predominantemente masculino, segundo dados da RAIS. Nos empregos que exigiam escolaridade mais elevada, as mulheres predominavam com cerca de 53%. As razões para o domínio de empregos femininos nos níveis mais elevados, segundo Bruschini e Lombardi (2016), são:

[...] em primeiro lugar, porque a escolaridade das mulheres é mais elevada na população em geral e na PEA, em segundo, porque o setor formal inclui os estatutários, ou seja, os empregos no funcionalismo público, no qual as mulheres predominam, principalmente nas áreas da saúde e educação, e que em sua maioria requerem, pelo menos, níveis médios de instrução (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2016, p.171).

Bruschini (2007) analisa as áreas de mercado em que as mulheres estão mais ou menos inseridas, utiliza dados da RAIS, das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio do IBGE e Pesquisas do Ministério da Educação, do período de 1990 a 2005. A consolidação da presença feminina em carreiras em áreas de mais prestígio profissional se deu ao longo da década de 90. No que tange ao avanço das mulheres no mercado de trabalho,

[...] no contraponto das ocupações precárias, mulheres instruídas, além de continuar marcando presença em tradicionais “guetos” femininos, como o magistério e a enfermagem, têm adentrado também áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e até mesmo a engenharia, tradicional reduto masculino. Esta poderia ser considerada uma das faces do progresso alcançado pelas mulheres, no que tange à sua participação no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2007, p. 550).

Bruschini (2007) indica que as trabalhadoras, até final dos anos 70, eram jovens, solteiras e sem filhos em sua grande maioria. Com o decorrer dos anos e devido às transformações que a sociedade e o mercado de trabalho enfrentaram, as mulheres ocupadas passaram a ser com o perfil de um pouco mais idade, casadas e mães.

Bruschini (2007) aponta também que, em 2004, segundo dados da RAIS, o sexo feminino passa a representar mais de 40% nas categorias de trabalho com maior prestígio (arquitetura, medicina, engenharia e direito, por exemplo) no Brasil. A transformação cultural, no final dos anos 60 e 70, e os movimentos sociais e políticos da época impulsionaram o ingresso das mulheres em universidades, possibilitando progresso feminino no mercado de trabalho. Além disso, a racionalização e as mudanças que essas profissões de prestígio passaram no decorrer dos anos proporcionaram possibilidades para as trabalhadoras formadas nessas áreas, fortalecendo o lado profissional das mulheres para além das áreas tradicionalmente femininas.

Ao investigar o perfil desses profissionais no ano de 2004, Bruschini (2007) observou inicialmente que as mulheres são mais jovens que os homens nas profissões de prestígio e que há ainda discriminação de salários para todas as profissões, exceto para juizes e procuradores que apresentam rendimentos semelhantes para os sexos.

Bruschini (2007), ao analisar os cargos de diretoria em 2004, constatou que, na grande maioria das empresas de serviços de saúde, educação e cultura, esses cargos eram ocupados por mulheres, com 75%, já para diretores de produção e operações e áreas de apoio, o número cai para 21% e 30%, respectivamente. No que se refere ao cargo de diretoria geral, o trabalho feminino predominou nas áreas de administração pública, educação e outras áreas sociais como saúde e serviços sociais. Para a década de 90 e início de 2000, com o uso de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), Bruschini (2007) aponta para o prevaletimento das mulheres, pela ordem, na área de serviços, agropecuária, setor social, comércio de mercadorias e indústria. Para os homens, a ordem seguiu: indústria, trabalhos ligados à agropecuária, comércio de mercadorias e prestação de serviços. Segundo dados do IBGE para 2005, no setor de serviços (que ocupava maior parte das mulheres no período), as trabalhadoras estavam divididas em três subsectores: 1- educação, saúde e serviços sociais; 2- serviços domésticos; e 3 - outros serviços coletivos, pessoais e sociais. Bruschini (2007) também relata que, nos anos 90, o enxugamento de postos de trabalho afetou mais os homens do que as mulheres: a parcela feminina, no mercado formal, aumentou de 32,4%, em 1985, para 40%, em 2004, enquanto a parcela masculina declinou, conforme dados da RAIS. No que se refere ao vínculo empregatício, de 1995 a 2004, houve uma redução no conjunto de empregos femininos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para os serviços públicos, não houve mudanças significativas quanto à alocação das mulheres. Em 2002, segundo banco de dados da Fundação Carlos Chagas, analisado por Bruschini (2007), é possível observar a continuidade no padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho por meio da presença elevada da mulher: em setores tradicionais da indústria como costureira; e em ocupações de serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como cabeleireiras e na área estética em geral, faxineiras, arrumadeiras em domicílio e hotéis, lavadeiras e cozinheiras. Persistem também as áreas tradicionalmente femininas como enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia, secretárias, auxiliares de contabilidade, caixas e magistério nos níveis pré-escolar, fundamental e médio. De forma geral, Bruschini (2007) conclui:

A persistência de traços de segregação se revela também em outras dimensões: na esfera ocupacional, em que as trabalhadoras permanecem, em maior número, em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, como o setor de serviços, o social, a administração pública; em cursos, profissões e empresas em segmentos culturais, sociais e de humanidades; no desemprego mais elevado e nas

desigualdades salariais em relação aos colegas do sexo oposto, em todas as situações examinadas, mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos, como na jornada de trabalho, no nível de escolaridade e outras. Mas as condições de desigualdade perante os homens se revelam também na persistência da responsabilidade das mulheres e das mães pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com as crianças e demais familiares (BRUSCHINI, 2007, p. 570- 571).

Bruschini e Lombardi (2000) marcam dois lados da inserção da mulher no mercado de trabalho, caracterizado por algumas mudanças e algumas continuidades no decorrer dos anos. De um lado, a continuidade da grande quantidade de mulheres que se inserem em áreas com posições mais precárias quanto ao vínculo empregatício, à remuneração, à proteção social ou às próprias condições de trabalho. Bruschini e Lombardi (2000) completam:

São ocupações nas quais a presença das mulheres tem se dado tradicionalmente, como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as atividades de produção para consumo próprio e do grupo familiar. Inclui-se também, entre as continuidades, o elevado contingente de mulheres em alguns tradicionais nichos femininos, como a Enfermagem e o Magistério, para citar apenas alguns exemplos (BRUSCHINI; LOMARDI, 2002, p.68).

Bruschini e Lombardi (2000) apontam o trabalho doméstico como uma das ocupações mais precárias que existe no mercado de trabalho. A jornada de trabalho, a posse de carteira assinada e o nível de rendimentos podem comprovar a precariedade dessa ocupação para o mercado de trabalho feminino. O Estudo revelou baixos níveis de rendimento e formalização da categoria. Porém, indicou também melhoria salarial e ampliação do registro em carteira, com base nos dados de censos demográficos e da PNAD para os anos 1990 a 1997.

Por outro lado, Bruschini e Lombardi (2000) destacam as mudanças da inserção da mulher em ocupações de profissões de nível superior de prestígio, como Medicina, Arquitetura, Direito e Engenharia, profissões que, há pouco, eram reservadas para o sexo masculino. As razões para os avanços alcançados são os movimentos políticos e sociais das décadas de 60 e 70 (incluindo o movimento feminista) e as mudanças de valores culturais que causaram, permitindo a inserção das mulheres em áreas de trabalho tidas como masculinas. As mudanças na racionalização e as transformações nas próprias profissões auxiliaram no processo de inserção das mulheres, ampliando as possibilidades para além das ocupações tradicionais femininas como Magistério e Enfermagem.

Utilizando dados da RAIS até 1996 e censos demográficos, o estudo realizado por Bruschini e Lombardi (2000) aponta que as ocupações técnicas, científicas, artísticas e semelhantes ocupam o terceiro lugar no *ranking* entre os grupos de ocupações com presença feminina significativa. Em contrapartida, as ocupações de prestação de serviços e da área administrativa possuem destaque para as mulheres que desempenham ocupações

tradicionalmente femininas como também docentes e auxiliares de ensino, mulheres que possuem funções auxiliares da Medicina e Odontologia, como enfermeiras, técnicas de enfermagem, nutricionistas etc. Os dados do estudo revelaram que as mulheres, nessas ocupações, são mais jovens que os homens, não havendo discrepância entre a distribuição de trabalhadores homens e mulheres entre os setores público e privado (exceto para engenharia). Porém, indica que há ainda discriminação de gênero e assinala para discriminação salarial. Entre os dois polos, de um lado, há as mulheres ocupadas em cargos de prestígio e, de outro, as mulheres que executam trabalhos domésticos, a autora aponta: “Ironicamente, é no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira. Este é o elo que une os dois polos analisados” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.101).

Vale ressaltar, segundo Leone e Baltar (2008), referente ao mercado de trabalho mais recente, que:

É o aumento da participação feminina que tem sustentado o intenso crescimento da população ativa, que ocorre apesar da diminuição do ritmo global de crescimento da população e da queda nas taxas de participação de jovens do sexo masculino, que tradicionalmente eram muito elevadas (LEONE; BALTAR, 2008, p. 234).

Observados os estudos sobre o mercado de trabalho feminino, pode-se evidenciar alguns pontos. O Quadro 1 tem como objetivo tornar mais clara a visão sobre os pontos primordiais de entendimento para a monografia assim como apresentar algumas discussões já feitas no ambiente de pesquisa sobre o tema. Nele, são apresentadas as variáveis analisadas em outros autores como atividade feminina no mercado de trabalho, setor de atividades, tipos de vínculos, mercado de trabalho formal, nível educacional da mulher e ocupações.

Quadro 1 - Síntese da pesquisa bibliográfica

Autor (a)	Ano da publicação	Categoria da publicação	Período de análise da obra	Variáveis	Fonte
LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro.	2016	Caderno - Núcleo de Estudo de Gênero Pagu	1988	<b>Atividade feminina:</b> A partir da Constituição de 1988, o Estado não mais "protege" o trabalho da mulher, mas o "promove".	CONSTITUIÇÃO 1988
GARBIN, Sandra.	2006	Monografia	1990	<b>Atividade feminina:</b> A reestruturação produtiva e terceirização de serviços causou aumento no trabalho feminino, principalmente na área de serviços.	AUTORES DIVERSOS
BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda.	2014	Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 57 -Ipea	1992-2012	<b>Atividade feminina:</b> Aumento da taxa de participação das mulheres, porém continuou abaixo da participação masculina.	PNAD – IBGE
				<b>Atividade feminina:</b> Determinantes da empregabilidade da mulher e probabilidade de inserção no mercado de trabalho: nível educacional, presença de filhos e renda <i>per capita</i> .	IBGE
DEE/RS- Departamento de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul	2019	Nota Especial	2017	<b>Tipos de vínculos/mercado de trabalho formal:</b> Em Porto Alegre, mulheres estão concentradas no setor público. No setor privado, mercado formal com carteira assinada possui predominância masculina.	IBGE
BORGES, Nathalia.	2009	Monografia	A partir de 2002	<b>Setor de atividades e tipos de vínculos /mercado de trabalho formal:</b> Estrutura ocupacional e mercado de trabalho a partir de 2002 (período com aumento de emprego com maior formalização de trabalho): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumento dos vínculos formais de trabalho nos setores de Serviços, Indústria de transformação, Construção civil e Agropecuária; e</li> <li>▪ Predominância da mulher na área de Serviços e Educação.</li> </ul>	RAIS
			2002-2008	<b>Atividade feminina:</b> Aumento da taxa de atividade das mulheres, porém constituem maioria na população desocupada.	PEA – IBGE

BORGES, Nathalia.	2009	Monografia	1998 a 2008	<b>Atividade feminina:</b> Intensidade e constância da participação feminina na PEA, elevado desemprego e má qualidade do emprego para mulheres.	PEA-IBGE
BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa.	2016	Caderno - Núcleo de Estudo de Gênero Pagu	1999	<b>Nível educacional/ensino médio:</b> Predominância do gênero feminino no ensino médio.	IBGE e MEC
			1990-1997 e 1998	<b>Nível educacional/ensino superior:</b> Mulheres constituem maioria no ensino superior, sendo 60% dos concluintes em 1990 e 61% em 1997. Em 1998, mulheres atingem 55,1% dos ingressantes no ensino superior.	MEC/INEP
			1999	<b>Nível educacional/ensino técnico:</b> Predominância feminina na área de serviços, como turismo e saúde.	MEC/INEP
			1998	<b>Nível educacional:</b> Presença das mulheres em áreas tradicionalmente femininas: Linguística, Letras e Artes, Ciências Humanas, Biológicas e Saúde.	MEC/INEP/SEEC
			1998	<b>Nível educacional e tipos de vínculos /mercado de trabalho formal:</b> Maior escolaridade feminina no mercado de trabalho formal e predominância feminina em empregos que exigiam maior escolaridade, ainda que o gênero masculino predomine no número de empregados formais.	RAIS
BRUSCHINI, Cristina.	2007	Cadernos de pesquisa - Fundação Carlos Chagas	1990 a 2005	<b>Ocupações:</b> Consolidação da presença feminina em carreiras de prestígio (arquitetura, medicina, engenharia, direito etc.) em 1990.	RAIS
			2004	<b>Ocupações:</b> Trabalho feminino atinge cerca de 40% das áreas de maior prestígio (arquitetura, medicina, engenharia, direito etc.).	RAIS
			2004	<b>Ocupações:</b> Cargos de diretoria em empresas de saúde, educação e cultura ocupados predominantemente por mulheres. Para a categoria "diretoria geral", as mulheres ocupam, pela ordem: Administração Pública, Educação e Áreas Sociais, como Saúde e Serviços Sociais.	RAIS
			1990 e 2000	<b>Sector de atividades:</b> Mulheres predominantes na área de Serviços, Agropecuária, Setor Social, Comércio de Mercadorias e Indústria, pela ordem.	PNAD – IBGE

BRUSCHINI, Cristina.	2007	Cadernos de pesquisa - Fundação Carlos Chagas	2005	<b>Setor de atividades:</b> Mulheres ocupam o setor de Serviços em três setores: 1- Educação, Saúde e Serviço Social; 2 - Serviços Domésticos; e 3- Outros Serviços Coletivos, Pessoais e Sociais.	IBGE
			1990	<b>Atividade feminina:</b> Enxugamento de postos de trabalho em 1990 afetou mais homens que mulheres (mercado formal para mulheres aumentou de 32,4%, em 1985, para 40%, em 2004, enquanto declinou para os homens).	RAIS
			1995 a 2004	<b>Tipos de vínculos e Setor de atividades:</b> Redução dos empregos femininos regidos pela CLT e sem mudanças no período para a área de Serviços Públicos.	RAIS
			2002	<b>Ocupações:</b> Presença significativa da mulher em setores tradicionais da indústria como costureira, mulheres em ocupações de serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como cabeleireiras e na área estética em geral, faxineiras, arrumadeiras em domicílio e hotéis, lavadeiras e cozinheiras. Persistem também as áreas tradicionalmente femininas como enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia, secretárias, auxiliares de contabilidade, caixas e magistério nos níveis pré-escolar, fundamental e médio.	Fundação Carlos Chagas
BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa.	2000	Cadernos de pesquisa - Fundação Carlos Chagas	1990 a 1997	<b>Tipos de vínculos:</b> Melhoria salarial e ampliação do registro em carteira para trabalho doméstico.	PNAD – IBGE
			1996	<b>Ocupações:</b> As ocupações técnicas, científicas, artísticas e semelhantes ocupam o terceiro lugar no <i>ranking</i> entre os grupos de ocupações com presença feminina significativa. Em contrapartida, as ocupações de prestação de serviços e da área administrativa possuem destaque para as mulheres que desempenham ocupações tradicionalmente femininas, como também docentes e auxiliares de ensino, mulheres que possuem funções auxiliares da Medicina e Odontologia, como enfermeiras, técnicas de enfermagem, nutricionistas etc.	RAIS e Censos demográficos

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

### 3.2 QUADRO SÍNTESE DAS VARIÁVEIS: GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

A partir da revisão bibliográfica sintetizada no Quadro 1, foi possível delinear o quadro síntese das variáveis usadas para o estudo do período mais recente, 2007-2017, para o Brasil. O Quadro 2 abaixo apresenta as variáveis analisadas no capítulo quatro seguinte e suas fontes e anos de observação.

**Quadro 2** - Síntese das variáveis

Período de análise	Variáveis	Fonte
2007-2017 (análise bianual)	Setores de atividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indústria;</li> <li>▪ Construção Civil;</li> <li>▪ Comércio;</li> <li>▪ Serviços; e</li> <li>▪ Agropecuária.</li> </ul>	RAIS
	Tipos de vínculos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Celetista;</li> <li>▪ Estatutário;</li> <li>▪ Aprendiz;</li> <li>▪ Avulso; e</li> <li>▪ Temporário.</li> </ul>	
	Ocupações segundo CBO 2002 - Principais Subgrupos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Membros superiores e dirigentes do poder público;</li> <li>▪ Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação ou de serviços culturais;</li> <li>▪ Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia;</li> <li>▪ Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e afins;               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profissionais do ensino;</li> </ul> </li> <li>▪ Profissionais das Ciências Sociais e Humanas;</li> <li>▪ Profissionais das Ciências Jurídicas;               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabalhadores na exploração agropecuária;</li> </ul> </li> </ul>	
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empregado e Trabalhador doméstico: com carteira e sem carteira de trabalho assinada;</li> <li>▪ Conta própria, empregador e trabalho não remunerado/ trabalho familiar auxiliar.</li> </ul>	PNAD Contínua - IBGE

**Fonte:** Elaborado pela autora (2019)

A RAIS é instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75 e tem o objetivo de coletar dados para a gestão governamental e análise do mercado de trabalho formal brasileiro (RAIS, 2019).

Segundo o Comitê de Estatísticas Sociais do IBGE (2019), a RAIS é o censo do mercado de trabalho formal brasileiro, que abrange 97% do universo de trabalho formal do país e se caracteriza como um registro administrativo. Possui finalidade de controle, geração de dados estatísticos e análise dos dados sociais por parte do governo. Os principais objetivos do relatório são auxiliar no controle da nacionalização do trabalho e no controle relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à Previdência Social; possibilitar análise para pagamento do Abono Salarial aos trabalhadores com renda média de até dois salários mínimos; e subsidiar: (i) as políticas referentes à formação de mão de obra e política salarial; e (ii) as fontes estatísticas sobre o mercado de trabalho como IBGE, PED, SEADE, DIEESE e FIESP.

Segundo Manual da RAIS (2018), trabalhadores não relacionados à relação são aqueles eventuais: diretores sem vínculo empregatício ou sem recolhimento de FGTS; autônomos; estagiários regidos pela Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de setembro de 1967 e pela Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008; empregados domésticos, regidos pela Lei n. 11.324/2006 e Lei Complementar n. 150, de junho de 2015, cooperados ou cooperativados; entre outros.

Conforme sintetizado no Quadro 2, os dados podem ser divididos em categorias. Para os dados extraídos da RAIS, os setores de atividades, os tipos de vínculos e as ocupações são formados por diferentes categorias de acordo com a variável. Além disso, a análise é feita para dados bianuais, ou seja, em períodos intercalados entre os anos de 2007 a 2017.

Para análise dos setores de atividades, segundo definições do IBGE para Grandes Setores, estão divididos em: Indústria, Construção Civil, Comércio, Serviços e Agropecuária.

Os vínculos empregatícios são as relações de trabalho estabelecidas quando há trabalho remunerado (CES, 2019). As categorias de vínculos empregatícios selecionadas para análise englobam contratos de trabalho e trabalhadores diferentes. Em concordância, é necessário analisar o que abrange cada uma delas:

- Celetistas: Pessoa física e jurídica sob o regime da CLT por prazo determinado ou indeterminado, inclusive a título de experiência, e Trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973);
- Estatutários: Servidores da administração pública direta e indireta, municipal, estadual e federal, incluindo as fundações supervisionadas; Servidores públicos não-efetivos, não regidos pela CLT; Servidores e trabalhadores licenciados e Servidores públicos cedidos

e requisitados. Englobam as categorias: Estatutário, Estatutário RGPS e Estatutário não Efetivo.

- Aprendiz: Trabalhadores maiores de 14 e menores de 24 anos, contratados nos termos do Art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.
- Avulso: Trabalhadores rurais ou urbanos que prestam serviço sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do empregador, nos termos da Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria. Segundo o Comitê de Estatísticas Sociais do IBGE (2019), os trabalhadores avulsos prestam serviços por meio de sindicatos e são definidos por lei como: estivadores, alvarengueiros, conferentes de carga ou descarga, vigias portuários, amarradores, trabalhadores avulsos do serviço de bloco, trabalhadores avulsos de capatazia, arrumadores, ensacadores de café, cacau, sal e similares e trabalhadores na indústria de extração do sal.
- Temporário: Trabalhadores temporários nos termos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Segundo Comitê de Estatísticas Sociais do IBGE (2019), são trabalhadores que prestam serviço para empresas de acordo com uma necessidade transitória do estabelecimento como substituição de seu pessoal regular ou permanente ou ao acréscimo extraordinário do serviço.

Para análise das ocupações, foram selecionadas algumas categorias de acordo com o propósito da pesquisa, ou seja, foram selecionadas as áreas em que há maiores questionamentos sobre a presença da mulher no mercado de trabalho e de acordo com a disponibilidade dos dados segundo a RAIS. Busca-se analisar em que ocupações estão mais presentes e onde estão mais ausentes as mulheres em relação aos homens, a fim também de verificar e dar continuidade às discussões das pesquisas anteriores apresentadas.

Segundo Comitê de Estatísticas Sociais do IBGE (2019), a CBO é o documento que identifica e codifica os títulos e descreve as ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização se dá devido às mudanças no cenário cultural, econômico e social do país, o que resulta em mudanças estruturais no mercado de trabalho. A CBO 2002 contém as ocupações organizadas em famílias, em que cada família constitui um conjunto de ocupações semelhantes, correspondente a um domínio mais amplo que aquelas ocupações. Essa nova versão está complementada a partir da RAIS de 2003.

Os dados das ocupações para análise estão divididos em duas partes. A primeira se refere aos Principais Subgrupos da Classificação Brasileira de Ocupações de 2002, alinhados pela RAIS. As categorias podem ser divididas em: Membros superiores e dirigentes do poder

público; Diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, da educação ou serviços culturais; Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia; Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e afins; Profissionais do ensino, Profissionais das Ciências Sociais e Humanas; Profissionais das Ciências Jurídicas e Trabalhadores na exploração agropecuária.

No segundo momento, serão revelados os dados referentes às categorias correspondentes às Famílias de acordo com a CBO 2002 e alinhadas pela RAIS. Essas podem ser divididas em: Magistrado; Diretores Gerais; Engenheiros Civis e afins; Engenheiros Industriais e afins; Arquitetos; Biólogos e afins; Advogados e Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos.

Para análise dos dados do IBGE, segundo a PNAD Contínua e de acordo com a publicação de 2018 da Síntese de Indicadores Sociais, intitulada “Uma análise das condições de vida da população brasileira”, para as primeiras entrevistas realizadas<sup>5</sup>. Os dados para análise das variáveis a seguir foram retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para o período de 2017.

Segundo o IBGE (2019), as categorias podem ser melhor detalhadas da seguinte forma:

- **Empregado:** Indivíduo que trabalha para um empregador (pessoa física ou jurídica), cumprindo geralmente uma jornada de trabalho e recebendo remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios. Prestação de serviço militar obrigatório remunerado, sacerdotes, ministros de igreja, pastores, freiras e outros clérigos também são considerados como empregados. São apresentados os empregados com carteira e sem carteira de trabalho assinada.
- **Trabalhador doméstico:** Indivíduo que presta serviço doméstico remunerado em dinheiro ou benefícios em uma ou mais unidades domiciliares, incluindo empregada doméstica, faxineira, motorista, babá, mordomo etc. São apresentados os trabalhadores domésticos com carteira e sem carteira de trabalho assinada.
- **Conta própria:** Indivíduo que trabalha e explora o próprio empreendimento com sócio ou sozinho, sem empregado e com ou sem ajuda de trabalhador familiar auxiliar.
- **Empregador:** indivíduo que trabalha explorando o próprio empreendimento com pelo menos um empregado.

---

<sup>5</sup> Para mais informações sobre notas metodológicas da Pesquisa: IBGE. Síntese de indicadores Sociais. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=23289&t=sobre>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

- Trabalho não remunerado/ trabalhador familiar auxiliar: Indivíduo que trabalha sem remuneração pelo menos uma hora por semana, auxiliando algum membro familiar empregado, conta própria ou empregador.

## 4 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Posteriormente à demonstração dos principais pontos do processo de construção do mercado de trabalho feminino a partir da ideia da divisão sexual do trabalho e da Economia Feminista, discutindo sobre trabalho remunerado e não remunerado e a dupla jornada de trabalho feminina, além também de considerar algumas obras bibliográficas sobre o mercado de trabalho feminino brasileiro, cabe analisar os dados sobre o mercado de trabalho feminino brasileiro.

Com o objetivo de analisar o mercado de trabalho feminino brasileiro no período recente (2007- 2017) e dar continuidade nas literaturas revisadas na presente pesquisa, o capítulo quatro aborda os dados da RAIS e do IBGE (mencionados no Quadro 2- Síntese das variáveis) para verificar os setores de atividades, os tipos de vínculos, as ocupações e posições nas quais as mulheres estão mais ou menos inseridas no mercado de trabalho brasileiro.

### 4.1 ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO PARA O PERÍODO 2007-2017

De forma a seguir nos estudos na área da Economia Feminista e sobre o mercado de trabalho feminino, a análise auxilia na avaliação da equidade entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro. A segregação de áreas segundo gênero, piores condições de trabalho para mulheres e atrasos legislativos quanto a direitos trabalhistas são exemplos de lacunas que precisam ser debatidas e discutidas, com o propósito de eliminar qualquer tipo de discriminação de gênero. A visão histórica é crucial para a análise, com um olhar relacional da mulher para o mercado de trabalho:

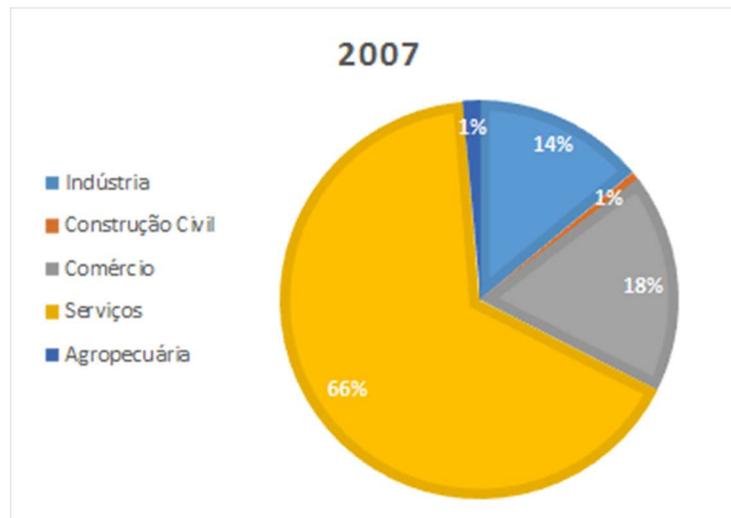
As mudanças visíveis que afetaram a condição feminina mascaram a permanência de estruturas invisíveis que só podem ser esclarecidas por um pensamento relacional, capaz de pôr em relação a economia doméstica, e portanto a divisão de trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho (os campos) em que estão situados os homens e as mulheres. (BOURDIEU, 1999, p. 126).

Segundo a revisão bibliográfica, as ocupações em que as mulheres estão mais inseridas são serviços, áreas sociais, linguísticas, educação, ensino e administração pública. As mulheres também estão presentes em cargos de diretoria em empresas do ramo da saúde, educação e cultura. Essas áreas de cuidado ao outro são predominantemente femininas e formam guetos tradicionais na inserção feminina no mercado de trabalho, enquanto áreas como indústria e tecnologia, por exemplo, foram apontadas com menor presença de mulheres para os períodos analisados. Já em carreiras de maior prestígio como Medicina, Arquitetura, Engenharia, Direito,

por exemplo, segundo os autores, as mulheres possuíam menor presença. O processo de construção da história da mulher no mercado de trabalho impacta ainda hoje o mercado de trabalho feminino, seja por razões sociais, culturais ou econômicas.

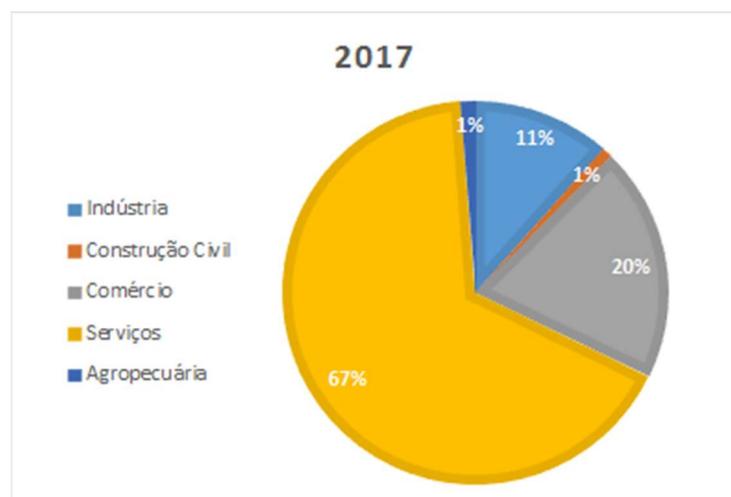
Para uma análise mais recente, de 2007 a 2017, de acordo com dados da RAIS com dados bianuais, para os setores de atividades, segundo gênero (Tabela 1), houve algumas mudanças. O setor de indústria, por exemplo, não está entre os últimos nos setores com maior presença feminina (mas também não está entre os primeiros). Em 2017, o *ranking* dos setores em que as mulheres possuem maior presença pode ser descrito: Serviços, Comércio, Indústria, Agropecuária e Construção Civil. O mesmo se aplica para o ano de 2007. Os Gráficos 1 e 2, para os quais foram utilizados dados da RAIS, ilustram a mudança para o período:

**Gráfico 1** - Alocação das mulheres segundo setores de atividades - 2007



**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

**Gráfico 2** - Alocação das mulheres segundo setores de atividades – 2017



**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

No setor Indústria, o percentual de participação feminina aumentou de 2007 para 2017. No primeiro ano, cerca de 72%, no setor industrial, era masculino e 28%, feminino. Em 2017, o percentual feminino aumentou para 30%. Ou seja, as mulheres tiveram um aumento, nesses 10 anos, de dois pontos percentuais na participação do setor, se comparados aos homens. Se confrontados os gráficos 1 e 2, ilustrados acima, é possível notar a redução das mulheres no setor industrial de 2007 para 2017, isso se deve a redução do setor como um todo, incluindo a redução da mão de obra masculina para o período. Isto é, houve um aumento da participação feminina no setor industrial brasileiro para o período de 2007 a 2017, ainda que o setor tenha se reduzido de forma geral.

Na Construção civil, também houve aumento da atividade feminina, embora o setor seja dominado pelo gênero masculino, o que demonstra ainda segregação de gênero na área. Em 2007, apenas 7% eram mulheres, em 2017, essa porcentagem aumentou para 10%.

O segundo setor com maior presença feminina, de comércio, parece ser o mais equilibrado e com menores diferenças entre os gêneros, ainda que haja mais homens na área. A quantidade de mulheres no setor aumentou ao longo do período analisado, em 2007, as mulheres formavam 40%; em 2009, formavam 41%; e, em 2011, 43%. Em 2013, 2015 e 2017, o setor era formado por 56% homens e 44% mulheres, com alterações quase nulas.

E, finalmente, o setor de serviços, em que 67% são mulheres. Houve pequeno aumento a partir de 2012 de 51% para 52% e permaneceu estável em 2017. A Tabela 1 mostra a quantidade de trabalhadores em cada setor analisado e o percentual de mulheres pertencentes a cada área.

**Tabela 1-** Setores de atividades por sexo

Período	Gênero	Setores de atividades				
		Indústria	Construção Civil	Comércio	Serviços	Agropecuária
2017	Masculino	5.405.311	1.654.430	5.192.953	12.405.301	1.254.240
	Feminino	2.337.659	184.528	4.037.797	13.562.559	246.812
	% de mulheres	30	10	44	52	16
2015	Masculino	5.729.728	2.196.033	5.327.731	12.567.334	1.240.869
	Feminino	2.525.045	226.631	4.204.891	13.782.853	259.692
	% de mulheres	31	9	44	52	17
2013	Masculino	6.240.884	2.645.909	5.315.557	12.577.831	1.223.450
	Feminino	2.757.912	246.648	4.195.537	13.488.591	256.114

<b>2013</b>	% de mulheres	31	9	44	52	17
	Masculino	6.136.781	2.531.664	5.052.411	11.954.459	1.233.044
<b>2011</b>	Feminino	2.621.154	218.509	3.790.266	12.521.597	250.746
	% de mulheres	30	8	43	51	17
<b>2009</b>	Masculino	5.638.153	1.973.508	4.513.032	10.803.908	1.206.424
	Feminino	2.317.146	158.780	3.179.919	11.195.451	221.225
<b>2007</b>	% de mulheres	29	7	41	51	15
	Masculino	5.490.735	1.508.983	4.102.863	9.963.335	1.180.523
<b>2007</b>	Feminino	2.141.543	109.006	2.738.052	10.170.843	201.547
	% de mulheres	28	7	40	51	15

**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

Para a análise dos tipos de vínculos mais frequentes no mercado de trabalho feminino vale adiantar que em 2017 o *ranking* do mercado de trabalho feminino ficou, pela ordem: Estatutário, Celetista, Aprendiz, Temporário e Avulso. A maior participação das mulheres no setor estatutário pode ser explicada pela forma de ingresso dos trabalhadores no setor público, via concurso público, o que reduz as chances de discriminações. Os dados podem ser analisados na Tabela 2 e, de forma complementar, tem-se o Gráfico 3 que ilustra, por ano analisado, a porcentagem dos tipos de vínculos segundo gênero.

**Tabela 2 - Tipos de vínculos por sexo**

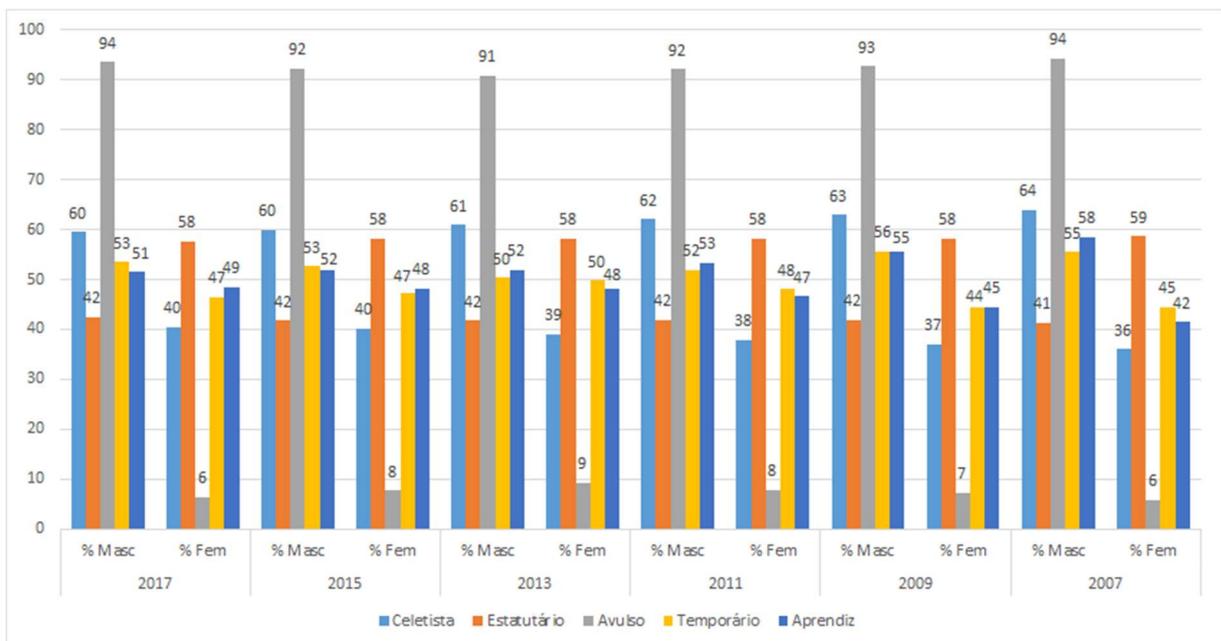
Período	Gênero	Tipos de vínculos				
		Celetista	Estatutário	Avulso	Temporário	Aprendiz
<b>2017</b>	Masculino	21.614.331	3.790.350	54.370	76.713	198.923
	Feminino	14.708.323	5.145.614	3.764	66.731	187.415
	% de mulheres	40	58	6	47	49
<b>2015</b>	Masculino	22.862.689	3.706.896	63.171	62.970	195.352
	Feminino	15.340.936	5.166.493	5.270	56.767	182.062
	% de mulheres	40	58	8	47	48
<b>2013</b>	Masculino	23.761.102	3.748.400	70.091	95.123	169.769
	Feminino	15.262.190	5.218.220	7.117	94.053	157.285
	% de mulheres	39	58	9	50	48
<b>2011</b>	Masculino	22.815.687	3.644.555	72.360	99.525	133.869
	Feminino	13.955.358	5.060.182	6.238	91.996	117.035

2011	% de mulheres	38	58	8	48	47
	Masculino	20.246.677	3.475.784	79.969	125.964	86.055
2009	Feminino	11.903.026	4.832.194	6.305	100.542	69.108
	% de mulheres	37	58	7	44	45
2007	Masculino	18.582.092	3.239.079	85.754	129.244	65.298
	Feminino	10.450.920	4.589.861	5.318	103.763	46.346
	% de mulheres	36	59	6	45	42

**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

Para melhor visualização, o Gráfico 3 ilustra os dados bienais, em porcentagem e por sexo, dos tipos de vínculos analisados segundo dados da RAIS.

**Gráfico 3 -** Tipos de vínculos segundo gênero 2007- 2017 em percentual



**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

Quando analisada a categoria celetista dos tipos de vínculos empregatícios, é notório um avanço da mulher de quatro pontos percentuais, segundo dados da RAIS. A atividade feminina aumentou entre os trabalhadores celetistas de 36%, em 2007, para 40%, em 2017. O resultado demonstra maior participação feminina no vínculo regido por leis trabalhistas e um avanço para mulher no mercado de trabalho, embora, comparado aos homens, elas formem 40% da categoria.

Entre os trabalhadores estatutários, a mulher configura maioria em todos os anos analisados e permaneceu estável no período analisado, sofreu uma redução de um ponto percentual, passando de 59%, em 2007, para 58%, em 2017. O motivo para o resultado é devido ao fato de que na área pública, com a execução de concursos públicos, reduz-se as chances de haver discriminação de gênero.

Para trabalhadores avulsos, aqueles que prestam serviço sem vínculo empregatício, os homens formam extrema maioria, com diferença entre 88 pontos percentuais entre os gêneros em 2017. No mesmo ano, 94% dos trabalhadores avulsos eram formados por homens e apenas 6% por mulheres. O comportamento dos dados é constante para os outros anos.

Para os vínculos temporário e aprendiz, a diferença entre os sexos é pouca se comparado aos outros tipos de vínculos empregatícios. Porém, nos anos de 2007 e 2009, houve maiores diferenças entre os gêneros. A diferença entre eles para o vínculo Temporário, em 2007, é de 10 pontos percentuais, com 55% para homens e 45% para mulheres. Em 2009, a diferença é de 11 pontos percentuais, a participação da mulher foi reduzida em um ponto percentual se comparado ao ano de 2007. Para aprendiz, a diferença é de 17 pontos percentuais em 2007 e 11 pontos percentuais em 2009. A redução das diferenças entre a participação feminina e masculina nesses dois vínculos representa uma maior equidade de gênero nas duas categorias.

Quanto às ocupações, segundo dados analisados e suas categorias, a mulher se encontra ainda em áreas tradicionalmente femininas, embora haja algumas mudanças no cenário laboral mais recente. Se observados os dados da RAIS e as categorias de ocupações segundo CBO de 2002 para os principais subgrupos, é possível verificar que as mulheres predominam em áreas como Membros Superiores e Dirigentes do Poder Público, Diretores e Gerentes em Empresas de Serviços de saúde, educação ou de serviços culturais, Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e afins, Profissionais do ensino, Profissionais das Ciências Sociais e Humanas. Em contraste, os homens formam maioria nas categorias Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia e Trabalhadores na exploração agropecuária.

Há maior diferenciação de gênero e predominância feminina nas ocupações "Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, educação ou de serviços sociais" e na categoria "Profissionais do ensino", com cerca de 72% de mulheres no total de cada ocupação. Para a ocupação "Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia", o percentual de mulheres cai para 21%, em contraste com 79% dos trabalhadores do sexo masculino. Os trabalhadores na exploração agropecuária são formados por 86% do gênero masculino.

Na área jurídica, é possível notar um equilíbrio entre os gêneros. Segundo os dados, os profissionais das ciências jurídicas são compostos por 50% homens e 50% mulheres, o que

corrobora para uma redução da segregação de gênero para a categoria. O percentual feminino na área cresceu durante o período analisado: em 2007, o percentual de Profissionais das Ciências Jurídicas era de 44%, em 2013, cresceu para 48% e, em 2015, para 49%.

Para o poder público, na forma de superiores ou dirigentes, as mulheres ocupam 54% dos trabalhadores para 2017, em contraste com 48% em 2007. A presença feminina no poder público possui grande significância, uma vez que aumenta as chances de promoção da igualdade entre os gêneros, tornando maior a representatividade feminina no ambiente público, ainda que o setor seja um atrativo da mão de obra feminina por conseguir reduzir a discriminação.

Embora as mulheres estejam mais presentes no setor de serviços no mercado de trabalho feminino conforme já mencionado e ainda que o setor contemple uma gama de categorias de ocupações, segundo os dados da RAIS para a categoria de Trabalhadores de Serviços, a ocupação é formada predominantemente por homens com 53%, conforme Tabela 3.

O resultado da análise indica ainda uma segregação de gênero segundo as ocupações analisadas, com predominância de mulheres em ocupações relacionadas ao ensino, saúde, educação e áreas sociais.

Tabela 3 - Ocupações segundo CBO 2002 - Principais Subgrupos, por sexo

Período	Gênero	Ocupações Principais SubGrupos							
		Membros superiores e dirigentes do poder público	Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação ou de serviços culturais	Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia	Profissionais das Ciências Biológicas, da saúde e afins	Profissionais do ensino	Profissionais das Ciências Sociais e Humanas	Profissionais das Ciências Jurídicas	Trabalhadores na exploração agropecuária
2017	Masculino	394.887	25.294	434.063	342.441	659.087	393.664	72.105	989.668
	Feminino	458.411	63.468	117.556	671.534	1.666.725	654.424	72.244	162.290
	% de mulheres	54	72	21	66	72	62	50	14
2015	Masculino	391.189	26.516	456.064	336.848	650.425	388.359	70.632	982.716
	Feminino	452.368	63.952	124.164	631.633	1.631.793	647.911	67.830	173.772
	% de mulheres	54	71	21	65	72	63	49	15
2013	Masculino	369.809	27.138	450.273	319.536	637.677	369.675	68.401	999.455
	Feminino	409.079	65.711	124.643	574.023	1.691.237	608.584	63.041	180.136
	% de mulheres	53	71	22	64	73	62	48	15
2011	Masculino	349.630	26.514	407.708	314.646	608.908	369.013	62.347	1.080.681
	Feminino	393.342	62.317	111.244	513.052	1.663.034	566.880	55.904	192.620
	% de mulheres	53	70	21	62	73	61	47	15
2009	Masculino	336.022	24.433	338.951	287.818	554.872	306.260	57.412	1.112.950
	Feminino	378.833	59.944	92.333	440.282	1.546.709	450.284	48.524	177.106
	% de mulheres	53	71	21	60	74	60	46	14
2007	Masculino	337.399	22.441	282.967	257.382	518.409	274.605	46.622	1.103.796
	Feminino	313.540	53.845	76.415	370.259	1.431.512	382.810	36.082	161.226
	% de mulheres	48	71	21	59	73	58	44	13

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

Para as ocupações segundo dados da RAIS, conforme apresentado na tabela 4 abaixo, a categoria "Diretores Gerais" possui grande diferença entre os gêneros, com apenas 36% sendo trabalhadoras femininas. Para as categorias Engenheiros civis e afins e Engenheiros industriais e afins, há grande diferença entre os gêneros, com cerca de apenas 22% e 23% respectivamente de mulheres nas ocupações.

Embora haja certo equilíbrio em profissionais das Ciências Jurídicas como já mencionado, na categoria advogados, as mulheres são predominantes com cerca de 56% em 2017, já para magistrado os homens são predominante com 61%%, o que indica que ainda há um caminho para ser conquistado pelas mulheres na área jurídica embora o avanço.

Para arquitetura, as mulheres possuem predominância, com presença feminina de 60% em 2017, com um aumento de cinco pontos percentuais se comparado a 2007. A área de arquitetura, considerada como uma das profissões de privilégio, vem sendo cada vez mais ocupada por mulheres.

Para as ocupações relacionadas ao cuidado de crianças, jovens, adultos e idosos, é extrema e evidente a diferença entre os gêneros. A categoria representa o genuíno cuidado ao outro, construído historicamente e socialmente, destinado às mulheres. Com 92% de trabalhadoras mulheres em 2007 e com pequena redução para 89% em 2017, os dados demonstram os guetos femininos no mercado de trabalho brasileiro ainda para um período recente. Além disso, a predominância masculina nas categorias de ocupações Engenheiros Civis e afins e Engenheiros Industriais e afins, também demonstram a segregação de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

A Tabela 4 mostra as ocupações segundo CBO 2002 para o grupo Famílias, organizadas por sexo e de acordo com os dados da RAIS (2017).

**Tabela 4 - Ocupações segundo CBO 2002 Famílias, por sexo**

Período	Gênero	Ocupações							
		Magistrados	Diretores Gerais	Arquitetos	Engenheiros Civis e afins	Engenheiros Industriais e afins	Biólogos e afins	Advogados	Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos
2017	Masculino	9.828	17.109	6.011	49.196	29.455	3.918	40.067	7.392
	Feminino	6.333	9.647	8.943	14.273	8.693	10.032	51.250	57.979
	% de mulheres	39	36	60	22	23	72	56	89
2015	Masculino	9.317	17.868	7.427	59.181	32.504	3.933	39.439	5.766

<b>2015</b>	Feminino	5.997	9.500	10.723	16.470	9.375	9.744	46.925	53.393
	% de mulheres	39	35	59	22	22	71	54	90
	Masculino	9.123	18.193	7.924	65.138	31.599	4.221	38.206	4.670
<b>2013</b>	Feminino	5.976	9.887	11.585	17.992	8.509	10.395	42.721	44.924
	% de mulheres	40	35	59	22	21	71	53	91
	Masculino	8.751	17.732	8.038	62.189	27.683	4.174	34.539	3.193
<b>2011</b>	Feminino	5.462	9.405	10.596	15.413	7.263	11.008	36.877	33.687
	% de mulheres	38	35	57	20	21	73	52	91
	Masculino	8.212	13.351	6.383	53.877	22.429	3.820	31.298	2.590
<b>2009</b>	Feminino	4.742	6.171	8.047	12.662	5.163	10.757	31.139	27.534
	% de mulheres	37	32	56	19	19	74	50	91
	Masculino	8.128	14.067	5.080	46.835	19.298	3.865	27.203	2.134
<b>2007</b>	Feminino	4.538	8.996	6.201	10.211	3.887	9.471	24.798	24.601
	% de mulheres	36	39	55	18	17	71	48	92
	Masculino	8.128	14.067	5.080	46.835	19.298	3.865	27.203	2.134

**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2019)

Segundo amostra da PNAD Contínua para os primeiros entrevistados de 2017 do IBGE, os homens constituem, em sua maioria, como empregados sem carteira assinada, com o percentual de 16,5%. O mesmo acontece para empregados com carteira assinada, em que as mulheres apresentaram percentual de 35,4%, os homens, 39,4%. O gênero masculino se destacou em relação ao feminino também nas posições de ocupações Conta própria e Empregado com carteira assinada, com 29,3% e 39,4%, respectivamente.

As categorias com maiores diferenças entre os gêneros são Conta própria e Trabalho doméstico sem carteira, com diferenças de, respectivamente, 9.2 e 9.8 pontos percentuais.

As mulheres estão mais presentes em relação aos homens na pesquisa realizada apenas em trabalhos domésticos sem e com carteira assinada e nos trabalhos não-remunerados. A Tabela 5 apresenta os dados de acordo com a publicação de 2018 da Síntese de Indicadores Sociais pelo IBGE.

**Tabela 5** - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e respectiva distribuição percentual, por posição na ocupação, segundo características selecionadas – 2017

Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência								
Sexo	Total (1 000 pessoas)	Distribuição percentual, por posição na ocupação (%)						
		Empregado		Trabalhador doméstico		Conta própria	Empregador	Trabalho não remunerado / Trabalhador familiar auxiliar
		Com carteira de trabalho assinada	Sem carteira de trabalho assinada	Com carteira de trabalho assinada	Sem carteira de trabalho assinada			
	Absoluto	Percentual	Percentual	Percentual	Percentual	Percentual	Percentual	Percentual
Homem	51 802	39,4	16,5	0,4	0,5	29,3	5,8	1,6
Mulher	39 647	35,4	12,4	4,2	10,3	20,0	3,1	3,6
<b>Total</b>	<b>91 449</b>	<b>37,7</b>	<b>14,7</b>	<b>2,0</b>	<b>4,7</b>	<b>25,3</b>	<b>4,6</b>	<b>2,5</b>

**Fonte:** IBGE. PNAD Contínua, consolidado de primeiras entrevistas. Adaptado da Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira (2018).

Para uma análise mais recente, as mulheres tiveram certo avanço na questão de discriminação de gênero no mercado de trabalho, ocupando cargos que anteriormente eram destinados exclusivamente a homens. São notórios os avanços, principalmente na parte jurídica e para os cargos de advogados e arquitetos. Em relação à parte jurídica, há predominância feminina nas ocupações Advogados, porém, para a ocupação Magistrado, o predomínio é masculino. O setor Indústria também vem absorvendo a mão de obra feminina nos períodos mais recentes. Já o setor de serviços, embora seja predominante masculino, é o setor em que há mais mulheres.

No entanto, também é notória a diferença de gênero entre as ocupações de cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos, em profissionais do ensino, biológicas, na área social, cultural, educacional e na saúde, por exemplo. A análise dos dados confirma que as raízes da inserção feminina no mercado de trabalho e suas circunstâncias impactam até hoje o mercado laboral.

A herança cultural, econômica, histórica e social, conforme já discutido até o capítulo 4, torna-se evidente com a análise dos dados ainda nos períodos mais recentes, sustentando ainda a divisão sexual do trabalho e a segregação de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de formação do mercado de trabalho feminino, a relação da mulher com o mercado laboral, a divisão sexual do trabalho e a análise dos dados corroboram para a confirmação da segregação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, confirmando a influência do processo de formação do mercado de trabalho feminino de acordo com a divisão sexual do trabalho para as mulheres brasileiras. É possível encontrar guetos femininos em áreas, ocupações e trabalhos, por consequências/heranças históricas e pela própria divisão sexual do trabalho, a qual é sustentada ainda pelas diferenças no âmbito laboral entre os gêneros. As mulheres continuam, no período de 2007 a 2017, em áreas relacionadas ao cuidado do outro e a sobrevivência, nas áreas de ensino, educação, biológicas, sociais e humanas.

Como exemplo dos marcos elementares do processo de construção do mercado de trabalho brasileiro, a industrialização auxiliou a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda que de forma complementar ao homem, devido ao custo inferior da mão de obra feminina na época. No início da industrialização brasileira, as mulheres formavam maioria no setor industrial têxtil e ainda que compusessem a maior parte dos trabalhadores, os líderes dos sindicatos e associações eram homens. Nos anos 30 e 50, houve uma redução da participação feminina nos trabalhos remunerados e aumento nos trabalhos não remunerados. A indústria crescente da época empregou maior mão de obra masculina e o setor têxtil, com baixo crescimento na época, direcionou a mão de obra feminina para áreas como serviços domésticos, sociais, educacionais e saúde. Nos anos 70, os movimentos feministas buscaram transformações para as mulheres na sociedade, o que afetou também a relação da mulher com o mercado de trabalho. A Constituição de 1988 foi o feito jurídico fundamental no que se refere às leis trabalhistas femininas, em que o Estado não mais “protegia” a mulher, mas a “promovia” no mercado de trabalho brasileiro. Nos anos 90, com a reestruturação produtiva do Taylorismo/Fordismo para o Toyotismo, isto é, com a mudança de perfil da mão de obra, a flexibilização de contratos de trabalho e aumento do setor de serviços no Brasil, há um aumento na inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro.

As atribuições construídas socialmente e direcionadas aos indivíduos de acordo com o gênero, contribuem para a segregação no mercado de trabalho. As mulheres ainda são maioria em ocupações relacionadas aos serviços domésticos e trabalhos não remunerados segundo dados da PNAD Contínua do IBGE. Apesar de ser composto majoritariamente por trabalhadores masculinos, o setor de serviços é a principal área de mão de obra feminina para o período, de acordo com os dados da RAIS. Setor este caracterizado pela flexibilidade de

contratos de trabalho e com menor regimento de leis trabalhistas. E ainda que haja avanços no que se refere à equidade de gêneros em determinadas áreas como das Ciências Jurídicas (em partes, como apontado no Capítulo 4), para a ocupação Advogados e para o setor de atividade industrial, ainda há segregações de gênero no mercado de trabalho brasileiro para o período recente.

Categorias de ocupações com maior participação feminina em áreas ligadas ao cuidado do outro e à sobrevivência, como “Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação ou de serviços culturais”, “Profissionais das Ciências Biológicas, da saúde e afins”, “Profissionais das Ciências Sociais e Humanas” demonstram os guetos femininos no mercado de trabalho feminino brasileiro ainda no período recente. Assim como a maior participação da mão de obra feminina na categoria “Membros superiores e dirigentes do poder público” demonstra o direcionamento da mulher para o setor público, devido a forma de ingresso dos trabalhadores, que reduz as chances de discriminação de gênero. Enquanto os homens formam maioria nas categorias Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia; Trabalhadores na exploração agropecuária; Engenheiros Civis e afins e Engenheiros Industriais e afins, o que também confirma a segregação de gênero no mercado de trabalho brasileiro para o período analisado.

A Economia Feminista possui diversas vertentes do pensamento econômico e contribui não só para o entendimento das questões apontadas na pesquisa, como também para o estudo da história feminina, com uma visão diferente da androcentrista e da Economia Tradicional. Os estudos realizados na área ajudam a verificar que os problemas referentes às heranças culturais, econômicas, históricas e sociais, e seus impactos no universo feminino, são complexos e precisam ser analisados, a fim de tornar contínua a redução da discriminação de gênero em todos os âmbitos.

A limitação da pesquisa se dá na abordagem das categorias utilizadas dos dados da RAIS, em que foram utilizadas apenas algumas categorias selecionadas, devido à quantidade e disponibilidade dos dados, além da necessidade de seguir o foco do estudo. Para os dados da PNAD Contínua, foi considerado o consolidado das primeiras entrevistas, conforme disponibilidade do IBGE para 2017.

Como forma de dar seguimento à pesquisa apresentada ou de recomendações de acordo com o assunto abordado, alguns pontos podem ser abordados em futuras pesquisas, como, por exemplo, uma análise mais profunda sobre (i) o impacto do crescimento do setor de serviços e da flexibilização do trabalho nos anos 90 para a atividade econômica feminina e suas condições de trabalho; (ii) o nível de escolaridade e/ou nível salarial segundo setores da economia ou

cargos; e (iii) o trabalho não remunerado/ invisível e o impacto na realidade laboral das mulheres com a dupla jornada de trabalho; entre outros.

## REFERÊNCIAS

- ANJOS, Daniele. **O trabalho da mulher e a legislação brasileira**. Empresa JUSBRASIL. [2016]. Disponível em: < <https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>>. Acesso em: 23 jun. 2019.
- BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. **Revista Estudos Feministas**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, v. 16, n. 1, jan. 2008. p. 207-228. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000100020>>. Acesso em: 07 maio 2019.
- BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, n. 57, 2014. p. 31-41. Disponível em: < [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23659&Itemid=9](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=23659&Itemid=9)>. Acesso em: 24 maio 2019.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGeT. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/artigos2014.php?pag=186>>. Acesso em 10 abr. 2019.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. v. 2. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.
- BIASOLI, Patrícia Klaser. **Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero**. Indicadores Econômicos Fundação Economia e Estatística (FEE), Porto Alegre, v. 43, n. 3, 2016. p. 125-140. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/3672>>. Acesso em: 17 abr. 2019.
- BOHN, Liana. **Inserção Feminina na teoria e na prática: ensaios sob o olhar da Economia Feminista**. Florianópolis. 2017. 241 p. Tese (Doutorado em Economia) – Programa de Pós-graduação em Economia, Universidade Federal de Santa Catarina.
- BORGES, Nathalia. **A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectiva social e econômica**. 2009. Monografia (Instituto de Economia) - Universidade Federal de Campinas, Campinas. Disponível em:<<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000475131>>. Acesso em: 25 maio 2019.
- BOURDIEU, Pierre. 1999. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner, 2012. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 160 p. Título original: La domination masculine.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais**. Fundação Carlos Chagas. São Paulo. v.1. 1989. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/textosfcc/article/view/2417>>. Acesso em: 23 maio 2019.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas. São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez 2007. p. 537-572. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/340>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas, São Paulo, n. 110. p. 67-104. São Paulo. Julho 2000 . Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/643>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. **Instruídas e trabalhadeiras trabalho feminino no final do século XX**. Cadernos Pagu. Universidade Federal de Campinas, Campinas, n. 17-18 (2001/02), 2016. p. 157-196. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/issue/view/1091>>. Acesso em: 04 maio 2019.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT). **As mulheres e o mercado de trabalho**. Caderno de formação n. 3: Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica, São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/constituicao-da-sociedade-capitalista-e-divisao-social-e-sexual-do-trabalho/>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

DEE - Departamento de Economia e Estatística, Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão (Seplag). Mulheres do Rio Grande do Sul. **Nota Especial DEE**. 08 de março de 2019. Disponível em: <<https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/201903/27175806-mulheres-27-03-final.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

FARIA, Nalu (org.); MORENO, Renata (org.) **Análises feministas: outro olhar sobre a economia e a ecologia**. Cadernos Sempre Viva Organização Feminista - SOF, São Paulo, série Economia e Feminismo, n. 3, 2012. ISBN 978-85-86548-21-5. Disponível em: <<https://www.sof.org.br/2017/07/11/analises-feministas-outro-olhar-sobre-a-economia-e-a-ecologia-2012/>>. Acesso em: 07 maio 2019.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros**. Centro de Economia Política Brazilian, Revista de Economia Política, Journal of Political Economy, São Paulo, v. 38, n. 3 (152), setembro 2018. p. 559-583. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/issue.asp?vol=38&mes=3>>. Acesso em: 23 abr. 2019.

GARBIN, Sandra. **Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso**. 2006. Monografia (Curso de Economia) - Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/122061>>. Acesso em: 24 maio 2019.

GELINSKI, Carmen R. Ortiz; PEREIRA, Rosângela Saldanha. Mulher e trabalho não remunerado. **Revista Fundação Economia e Estatística (FEE)**. Porto Alegre, v. 5, 2005. Disponível em: < <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2714>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

GELINSKI, Carmen R. Ortiz.; RAMOS, Ivoneti da Silva. Mulher e família em mutação: onde estão os mecanismos de apoio para o trabalho feminino?. **Revista Fundação Economia e Estatística (FEE)**, Porto Alegre, v.4, 2004. 8 p. Disponível em:< <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2706/3028>>. Acesso em: 30 maio 2019.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Goncalves. Capítulos 8 e 9. São Paulo: Loyola, 1992.

IBGE. Comitê de Estatísticas Sociais. 2019. **Relação Anual de Informações Sociais-RAIS**. Disponível em: < <https://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais.html>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Notas metodológicas**. 1. v. Rio de janeiro 2014. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Notas\\_metodologicas/notas\\_metodologicas.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf)>. Acesso em: 23 mar. 2019.

IBGE. **Síntese de indicadores Sociais**. Uma análise das condições de vida da população brasileira. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=23289&t=resultados>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos da População**, São Paulo, v. 25, n. 2, dezembro 2018. p. 233-249. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982008000200003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982008000200003&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 19 maio 2019.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Diferenças em jogo, Cadernos Pagu Universidade Federal de Campinas, Campinas, n. 26 (2006), 2016. p. 405-430. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644747>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

MATOS, Cláudia T. **A mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso da participação feminina em um órgão do serviço público catarinense**. 2007. Monografia (Curso de Economia) – Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/122075>>. Acesso em: 04 abr. 2019.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JurisWay Sistema Educacional Online. Julho 2011. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6254](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254)>. Acesso em: 22 jun. 2019.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Revista Direito e Práxis**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, set. 2016. p. 838-873. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360/18227>>. Acesso em: 22 maio 2019.

NELSON, Julie. **Husbandry: A (Feminist) Reclamation of Masculine Responsibility for Care**. Cambridge Journal of Economics p. 1-15. 2015. Disponível em: <https://academic.oup.com/cje/article-abstract/40/1/1/2605017?redirectedFrom=PDF>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

OLIVEIRA, Andressa Inácio de. **Introdução à Economia Feminista: Reflexões em torno de uma nova crítica a Economia Capitalista e Patriarcal**. Cirandas- Fórum Brasileiro de Economia Solidária- FBES. Brasília. 15 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://cirandas.net/fbes/artigos-e-reflexoes/introducao-a-economia-feminista-reflexoes-em-torno-de-uma-critica-a-economia-capitalista-e-patriarcal>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

OROZCO, A.P. **Perspectivas feministas en torno a la Economía: el caso de los cuidados**. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios, 2006.

PEREIRA, Nancy. O papel das mulheres na indústria. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. Rio Grande do Sul. Edição 331, 30 maio 2010. Entrevista concedida a Greyce Vargas. Disponível em: <[http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3252&secao=331](http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3252&secao=331)>. Acesso em: 22 jun. 2019.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, Universidade Federal do Paraná, Paraná, v.18, n.36, jun. 2010. ISSN 1678-9873. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624/20159>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós - Instituto Catarinense de Pós-graduação**. v1 n.2. 2003. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2019.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração). E-FACEQ: Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, Ano 2, número 2. Agosto 2013. ISSN 2238-8605. Disponível em: <[http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2019.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

RAIS. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS):** ano base 2018. Brasília: ME, SEPT – ST - CGCIPE. 50 p. Disponível em: <[http://www.rais.gov.br/sitio/rais\\_ftp/ManualRAIS2018.pdf](http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2018.pdf)>. Acesso em: 12 abr. 2019.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.** Petrópolis: Vozes, 1979, v. 4.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes. Mito e realidade.** 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SARTI, Cynthia A. **Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro.** Desdobramentos do Feminismo, Cadernos Pagu Universidade Federal de Campinas, Campinas, n. 16 (2001), 2016. p. 31-48. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644536>>. Acesso em: 22 maio 2019.

SARTORI, Elisiane. **Reflexões sobre relações de gênero, família e trabalho da mulher: Desigualdades, Avanços e Impasses.** Cadernos CERU. Universidade de São Paulo, São Paulo, volume 15, série 2, 2004. p 171-184. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/75330>>. Acesso em: 03 abr. 2019.

SCOTT, Joan W. **Igualdade versus diferença: os usos da teoria pós-estruturalista.** In: Debate feminista: cidadania e feminismo. S.I, 1988.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). **Para entender a economia feminista e colocar a lógica da vida em primeiro lugar.** São Paulo, 2014. p. 32. ISBN 978-85-86548-2. Disponível em: <<http://www.sof.org.br/2015/08/04/para-entender-a-economia-feminista/>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

STANCKI, Nanci. **Divisão sexual do trabalho: a sua constante reprodução.** Paper apresentado no I Ciclo de Debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia, 2003, PUC-SP. Disponível em: <[https://www.pucsp.br/sites/default/files/img/eitt2003\\_nancistancki.pdf?fbclid=IwAR17WKDt0XsnlUORRi-y9yy2K2AjYcAFJJVB7gFi12yx3xBBflrGSZT3PkM](https://www.pucsp.br/sites/default/files/img/eitt2003_nancistancki.pdf?fbclid=IwAR17WKDt0XsnlUORRi-y9yy2K2AjYcAFJJVB7gFi12yx3xBBflrGSZT3PkM)>. Acesso em: 07 maio. 2019.

TEIXEIRA, Marilene Oliveira. A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante. **Temáticas - Revista de pós-graduandos em Ciências Sociais.** Universidade Federal de Campinas, Campinas, 26, n. 52, dez. 2018. p. 135-166. ISSN: 1413-2486 Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/3310>>. Acesso em: 13 maio 2019.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: Notas de uma história em andamento. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais Examapaku.** Universidade Federal de Roraima, Roraima, v. 3, n. 2, 2010. p.1-9. ISSN 1983-9065. Disponível em: <<https://revista.ufrb.br/examapaku/article/view/1497>>. Acesso em: 24 maio 2019.

VEBLEN, Thorstein. The Theory of the Leisure Class. Cap.2, p.12 - 17. Estados Unidos, 1899.