



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CERRO LARGO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BRUNA DE LIMA ANDRES

**DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO EMPRESARIAL
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DE DADOS DO IBGE E ARTIGOS DO SCIELO**

CERRO LARGO

2016

BRUNA DE LIMA ANDRES

**DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO EMPRESARIAL
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DE DADOS DO IBGE E ARTIGOS DO SCIELO**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação como
requisito para obtenção de grau de Bacharel em
Administração da Universidade Federal da Fronteira
Sul.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Dionéia Dalcin

CERRO LARGO

2016

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Andres, Bruna de Lima
DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO EMPRESARIAL
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DE DADOS DO IBGE E ARTIGOS DO
SCIELO / Bruna de Lima Andres. -- 2016.
60 f.:il.

Orientador: Dionéia Dalcin.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de , Cerro
Largo, RS, 2016.

1. Mercado de trabalho. 2. Discriminação. 3. Mulher.
I. Dalcin, Dionéia, orient. II. Universidade Federal da
Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

BRUNA DE LIMA ANDRES

**DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO EMPRESARIAL
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DE DADOS DO IBGE E ARTIGOS DO SCIELO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

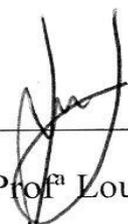
Orientador: Dr^a Prof^a Dionéia Dalcin

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em: 16/11/2016

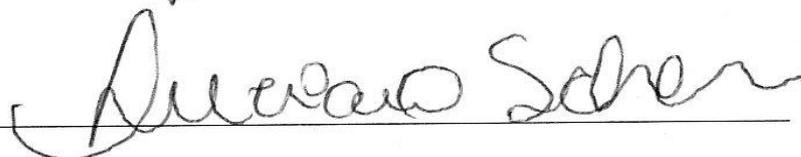
BANCA EXAMINADORA



Dr^a Prof^a Dionéia Dalcin



Dr^a Prof^a Louise de Lira Roedel Botelho



Me. Prof^a Luciana Scherer

RESUMO

Para compreender a importância do papel da mulher no âmbito empresarial, é necessário conhecer todo o seu processo de conquista na sociedade através da história, para analisar sua atual posição no mercado de trabalho. Posição esta, que hoje as mulheres ainda enfrentam implicações quando, referidas aos cargos ocupados, remuneração salarial e, principalmente, valorização e subjugação de sua capacidade profissional. Afetando também a vida pessoal, em que a mulher precisa planejar a prole em virtude da sua carreira, sofrendo muitas vezes discriminação que levam ao desemprego, ou não-conquista do mesmo, por motivos de “ser mulher” e ter que lidar com questões da maternidade. Diante dessas considerações, o objetivo estudo é conhecer, a partir da análise de estudos encontrados na plataforma *SciELO*, as desigualdades de gênero no âmbito empresarial brasileiro. Utilizou-se o método de análise de conteúdo, para analisar artigos já realizados na academia brasileira, selecionados na plataforma *SciELO*, juntamente com a análise descritiva de dados do IBGE. Foram analisados os indicadores de escolaridade, mercado de trabalho, em que abrange a inserção da mulher no mercado de trabalho, cargos ocupados e remuneração, e a dupla jornada de trabalho, bem como a maternidade afeta na carreira. De maneira geral, os resultados mostraram que muito já se avançou, mas que a presença da desigualdade de gênero ainda persiste, em vários indicadores sociais, e apesar de ter aumentado a representação de mulheres em ascensão, o machismo está imposto nas entrelinhas do cotidiano. Fundamentando este estudo, por se tratar de um tema com importância social e política, não só no Brasil, mas no mundo. Além de contribuir com as lutas feministas, dando embasamento teórico, para que a mulher não deixe de lutar por seus ideais, garantindo seus direitos como trabalhadoras e cidadãs brasileiras.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Mulher. Discriminação. Análise de estudos.

ABSTRACT

To comprehend the importance of women on business sphere, knowing all their process of achievements on society through history is essential to analyze their actual position on the job market. This position which women still face implications nowadays, concerning to occupied post, salary remuneration and specially, valuation and subjugation of the professional capacity. Affecting, also, personal life, in which women need to plan their offspring due to their career, suffering oftentimes from discrimination that leads to unemployment, or non-conquer of the same, as a result of “being women” and needing to deal with motherhood issues. Based on these considerations, the study’s goal is to know, through an analysis of researches found on Scielo platform, the gender inequalities on Brazilian business scenario. The content analysis was the method used to analyze articles developed on Brazilian academy, selected on Scielo platform, along with a descriptive analysis of IBGE data. It were analyzed the indicators of education level, labor market, which encompasses the insertion of women in the labor market, positions held and remuneration and double shift as well as how motherhood affects the career. Overall, results showed that a lot has advanced, however the presence of gender inequalities still persists in several social indicators, despite the growth of representation of women ascension, male chauvinism is subtly imposed on daily life. Supporting this study, that addresses an important social and politic theme, no only for Brazil, but worldwide. Besides, it contributes for the feminist campaign, providing theoretical basis, so that women do not give up on struggling for their ideals, ensuring their rights as workers and Brazilian citizens.

Keywords: Labor market. Women. Discrimination. Content analysis.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Porcentagem do rendimento anual, por gênero, no período de 10 anos.....	37
Quadro 1- Seleção de artigos, através da plataforma <i>Scielo</i>	24
Quadro 2 - Construção das categorias.....	26
Quadro 3 - Descrição dos artigos selecionados na plataforma <i>Scielo</i>	28
Quadro 4 – Discussão geral de cada categoria analisada.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Indicadores de pessoas economicamente ativas e ocupadas, das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo - 1992/2006.....	29
Tabela 2– Taxa de escolaridade, pessoas de 25 a 64 anos de idade, total e com 11 anos de estudo, por gênero, no período de 1992- 2011.....	30
Tabela 3– Proporção de mulheres em trabalhos formais, de 16 anos ou mais de idade, no período de 1992- 2011.....	36
Tabela 4 – Rendimento mensal, em reais e porcentagem, de pessoas ocupadas, de 1992 a 2006.....	37
Tabela 5 – Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo e os grupamentos de atividade do trabalho principal - 1992/2006.....	39

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	OBJETIVOS	10
1.1.1	Objetivo Geral	11
1.1.2	Objetivos Específicos	11
1.2	JUSTIFICATIVA	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	GÊNERO	13
2.2	GÊNERO E A ORGANIZAÇÃO	14
2.2.1	Inserção da mulher no mercado de trabalho	16
2.2.2	Desigualdades de gênero nas organizações	17
2.2.3	Relação emprego e cuidados do lar: a dupla jornada feminina	20
3	METODOLOGIA.....	23
3.1	PROCEDIMENTOS DE PESQUISA	23
3.2	COLETA DE DADOS	24
3.2	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	25
4	ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1	ANÁLISE DA ESCOLARIDADE, POR GÊNERO.....	30
4.2	MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	34
4.3	DUPLA JORNADA DE TRABALHO: FAMÍLIA	42
4.4	ANÁLISE DAS DISCUSSÕES DE GÊNERO.....	46
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
	ANEXO A: Tabela de distribuição dos ocupados	60

1 INTRODUÇÃO

O contexto do mercado de trabalho se transformou bastante ao longo do tempo, conseqüentemente, novas estruturas de gestão e maneiras de enxergar o indivíduo acompanharam essa evolução social. Antigamente, a supremacia do homem sobre a mulher nas relações sociais era considerada normal culturalmente, pois o fato de ir trabalhar, ser chefe e gerar renda à família era considerado competência somente do homem, enquanto a mulher devia dedicar-se somente ao trabalho do lar e cuidados do marido e filhos. Confirmando, Ruaro e Johnson (2005) relatam que esses papéis destinados ao gênero eram geralmente aceitos, sendo poucos a questionarem este comportamento social.

Silva (2011) relata que a partir dos anos 70, movimentos sociais iniciaram uma transformação deste pensamento, período em que houve maior inserção das mulheres entre os universitários, e que começaram a considerar a carreira profissional algo importante, além do trabalho doméstico. As conquistas femininas ocorreram de maneira árdua e progressiva ao longo dos tempos, obtendo mudanças significativas, como a conquista do direito de votar e ser votada em 1932 no Brasil, o reconhecimento do direito das mulheres como direitos humanos, em 1995 pela ONU, o aumento da participação das mulheres na educação e no mercado de trabalho, entre outros (GARCIA, 2015; ALVES, CAVENAGHI, 2013).

Landerdahl e Roso (2013) trazem que os movimentos sociais feministas contribuíram para os avanços das mulheres nesses últimos anos, debatendo as desigualdades históricas que ainda hoje delimitam alguns espaços das mulheres. Entretanto, Moraes (2008, p. 28) afirma que as lutas dos movimentos feministas “foram insuficientes para colocar a mulher em posição igualável a dos homens, independente da mulher estar, na maioria dos casos, com mais e melhores qualificações para o trabalho”.

Todavia, como apontam dados da Pesquisa Mensal de Empregos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1992/2007) a taxa de atividade em 1992 para os homens era de 76,64% e para as mulheres 47,22%. Já em 2007 a taxa para os homens diminuiu para 72,4% e para as mulheres aumentou para 52,4% diminuindo a desigualdade entre as pessoas economicamente ativas¹. A sociedade, juntamente com as estruturas

¹População Economicamente Ativa (PEA) - É composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa. (IBGE CONCEITOS, [21--?])

organizacionais passaram por mudanças ao longo dos anos, principalmente, como apontam Santos e Antunes (2011) quando as mulheres começaram a questionar-se sobre seu papel e posições na sociedade, marcando presença nas organizações. Como complementa Santos (2012, p. 214)

As relações de trabalho ganharam novos significados e complexidades a partir da inserção feminina no espaço organizacional. No decorrer da história, observa-se que as mulheres conquistaram alguns direitos, mudaram seu modo de pensar e agir, deixaram de ser submissas ao homem para tentar ficar em condição de igualdade com ele.

Steil (1997) argumenta que “o crescente ingresso de mulheres nas organizações estão se configurando em pressão incipiente para uma mudança estrutural nas organizações.” Complementando, Menezes e Oliveira (2013) trazem que “a inserção de profissionais do gênero feminino nas mais diversas áreas do mercado de trabalho tem provocado mudanças que se estendem da esfera pessoal e profissional à própria sociedade.” As organizações começaram a valorizar a atuação feminina na gestão, e a mulher começou a ser vista, conforme relata Justen (2014) como uma peça fundamental para a gestão, pois trabalham bem em equipe, são mais receptivas à novos aprendizados, tendo determinação e prudência a longo prazo.

Entretanto, Botelho (2015) compara ainda a carreira feminina nas organizações a um labirinto, e não somente um caminho a ser seguido, sendo que para alcançar um alto cargo organizacional a mulher enfrenta muitas barreiras e conflitos ligados ao gênero, necessitando se esforçar e provar sua competência em dobro em relação aos homens. Loureiro (2003) considera que há quatro tipos de discriminação no mercado de trabalho, sendo: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano. Santos e Ribeiro (2006, p. 06) explicam que

A discriminação ocorre quando trabalhadores não são remunerados de modo "justo", ou seja, de acordo com suas produtividades. Desta forma a caracterização da discriminação se dá quando não é possível justificar, a partir de medidas de produtividade pessoais, os diferenciais de rendimentos.

Em relação as discriminações, por gênero, no ambiente organizacional, cita-se a ocorrência do fenômeno *glassceiling*(teto de vidro), que Steil (1997) argumenta ser uma forma de discriminação propriamente relacionada ao gênero, sem levar em consideração as habilidades e/ou a escolaridade dos indivíduos, e que embora transparente, cria uma barreira que impede a ascensão das mulheres em altos cargos. Lima (2008, p. 08) diz que

“o teto de vidro é utilizado como metáfora ao se referir à invisibilidade [consideradas invisíveis por não serem formais] das barreiras, que dificultam e impedem a ascensão das mulheres na carreira.” Outros fatores que podem justificar a dificuldade de ascensão da carreira feminina são levantados por Botelho (2015) como, preconceitos e estereótipos sociais, o papel da mulher na sociedade patriarcal como mãe e dona de casa, e o modelo de gestão, que é predominantemente masculino e que “demonstra ser o mais interessante, pois é baseado na disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva” (BOTELHO, 2015, p. 09).

Justen (2014, p. 5-6) complementa que “facilmente percebe-se que o preconceito está presente em diversos tipos de organizações e em diferentes setores.” Como acrescentam Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012, p. 06) “incidências do fenômeno teto de vidro na realidade brasileira e discrepâncias que dificultam a busca de oportunidades iguais entre homens e mulheres em cargos de liderança organizacional continuam presentes nas organizações.”

Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho no decorrer dos anos, Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) dizem que há ausência de mulheres no topo das organizações, até mesmo em cargos de gerência considerados femininos, como marketing e recursos humanos. Lima (2008) complementa que atualmente tem-se divulgado muito sobre a igualdade de gênero, citando questões como as mulheres sendo maioria nos cursos superiores, no mercado de trabalho, entre outros exemplos, entretanto, ainda há pouca representatividade das mulheres em altas posições na carreira científica, bem como na política e na carreira empresarial.

Contudo, ainda hoje há situações em que as mulheres são vistas em segundo plano, em posição de inferioridade e sujeitas a submissão dos homens. Diante destas considerações, o problema de pesquisa que conduz o estudo é: Como são apresentadas as discussões das desigualdades de gênero, no âmbito empresarial, em estudos e pesquisas já realizados?

1.1 OBJETIVOS

Esta seção traz os objetivos propostos para a realização do presente estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo principal do trabalho é conhecer, a partir da análise de conteúdos publicados, as desigualdades de gênero no âmbito empresarial brasileiro.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para o desenvolvimento do estudo busca-se, através dos objetivos específicos, delinear as questões que serão analisadas, para:

- Descrever a inserção da mulher no mercado de trabalho, de acordo com as discussões dos autores selecionados na plataforma *Scielo*;
- Comparar idade, escolaridade, salário e cargos ocupados entre homens e mulheres, economicamente ativos, encontrados nas pesquisas do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;
- Identificar as diferenças de gênero presentes na sociedade apontadas pelos estudos selecionados na plataforma *Scielo*.

1.2 JUSTIFICATIVA

Embora as mulheres já tenham conquistado espaço e direitos ao longo dos anos, a discriminação continua, diariamente, no ambiente de trabalho e na sociedade. Atualmente o trabalho feminino ainda é considerado inferior ao masculino em alguns setores, sendo que as mulheres possuem outros desafios a serem enfrentados em prol da igualdade. Como confirmam Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012, p. 01)

No Brasil, verifica-se um claro cenário de desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. [...] Há disparidade na ascensão a cargos de alta gerência, de maneira que homens são mais propensos a ocupá-los. A desigualdade de remuneração entre gêneros também é perceptível [...].

Contudo, a realização deste estudo justifica-se como forma de comparar dados de outros estudos já realizados. Além da importância de reconhecer as lutas das mulheres, para sua inserção no mercado de trabalho, por seus direitos trabalhistas e a igualdade de gênero no seu ambiente de trabalho e também na sociedade.

Outros fatores que justificam a realização deste estudo estão nas pesquisas realizadas nesses últimos anos. A Pesquisa Salarial Catho (2007) analisou a relação de

cargos ocupados e remuneração financeira, em doze cargos abordados (presidente, vice-presidente, gerente, diretor, consultor, supervisor, especialistas, professor universitário, administrativo, operacional, trainee, estagiário) sendo que as mulheres recebiam salários inferiores em todos, tendo a maior diferença de salário de R\$ 6.048,00 no cargo de vice-presidente. E um estudo realizado pelo IBGE (2008) analisou a distribuição das mulheres ocupadas em atividades econômicas, resultando que 16,5% delas estavam nos serviços domésticos; 22,0% na administração pública, educação, defesa, segurança, saúde; 13,3% nos serviços prestados à empresa; 13,1% na indústria; 0,6% na construção, 17,4% no comércio e 17,0% em outros serviços e outras atividades.

Como Moraes (2008, p. 13) argumenta “historicamente o trabalho feminino sempre veio em segundo lugar, onde o trabalho masculino se prevalecia nos melhores salários, cargos e níveis de escolaridade [...]”. Santos (2012) relata sobre estudos em que apontam que mulheres no mercado de trabalho estão cada vez mais inseridas na produção econômica, e conseguindo uma posição de destaque, entretanto a discriminação ainda está presente, mesmo não se manifestando claramente.

Conforme a literatura e as pesquisas trouxeram ao longo dos anos, a desigualdade no mercado de trabalho, por questões de gênero, teve uma tendência de diminuição. Contudo, tem-se a importância deste estudo, para dar continuidade aos registros dessa transformação social, que continua ocorrendo, sendo algo importante para a independência feminina.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão abordadas as teorias já discutidas por outros autores e que servirão como base para o presente estudo.

2.1 GÊNERO

A palavra gênero vem do latim *genus* e significa “raça”, “família”, “tipo”. Mas a origem grega *genos* e *gene* está relacionada também ao sexo. A partir do século XV os termos gênero e sexo passaram a ser considerados sinônimos, logo, outros termos relacionados também passaram a ser sinônimos como, masculino e macho, feminino e fêmea (Origem da Palavra, 2011; Stellmann, 2007). O dicionário Aurélio (2001) traz mais alguns significados para o termo gênero:

Gênero *sm* **1.** Agrupamento de indivíduos, objetivos, etc. que tenham características comuns. **2.** Classe, ordem, qualidade. **3.** Modo, estilo. **4.** *Antrop.* A forma como se manifesta, social e culturalmente, a identidade sexual dos indivíduos. **5.** *Biol.* Reunião de espécies. **6.** *Gram.* Categoria que classifica os nomes em masculino, feminino e neutro.

E para o termo sexo, o dicionário Aurélio (2001) traz os seguintes significados:

Sexo (cs) *sm*. **1.** O conjunto das características que distinguem os seres vivos, com relação à sua função reprodutora. **2.** Qualquer das duas categorias, macho ou fêmea, na qual eles se classificam. **3.** O conjunto dos que são do mesmo sexo. **4.** O conjunto dos fenômenos orgânicos e de comportamento, ligados à reprodução que se dá através da interação de novos seres.

Entretanto, há divergências na bibliografia em relação a esta associação dos termos. Para Garcia (2015, p. 19) “gênero não é sinônimo de sexo. Quando falamos de sexo estamos nos referindo à biologia – as diferenças físicas entre os corpos- e ao falar de gênero, as normas e condutas determinadas para homens e mulheres em função do sexo.” Beauvoir (1980, p. 361) confirma, em uma de suas frases mais conhecidas, “ninguém nasce mulher: torna-se mulher.” A autora explica que é o conjunto social que define a maneira de se comportar do feminino, e não a biologia, psicologia ou a economia.

Bugni (2014) traz estudos que surgiram a partir dos anos 70 no Brasil, em que questionavam a “questão da mulher” [grife da autora], e a naturalização das diferenças de homens e mulheres em relações de poder hierárquico social, ressaltando ainda que “as atuais representações de feminino e masculino foram socialmente construídas como

desiguais, e não apenas como diferentes, ressaltando uma relação de poder e opressão de uma sobre a outra” (BUGNI, 2014, p. 04).

Garcia (2015) complementa afirmando que o termo gênero, sendo utilizado para retratar o masculino e o feminino, é um conceito de construção histórica e sociocultural e não um fator biológico, ou seja, a cultura determina as normas, comportamentos, valores, obrigações, pensamentos, relações sociais e de poder que cada gênero deve portar-se em sociedade. Melo e Lopes (2012, p. 649) trazem que “as relações de gênero são frutos de socialização e de experiências vivenciadas entre os diferentes sexos, levando a diversos conceitos de gênero.”

Portanto, Bugni (2014, p. 04) corrobora com os autores anteriores, sobre o conceito de gênero, em que explica “não se trata de relações de desigualdade e de opressão, assume esse caráter hierárquico e social a partir das reconfigurações do patriarcado e sob influência do sistema capitalista.” Complementando essa teoria da desigualdade de gênero, Ghiliard- Lucena e Oliveira (2008) levantam a questão do modo sexista que a sociedade se baseia, em que é posto um gênero sob o outro, para legitimar privilégios e a dominação deste ser mais poderoso, neste caso a dominação pela parte dos homens sob as mulheres. Todavia, o presente estudo utiliza-se do termo “gênero”, pois a análise se refere no contexto social.

Contudo, tendo esta percepção de que gênero é um termo social, utilizado para determinar certos comportamentos específicos para homens e outros para mulheres, se faz necessário analisar essas diferenças comportamentais no ambiente de trabalho, relacionando o gênero e a organização, por historicamente ter relação de desigualdade, neste universo.

2.2 GÊNERO E A ORGANIZAÇÃO

Para se compreender a participação feminina nas organizações, é preciso saber como estão estruturadas as mesmas, as divisões funcionais e as mudanças que ocorreram.

Primeiramente, Cury (2010, p. 116) cita conceitos de organização de alguns teóricos da área, sendo que para Fayol, em uma visão tradicional e mecânica, “organizar é construir o duplo organismo, material e social da empresa. [...] Já para Steve organização é como o conjunto de pessoas que, sistemática e conscientemente, combinam seus esforços individuais para a concretização de uma tarefa comum.”

Contudo, a estrutura de uma organização é feita por divisões em departamentos, sendo explicadas por Maximiano (2009, p. 196) como “a departamentalização funcional consiste em atribuir a cada uma das unidades de trabalho a responsabilidade por uma função organizacional – operações, marketing, finanças, recursos humanos e assim por diante.” O mesmo autor também explica sobre hierarquia e autoridade, em que a hierarquia está dividida em níveis verticais, e as pessoas, quando estão em um nível elevado, possuem autoridade para com as de um nível inferior. “Na maioria das organizações, os gerentes agrupam-se em três níveis hierárquicos principais: executivos, gerentes intermediários e supervisores ou equipes autogeridas” (MAXIMIANO, 2009, p. 183).

Contudo, a função gerencial é importante no contexto de mudanças organizacionais, pois como afirmam Melo e Lopes (2012)

É por seu intermédio que a mudança é promovida na organização, criando novos valores; as práticas gerencias que concretizam, por meio de decisões e ações, a transformação da realidade e o alcance de suas metas; e o gerente tem o papel de catalisar a disponibilização de conhecimento da equipe em prol dos objetivos organizacionais. Assim, as mudanças nas formas de agir das organizações impõem necessariamente mudanças nos quadros gerencias, em sua postura, qualificações [...].

Em relação ao gênero, Loureiro e Cardoso (2008, p. 224) citam que “os papéis e os estatutos organizacionais estão tradicionalmente associados ao gênero e, por isso, certas posições são consideradas mais masculinas ou femininas que outras.” Apesar de se ouvir falar que há características diferentes, conforme o gênero, para estilos de liderança e gestão, os mesmos autores apontam que estudos sobre essa questão “vêm combater a ideia e afirmar que são mais as semelhanças do que as diferenças encontradas entre homens e mulheres no desempenho de cargos de chefia” (LOUREIRO E CARDOSO, 2008, p. 223).

Diante disso, as organizações comecem a valorizar o comportamento feminino, e a mulher começou a ser vista, conforme relata Justen (2014) como um peça fundamental para a gestão, pois trabalham bem em equipe, são mais receptivas à novos aprendizados, tendo determinação e prudência a longo prazo. Complementando, Melo e Lopes (2012, p. 663-664) trazem o empoderamento das mulheres gestoras, em que

As gerentes acreditam que a diversidade tem ajuda a reduzir preconceitos, e ressaltam que as mulheres estão, cada vez mais, assumindo postos de destaque e concorrendo em igualdade de condições com os homens, participando das

mesmas oportunidades, como ainda, tendo as mesmas exigências e formas de ascensão, ao ingressar na função gerencial, entretanto, essas diferenças são percebidas em alguns setores, mantendo relação com o nível hierárquico e, principalmente, com a faixa salarial.

Menezes e Oliveira (2013) argumentam sobre a questão de que quando as mulheres começaram a ocupar novas áreas no mercado de trabalho, começou a surgir um novo sujeito feminino, emergindo da mistura, tanto de comportamentos femininos como de masculinos. Ainda para Menezes e Oliveira (2013, p. 427) “não apenas as relações sociais e familiares se reconfiguram, mas as próprias relações de gênero.”

Apesar de hoje existirem políticas públicas voltadas aos direitos das mulheres dentro da organização, de terem alcançado certo reconhecimento e valor para a empresa, o histórico da inserção das mulheres no mercado de trabalho mostra que através de longas e árduas lutas, elas foram conquistando espaços e respeito na sociedade.

2.2.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho

A cultura machista é dominante na sociedade, desde a Idade Média, sendo que as mulheres eram consideradas propriedades dos homens. Consequentemente eram impedidas de buscarem seus direitos, mostrarem suas habilidades, e terem a liberdade de ser mulher, exercendo somente a função de mães e cuidadoras do lar (GARCIA, 2015; VAZ; LAIMER, 2011).

Como argumenta Sá (1985apud SILVA, 2012, p. 02)

No cenário mais amplo da sociedade, onde o direito e a lei foram feitos pelo homem e para satisfazer as necessidades do homem, a mulher sofre imposições que a transformaram em mero objeto sem voz, submissa e cadastrada em seus menores anseios.

Todavia, as conquistas e os direitos atuais das mulheres, passaram por longas e árduas lutas. Probst (2003) traz que algumas mulheres perceberam que poderiam exercer atividades, além daquelas de dona do lar, esposa e mãe, e foram conquistando espaços no mercado de trabalho. Entretanto, como Vaz e Laimer (2011, p. 05) argumentam “nesse longo processo de busca da conquista por um espaço no âmbito profissional, além do preconceito e das imposições, a mulher sofrera também com a violência.” Sendo que muitas vezes, realizada pelos próprios maridos, que não aceitavam suas esposas trabalhando fora de casa.

Contudo, as mulheres começaram a ser inserir no mercado de trabalho devido à necessidade de contribuir com o ganho financeiro da família. Probst (2003) confirma

dizendo que, por falta de mão de obra masculina, pois os homens foram para as guerras (I Guerra Mundial 1914- 1918 e II Guerra Mundial 1939- 1945), as mulheres tiveram que assumir os negócios da família. Como apontam Baylão e Schettino (2014) a economia e os donos de indústrias se beneficiaram, de forma que a mão- de- obra feminina era barata e tinham maior facilidade em disciplinar este novo grupo de operárias.

Ainda Probst (2003, p. 02) relata que foi quando “as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos”. Vaz e Laimer(2011, p.02) confirmam dizendo que “começaram a ocupar cargos como professoras, enfermeiras e secretárias [...]”. Vaz e Laimer (2011, p. 07) trazem que “o engajamento no mercado de trabalho [das mulheres], sem dúvida, foi o maior avanço do feminismo”. Entretanto, Probst (2003, p. 02) ressalta que

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Todavia, as mulheres foram subjugadas por muitos anos, em alguns casos ainda são, entretanto, Silva et al. (2014, p. 02) argumentam que “a mulher sempre teve a sua capacidade, em desempenhar determinadas funções e ocupar determinados espaços, testada e, em muitas vezes colocada em dúvida”. Portanto, se faz relevante analisar as atuais desigualdades que as mulheres enfrentam nas organizações, pois apesar de todas as conquistas, muitos direitos ainda estão sendo violados, como algo natural na sociedade machista e patriarcal.

2.2.2 Desigualdades de gênero nas organizações

A Constituição Federal de 1988 traz preceitos que buscam garantir a igualdade entre todos, como por exemplo, no artigo 5º é descrito “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Outro ponto presente na Constituição, art. 5º, I “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. E no art. 7º, inciso XXX, “proibição de diferença de

salários de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Contudo, como aponta a literatura, acima mencionada, e dados de pesquisas realizadas ao longo dos anos justificam este tópico, pois dentro do ambiente organizacional, as mulheres apesar de serem maioria, não se encontram em altos cargos, recebem remuneração menor que os homens e, ainda sofrem com o machismo diariamente. Pois, como afirmam Ghiliard- Lucena e Oliveira, (2008, p. 23) “as relações de gênero são determinadas pela cultura e pela história, constituindo-se e perpetuando-se social e economicamente.” Ainda os mesmos autores complementando dizendo que há um processo histórico a cima dessas relações sociais, construindo valores e comportamentos, que são diferenciados e discriminatórios para homens e principalmente, para mulheres.

Garcia (2015) ressalta em seu livro que ao longo da história da sociedade, na ciência e na filosofia ocidentais houveram discursos que legitimavam a desigualdade entre homens e mulheres na sociedade. Segundo Fernandes (2002, p. 03) este assunto tem sido discutido em diferentes áreas e linhas teóricas econômicas, como neoclássicos, marxistas, institucionalistas, etc., pelo Estado através da criação de leis e, nas sociais como na filosofia estudando a sociedade como um todo igualitário.

Melo e Lopes (2012) trazem que “a primeira vertente para o empoderamento deve estar atrelada ao despertar da conscientização por parte das mulheres em relação à discriminação de gênero, reconhecer a existência da desigualdade entre homens e mulheres, inquietar-se com essa situação e desejar transformá-la.” Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) relatam sobre alguns estudos americanos que, a partir dos anos 70, começaram a identificar o aumento da participação feminina nas taxas de ocupação no mercado de trabalho, porém não era visível o aumento na participação das mulheres em cargos de alto nível gerencial.

Em relação as organizações, como constata Loureiro (2003) se um grupo de indivíduos que têm produtividade iguais recebem salários diferentes, ou receba tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo e origem, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade, há existência de discriminação. No Brasil, segundo IBGE (2011) as diferenças de oportunidades, em relação ao gênero, no mercado de trabalho ainda eram presentes, pois a pesquisa apontou que nas principais metrópoles do país, a taxa de atividade feminina era 35% menor do que a taxa masculina,

sendo que esta taxa analisa a porcentagem de pessoas economicamente ativas, e neste caso, juntamente com o gênero.

A literatura confirma estes dados, trazendo estudos ao longo dos anos sobre a discriminação de gênero dentro das organizações (Alves, 2003, 2009, 2013; Fernandes, 2002; Santos, 2016; Steil, 1997, entre outros). Steil (1997) complementa que a carreira feminina passa por dificuldades socioculturais, que embora não estejam nitidamente, estão associadas ao gênero e, não relacionadas à sua competência e qualificações.

Apesar da inserção das mulheres no mercado de trabalho não ser algo considerado novo, “a sua ascensão aos cargos mais altos, tradicionalmente ocupados por homens, é um fato recente, e que implica em novas configurações das relações de gênero[...]” (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011, p. 03). Todavia, há, ainda existência de barreiras sobre a carreira das mulheres, que dificultam a ascensão/ promoção nos cargos ocupados, mesmo que imperceptíveis e sutis, sendo uma dessas, o fenômeno teto de vidro (*glassceiling*). Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012, p. 01) levantaram vários estudos de autores em relação ao teto de vidro, sendo que suas perspectivas em relação ao fenômeno são

A sua origem em processos seletivos, retenção e promoção na carreira (Steil, 1997); ao caminho a ser seguido pelo gênero feminino na constituição de família e geração da prole (Steil, 1997; Madalozzo, 2011); à crença de que o papel de gestor natural e de provedor de recursos à família é incumbente ao homem (Deal & Stevenson, 1998; Korabik, McElwain & Chappell, 2005); a origem na sociedade e na cultura (Bolat, Bolat & Kiliç, 2011); as barreiras relacionadas à promoção das mulheres a posições de destaque na administração (Schreiber, Price & Morrison, 1993; Jain & Mukherji, 2010).

Silveira e Hanashiro (2011, p. 02) complementam que “as discriminações baseadas em gênero que dificultam a ascensão de mulheres nas organizações resultam de um conjunto complexo de obstáculos combinados, que a maioria das mulheres enfrentam ao longo de sua trajetória na tentativa de alcançar as posições de liderança.”

Outro ponto que, ainda se discute é a diferença salarial em que as mulheres, apesar de possuírem maior grau de instrução e mais tempo em anos de estudos, e quando comparados a ocupação no mesmo cargo gerencial que um homem, seu salário é, em média 20% inferior, conforme a Pesquisa Salarial Catho (2007), apenas por discriminação de gênero. Campos (2015) comenta sobre o relatório Progresso das Mulheres no Mundo 2015- 2016: Transformar as economias para realizar os direitos “as mulheres continuam recebendo em todo o mundo um salário diferente pelo mesmo tipo de trabalho[...]”. Probst (2003) relata que por mais que as mulheres tenham conquistado mais espaços no mercado

de trabalho, além de cargos que antes eram considerados somente masculinos, os salários não acompanharam esta evolução. A autora afirma dizendo que “as mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina” (PROBST, 2003, p. 07).

Contudo, apesar de ainda haver desigualdades de gênero, Melo e Lopes (2012, p. 655) dizem que “há evidências de que o trabalho feminino vem se profissionalizando, diversificando e ocupando progressivamente mais espaços e maior importância no mercado de trabalho.” Silveira e Hanashiro (2011) afirmam que a sociedade, e as organizações cotidianamente, além de agirem de maneiras diferentes em relação ao gênero, colocam o homem em uma posição superior a mulher.

Ainda, Silveira e Hanashiro (2011, p.12) complementam que “para terem sucesso nas organizações as mulheres adotam inúmeras possibilidades de lidar com essa distinção de gênero.” Relacionando este ponto com o fato de que ocorre com grande parte das mulheres, a dupla jornada de trabalho, tendo o trabalho na empresa e, após, o trabalho dentro de casa, com os afazeres domésticos e os cuidados com a prole.

2.2.3 Relação emprego e cuidados do lar: a dupla jornada feminina

A abordagem deste tópico se faz interessante, porque ajudará na análise do fenômeno da discriminação das mulheres, pois este fato está além do seu ambiente de trabalho. Como Loureiro e Cardoso (2008, p. 226) ressaltaram em sua obra, é importante estudar as desigualdades de gênero em relação ao trabalho doméstico e a dedicação à família “uma vez que também aqui os papéis se distribuem de forma distinta entre homens e mulheres e a sua interferência, ainda que indireta, é determinante para o sucesso profissional.”

Alves (2004) destaca que em relação aos cuidados do lar há uma diferença comportamental entre o casal para com seus descendentes e ascendentes, também incluem diferenças tanto nos serviços domésticos, na infraestrutura e na disponibilidade despendida de cada um para exercer tais tarefas. É perceptível que o trabalho doméstico é desvalorizado socialmente, sendo que na maioria das vezes, quem assume este serviço são as mulheres. Silva et al. (2014, p.04) confirmam esta afirmação e trazem ainda que, geralmente, a mulher está sobrecarregada, levando-a “a buscar no mercado de trabalho

oportunidades que permitam maior flexibilização entre esses dois mundos (público e privado).”

Todavia, como afirmam Loureiro e Cardoso (2008) para a sociedade, as mulheres quando obtêm sucesso e ascensão profissional, são vistas como se estivessem abdicando de suas obrigações familiares. Contudo, segundo O’neil et al., (2008 apud LOUREIRO; CARDOSO, 2008, p. 226) “a redução do tempo dedicado à família por parte das mulheres por motivos profissionais não conduziu a um aumento das responsabilidades familiares dos maridos.”

Outro ponto que precisa ser levado em consideração quando se trata de discriminação de gênero no mercado de trabalho, é a relação da mulher com a maternidade. Tendo, por exemplo, um dos fatores que auxiliaram as mulheres para a entrada no mercado de trabalho, o desenvolvimento de métodos contraceptivos, como afirmam Baylão e Schettino (2014) com a utilização do anticoncepcional as mulheres diminuíram a quantidade de filhos, e optaram quando, quantos e se teriam filhos. Probst (2003) corrobora dizendo que a mulher tem adiado seus projetos pessoais, como a maternidade, conseguindo conciliar melhor trabalho e casa.

A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora não isto seja visto pelos técnicos do IBGE como uma das causas da maior participação da mulher no mercado. A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Os anos 90 já começaram com uma taxa baixa de fecundidade: 2,6% que cai para 2,3% no fim da década. Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora. (PROBST, 2003, p. 06)

Silveira e Hanashiro (2011) trazem que há uma suposição social de que papéis pessoais interferem na capacidade na realização de tarefas profissionais. Sendo que as mesmas autoras concluem que “este conflito é, geralmente, maior para as mulheres do que para os homens em face da distribuição desigual das atividades pertinentes ao lar na maioria das sociedades” (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011, p. 11-12).

Complementando, Botelho et al. (2008) trazem um modelo proposto por Lazer e Rosen (1990) em que relatam que as mulheres possuem atividades além do seu ambiente de trabalho, como cuidar dos filhos, sendo esta considerada uma utilidade marginal, fazendo com que seu emprego seja mais instável, se comparado ao dos homens. Probst (2003) traz dados de que 90% dos casos as mulheres cuidam dos afazeres domésticos além dos serviços na empresa. Em uma década, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios brasileiros aumentou de 18,1% para 24,9%, segundo os dados da pesquisa

“Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000).

Em relação às leis trabalhistas das mulheres gestantes, de acordo com a Constituição de 1932, as mulheres obtiveram alguns direitos em relação à maternidade, como “é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez” A Lei nº 9.029/1995 elenca práticas discriminatórias que constituem crimes. Por exemplo, a exigência, pelo empregador, de testes relativos à esterilização ou estado de gravidez. Ou ainda, a adoção de medidas que induzam à esterilização genética.

Já a constituição de 1988 trouxe às mulheres mais direitos, como no art.7º, XVIII, que assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, quando anteriormente era apenas 84 dias. Tendo uma alteração a poucos anos atrás, em que a regulamentação da Lei 11.770/2008 que ocorreu no final de dezembro de 2009 por meio do Decreto 7.052 de 23 de dezembro de 2009, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010, garante a licença maternidade de 180 dias.

Outro ponto que é direito da mulher gestante e garante a segurança da mulher e da criança, é a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, art. 10, II, b). Há leis também para as mães adotivas e para as mulheres que trabalham como autônomas, ou como donas de casa e contribuem com a Previdência, podem utilizar-se do benefício, recebendo o salário-maternidade pelo mesmo período de 120 dias, desde que tenha contribuído por, ao menos, 10 meses.

Todavia, a mulher do século XXI passou a ser a chefe de família, em algumas situações, sendo a única fonte de renda familiar. O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma conquista progressiva e lenta, porém sólida e tende a crescer, não só no Brasil, mas a nível mundial.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo é apresentada a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho, a fim de responder aos objetivos propostos e obter os resultados esperados.

3.1 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Segundo Gil (2002, p. 17) a pesquisa pode ser definida “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.” A pesquisa é uma forma de suprir a necessidade humana de buscar novos conhecimentos e/ou aperfeiçoar, ou refutar algum conhecimento já existente (SOUZA; FIALHO; OTANI, 2007).

Em relação à técnica empregada, esta pesquisa classifica-se como pesquisa bibliográfica com fontes secundárias e pesquisa documental com fontes primárias. Gil (2002, p. 45) explica

A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

A pesquisa bibliográfica, para Souza, Fialho e Otani (2007, p. 40) é “a coleta de informações sobre os fatos/ fenômenos a partir de material impresso ou publicado na mídia.” Severino (200, p. 122) confirma dizendo que esta técnica “utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados”. Gil (2002, p. 45) traz uma vantagem de se realizar a pesquisa bibliográfica com fontes secundárias, como o “fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. [...] torna-se importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos [...]”.

Para Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa documental tem separação quanto as fontes, podendo ser primárias ou secundárias. Em seu livro os autores elaboraram um quadro explicando quais fontes se encaixam nestas categorias. Para este estudo foi utilizada a pesquisa documental com fontes primárias estatísticas, através de institutos de pesquisas. Os mesmos autores trazem como as fontes primárias podem ser obtidas, através de: a) arquivos públicos (podem ser municipais, estaduais ou nacionais); b) arquivos particulares (domicílios, instituições privadas, instituições públicas voltadas ao

trabalho, trânsito, saúde, etc.); c) fontes estatísticas (censos, obtidos de órgãos particulares ou oficiais). Confirmando, Severino (2007, p. 122-123) aponta que

No caso da pesquisa documental, tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobretudo de outros tipos de documentos [...]. Nestes casos, os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria-prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise.

De acordo com o problema gerado, este estudo buscou através de outros estudos e pesquisas já realizados, compreender e analisar como estão apresentadas as desigualdades de gênero, no âmbito empresarial brasileiro. Portanto, a abordagem do problema utilizada foi a pesquisa qualitativa. Malhotra (2012, p. 111) a define como uma “metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensão do contexto do problema.” Neves (1996) afirma que este tipo de pesquisa tem um foco de interesse amplo, sem analisar números ou medir eventos e não utiliza a estatística para a análise dos dados. Já Flick (2009) traz que, na pesquisa qualitativa o pesquisador obtém o conhecimento do seu tema de estudo na literatura, e posteriormente, o utiliza para verificar as afirmações e observações resultantes de sua pesquisa.

Quanto aos objetivos, o estudo se encaixa na classificação de uma pesquisa exploratória que “consiste em explorar o tema buscando criar familiaridade em relação a um fato ou fenômeno, geralmente feita através de um levantamento bibliográfico” (SOUZA, FIALHO E OTANI, 2007, p. 38). Já para SEVERINO (2007, p. 123) a “pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre um determinado objetivo, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto.” Gil (2002, p. 41) complementa que a pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses [...] e têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.”

3.2 COLETA DE DADOS

Em relação aos procedimentos de coleta dos dados, este se deu por meio de um estudo bibliográfico com dados secundários através de artigos publicados em revistas e eventos e os dados do IBGE. O objeto de análise foram os artigos publicados na plataforma *Scielo*, no Método integrado, para o Brasil e utilizando todos os índices, tendo como filtros: Brasil; idioma português e área temática “sociais aplicadas”. Como termos

de pesquisa foram utilizadas as palavras: “desigualdade de gênero” e “mulher no mercado de trabalho”. Para tanto, obteve-se um total de 20 estudos, destes 11 foram selecionados, conforme exposto no Quadro 1. Ressalta-se que não se utilizou filtro para o período de análise, porém os artigos selecionados referem-se ao período de 2004 a 2016.

Quadro 1 - Seleção de artigos, através da plataforma *Scielo*, para análise.

Termos Utilizados	Nº artigos encontrados	Nº artigos selecionados	Motivos de exclusão
Desigualdade de gênero	05	04	01 artigo foi excluído por se referir as desigualdades em Portugal e o objetivo do estudo é analisar o mercado de trabalho brasileiro.
Mulher no mercado de trabalho	15	07	a) serem os mesmos encontrados em uma das pesquisas anteriores; b) não se encaixa com a temática do estudo.
Total	20	11	

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Além destes, visando complementar a análise, a coleta de dados se deu também com dados primários escolaridade e renda, por gênero, coletados através do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para a realização da análise estatística descritiva dos dados. O período encontrado foi de 1992 ao ano de 2006, que servirá como base para as análises estatísticas deste estudo.

3.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise dos dados foi feita através da técnica de análise de conteúdo, sendo definida por Silva e Fossá (2013, p.03) “como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdo (verbais ou não- verbais)”. A conceitualização feita por Bardin (2006 apud MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011, p. 734) é “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. Esta técnica, como os autores trazem, tem etapas a serem realizadas para a condução deste método, definindo-as como: 1) pré- análise, uma leitura realizada previamente; 2) exploração do material, categorizar os dados; e 3) inferência e interpretação, fase em que se analisa e compara as categorias (SILVA E FOSSÁ, 2013).

Esta técnica é defendida por Mozzato e Grzybovski (2011, p. 732) quanto a sua aplicação como método de pesquisa na área das ciências sociais aplicadas, em que relatam:

No campo da produção científica de Administração, há crescente interesse pela análise de conteúdo como técnica de análise de dados que, nos últimos anos, vem tendo destaque entre os métodos qualitativos, ganhando legitimidade. A importância da análise de conteúdo para os estudos organizacionais é cada vez maior e tem evoluído em virtude da preocupação com o rigor científico e a profundidade das pesquisas.

A primeira etapa foi realizada anteriormente, com a leitura prévia de materiais relacionados ao tema abordado neste estudo, com o intuito de agregar conhecimento e acúmulo teórico para o presente estudo. Como afirmam Mozzato e Grzybovski (2011, p. 735) “a pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais”.

A segunda etapa é a exploração de materiais, quando se realiza a construção de categorias, que para Cavalcante, Calixto e Pinheiro (2014, p. 16) nesta etapa “o investigador busca encontrar categorias que são expressões ou palavras significativas em função das quais o conteúdo de uma fala será organizado”. Todavia, Campos (2004, p. 614) caracteriza as categorias, como:

[...] grandes enunciados que abarcam um número variável de temas, segundo seu grau de intimidade ou proximidade, e que possam através de sua análise, exprimirem significados e elaborações importantes que atendam aos objetivos de estudo e criem novos conhecimentos, proporcionando uma visão diferenciada sobre os temas propostos.

Para a construção das categorias, o autor tem várias opções de escolha para selecionar os estudos, sendo que para Campos (2004), tem-se uma preferência para selecionar a partir da análise temática, escolhendo os estudos por temas. Para o presente estudo utilizou-se a seleção por temas, neste caso a desigualdade de gênero, resultando na sequência de categorias: Categorias iniciais -> Categorias intermediárias -> Análise final, conforme o Quadro 2 apresenta a construção das mesmas. A escolha das categorias iniciais são de critérios do autor, visando agrupar temas que os objetos dos estudos têm em comum, sendo para este estudo as categorias iniciais escolhidas foram: 1) Anos de estudo; 2) Inserção da mulher no mercado de trabalho; 3) Diferença salarial; 4) Divisão sexual das funções; 5) Dupla Jornada de trabalho (maternidade) e 6) Família (condições financeiras). As categorias intermediárias estão expostas no Quadro 2.

Quadro 2 - Construção das categorias

Categorias iniciais	Unidade de contexto	Categoria Intermediária I	Artigos que discutem
1) Anos de estudo	Abordagem da diferença de escolaridade de gênero	Escolaridade	A1, A4, A10 Dados IBGE
Categorias iniciais	Unidade de contexto	Categoria Intermediária II	Artigos que discutem
2) Inserção da mulher no mercado de trabalho	Discutem a inserção e a trajetória das mulheres no mercado de trabalho	Mercado de trabalho	A1, A2, A4, A5, A7, A8, A10, A11 Dados IBGE
3) Diferença salarial	Abordam questões de diferença de salários em mesmos cargos ocupados		
4) Divisão sexual das funções	Porcentagem de gênero em cada cargo ocupado e quais cargos tem mais representação de gênero		
Categorias iniciais	Unidade de contexto	Categoria Intermediária III	Artigos que discutem
5) Dupla Jornada de trabalho (maternidade)	Questões de dupla jornada de trabalho, em relação ao casamento e maternidade	Família	A1, A2, A3, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11
6) Família (condições financeiras)	Abordam questões de condições financeiras do casamento (quanto há interferência da renda do marido)		
Categorias intermediárias	Unidade de contexto	Análise Final ¹	A1 ao A11
I Escolaridade	Estão relacionados diretamente com as questões de gênero, abordando cada tópico de discriminação.	Discussão de gênero	
II Mercado de trabalho			
III Família			

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

(1) Nota: Esta é a análise final de cada uma das categorias intermediárias.

Tendo a última etapa, a inferência e interpretação dos dados, que são os agrupamentos dos textos em categorias, realizando uma análise para cada categoria intermediária e uma análise geral. Como afirmam Cavalcante; Calixto e Pinheiro (2014, p. 16) “o analista propõe inferências e realiza interpretações, inter-relacionando-as com o quadro teórico desenhado inicialmente ou abre outras pistas em torno de novas dimensões teóricas e interpretativas [...]”. Para a construção deste estudo, buscou-se agrupar os artigos analisados em grupos de categorias que se assemelham, realizando um debate entre os autores, juntamente com uma análise geral de cada tema selecionado. Todavia, estas categorias quando analisadas, percebe-se que possuem uma característica em comum, todas abordam as questões de gênero.

Para complementar a análise de conteúdo, alguns dados, como idade, escolaridade, remuneração e paridade de gênero no mercado de trabalho foram analisados

por meio de estatística descritiva, definida por Reis (2008, p. 15) sendo que “consiste na escolha, apresentação, análise e interpretação de dados numéricos através da criação de instrumentos adequados: quadros, gráficos e indicadores numéricos”. Todavia, foram realizadas porcentagem e média, sendo expostas em tabelas e gráficos com auxílio do Excel, para a construção das tabelas e gráficos, relacionando-as com a literatura disponível estudada.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção apresentam-se os dados obtidos, elencando-os com discussões de outros autores sobre o tema abordado. Todavia, no Quadro 3 estão expostos todos os estudos selecionados que serão analisados, juntamente com sua descrição e código que irá identificá-lo quando mencionados no decorrer do texto.

Quadro 3 - Descrição dos artigos selecionados na plataforma *Scielo*.

Código	Título	Autores	Instituição	Ano	Revista
Artigo 1	Determinantes da distribuição da (Des)igualdade de gênero entre os estados brasileiros	Adriana BruscatoBortoluzzo; Ieda Rodrigues Matavelli; Regina Madalozzo.	INSPER	2016	Estudos Econômicos (São Paulo)
Artigo 2	Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção	Reginaldo Guiraldelli	UnB	2012	Sociedade e Estado
Artigo 3	Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidade sociais de homens e mulheres	Daniel Viana Teixeira	UFC	2010	Revista Direito GV
Artigo 4	Desigualdade de rendimentos por gênero intra- ocupações no Brasil, em 2004	Jacqueline Nogueira Cambota; Paulo Araújo Pontes	FaC	2007	Revista de Economia Contemporânea
Artigo 5	Participação feminina na força de trabalho metropolitana: o papel do status socioeconômico nas famílias	Lauro Roberto Albrecht Ramos; Marina Ferreira Fortes Aguas; Luana Moreira de Souza Furtado	IPEA; IBGE	2011	Economia Aplicada
Artigo 6	A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural	Elaine Toldo Pazello	FEA – RP/ USP	2006	Estudos Econômicos (São Paulo)
Artigo 7	Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras	Vivian dos Santos Queiroz; Jorge Alberto OrellanaAragón	FURG UFRGS	2015	Estudos Econômicos (São Paulo)
Artigo 8	Representações femininas na mídia de negócios brasileira	Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo; Mônica Carvalho Alves Cappelle	UFMG	2004	Organizações & Sociedade
Artigo 9	Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres- chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego	Lilia Montali	UNICAMP	2006	Revista Brasileira de Estudos de População

Código	Título	Autores	Instituição	Ano	Revista
Artigo 10	A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro	Eugenia Troncoso Leone; Paulo Eduardo de Andrade Baltar.	UNICAMP	2008	Revista Brasileira de Estudos de População
Artigo 11	Gênero, família e proteção social: as desigualdade fomentadas pela política social	Marta Silva Campos; Solange Maria Teixeira	PUC /SP UFPI	2010	Revista Katálysis

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Contudo, para melhor entendimento, a análise dos dados se dá através de categorias e estas estão agrupadas nos seguintes tópicos: 1) Análise da escolaridade, por gênero, juntamente com dados do IBGE; 2) Mercado de trabalho brasileiro, que abrange os subtemas da inserção da mulher no mercado de trabalho, renda e diferença salarial e divisão sexual de cargos ocupados, comparando com dados do IBGE;; 3) Família, abordando questões como as condições financeiras da renda familiar, a dupla jornada de trabalho feminino (casamento e maternidade) e 4) Análise das discussões de gênero, que traz as análises gerais desta questão nos artigos estudados e nos dados do IBGE.

4.1 ANÁLISE DA ESCOLARIDADE

Primeiramente, faz-se necessária a análise das pessoas economicamente ativas e destas, as pessoas ocupadas, para se ter um parâmetro da população a ser analisada. Na Tabela 1 estão dispostas as porcentagens em relação a estes indicadores, do ano de 1992 ao ano de 2006.

Tabela 1 - Indicadores de pessoas economicamente ativas e ocupadas, das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo - 1992/2006

Sexo	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Distribuição das pessoas economicamente ativa													
Homens	60,6	60,4	59,6	59,9	59,6	59,3	58,6	58,1	57,5	57,3	56,7	56,4	56,2
Mulheres	39,4	39,6	40,4	40,1	40,4	40,7	41,4	41,9	42,5	42,7	43,3	43,6	43,8
Distribuição das pessoas ocupadas													
Homens	61,2	61,0	60,1	60,7	60,5	60,5	59,7	59,3	58,7	58,5	58,1	57,8	57,4
Mulheres	38,8	39,0	39,9	39,3	39,5	39,5	40,3	40,7	41,3	41,5	41,9	42,2	42,6

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Adaptado pela autora, 2016.

Como visto, em relação as pessoas economicamente ativas, os números para os homens foram decaindo com o passar dos anos (60,6% em 1992 e 56,2% em 2006), ao contrário na análise das mulheres, que foram aumentando (39,4% em 1992 e 43,8%), na mesma proporção de 4,4%. Em relação aos números de pessoas ocupadas, o mesmo também ocorre, em que 1992 quando se tinha 61,2% e 38,8% para homens e mulheres, respectivamente e, em 2006, último ano da análise tinha 57,4% para os homens e 42,6% para as mulheres.

Percebe-se que as mulheres aumentaram as taxas de ocupação no decorrer dos anos, entretanto ainda há uma diferença significativa entre gêneros. Queiroz e Aragón (2015, p. 791) analisaram a taxa de participação no mercado de trabalho, por gênero e “[...] apesar de as mulheres experimentarem um crescimento da taxa de atividade entre 1995 a 2005, ela ainda é bastante inferior à dos homens.”

Para a análise da escolaridade, primeiramente, sabe-se que o grau de instrução interfere em qual cargo/ posição profissional um indivíduo exercerá. Para isto, observa-se a Tabela 2 que traz a taxa de escolaridade, fazendo uma análise de 1992 a 2011 de homens e mulheres.

Tabela 2– Taxa de escolaridade, pessoas de 25 a 64 anos de idade, total e com 11 anos de estudo, por gênero, no período de 1992- 2011

ANO	Mulheres	Homens	Total
1992	31.675.433	29.314.035	60.989.468
1993	32.450.077	29.981.367	62.431.444
1995	34.254.822	31.435.801	65.690.623
1996	35.154.511	32.635.484	67.218.059
1997	35.780.009	32.966.300	68.746.309
1998	36.665.891	33.675.625	70.341.516
1999	38.322.141	35.167.736	73.489.877
2001	40.611.973	37.254.766	77.866.739
2002	41.763.771	38.199.749	79.963.520
2003	42.925.034	39.093.456	82.018.490
2004	44.704.374	40.807.249	85.511.623
2005	45.689.757	41.796.808	87.485.565
2006	46.955.130	42.974.783	89.929.913
2007	48.403.769	44.201.525	92.605.294
2008	49.673.501	45.218.187	94.891.688
2009	50.699.132	46.164.571	96.863.703
2011	52.634.580	47.987.115	100.621.695

Fonte: IBGE, 2015

Os dados acima mostram que em todos os anos, em que foi realizada a pesquisa, houve mais mulheres do que homens estudando, e que já possuem 11 (onze) anos de estudo. Este fato condiz com a literatura estudada e outras pesquisas relacionadas ao tema, em que as mulheres brasileiras possuem mais anos de estudos, tendo a média de 10 anos para as mulheres e 9,3 para os homens de 20 a 24 anos de idade, segundo PNAD (2009). Outro ponto levantado nesta mesma pesquisa é que as mulheres, em todas as faixas etárias frequentam mais a escola do que os homens.

Todavia, foi realizada uma pesquisa empresarial, a Pesquisa Salarial Catho (2007) que traz outros dados, em que apontam um nível mais igualitário em relação a escolaridade, tanto para os homens como para mulheres. A pesquisa aponta que a maior diferença é de 5% no nível de graduação, com homens 38% e mulheres 43% de presença. A mesma pesquisa analisou, por gênero, as pessoas que não fizeram ou concluíram a graduação, tendo um percentual maior para os homens, com 33% e para as mulheres 30%.

Este tema, da análise da escolaridade está presente em três dos artigos selecionados para a análise de conteúdo que descrevem a relação do nível educacional com a desigualdade de gênero, principalmente a salarial, conforme observa-se nos trechos a seguir, no Artigo 4:

“A relação entre educação e desigualdade salarial depende do grau de desigualdade entre os trabalhadores e da sensibilidade dos trabalhadores ao nível educacional. No Brasil, a influência da educação para a desigualdade salarial é muito elevada, pois, além de ser um país com um dos maiores graus de desigualdade em educação, também é um dos países com a maior sensibilidade dos salários em relação ao nível educacional.”

Já no Artigo 1, esta análise está diretamente relacionada com o sistema educacional que o indivíduo conviveu e, o acesso à informação que o mesmo teve, pois estes podem influenciar no *status quo* dominante.

“Na dimensão Educação, a desigualdade entre mulheres e homens é refletida pela razão entre a matrícula líquida de mulheres e homens nos ensinos fundamental, médio e superior. Também se considera a razão entre a quantidade de mulheres e homens alfabetizados como uma medida de longo prazo para verificar a eficácia do sistema educacional brasileiro em aumentar o capital humano de mulheres e homens de maneira similar.”

O Artigo 10 corrobora com os dados anteriormente apresentados, em que as mulheres possuem, no geral, mais anos de estudos do que os homens. Dependendo do nível de escolaridade varia a porcentagem de representatividade, variando também de acordo com o tipo de vínculo empregatício, se possui carteira assinada ou não.

“No trabalho por conta- própria, aumentou a participação das mulheres entre empregadores e autônomos, tendo diminuído aquela entre os não-remunerados, mas a presença masculina continua majoritária entre empregadores e no trabalho autônomo, enquanto as mulheres continuam sobre-representadas no trabalho não- remunerado. Ainda são grandes as diferenças de taxa de desemprego e do grau de formalização das relações de trabalho por sexo e permanece muito alta a participação do serviço doméstico remunerado no emprego assalariado das mulheres.[...] tem-se a continuidade da segregação das mulheres nas ocupações pior remuneradas.”

Relacionando o mercado de trabalho com a discussão da escolaridade, o Artigo 1 traz dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2012), que mostram as diferenças salariais entre homens e mulheres, relacionados com o nível educacional.

“[...] a diferença salarial entre homens e mulheres analfabetos é, em média, 17%; ao mesmo tempo, a diferença salarial média entre homens e mulheres com ensino superior é de 40%. Ou seja, a extrema pobreza torna mais iguais os trabalhadores de diferentes gêneros e, com isso, reduz significativamente o índice calculado.”

Como visto, os artigos apontam que há diferenças relacionadas aos anos de estudo por gênero, considerando que há mais de um fator influenciador. As oportunidades em relação a educação básica são as mesmas para ambos os gêneros, o que varia na porcentagem, além do total de homens e mulheres na população geral, é o fator das mulheres precisarem se dedicar e se esforçar o dobro, resultando em mais estudos e especializações para ter uma carreira de sucesso. Além da falta de representatividade de mulheres gestoras, que influenciem e encorajam mais mulheres a conquistar melhores cargos, fator que afeta, conseqüentemente, no mercado de trabalho como um todo, sendo este analisado mais profundamente no próximo tópico.

Como mencionado, a escolaridade não pode ser analisada isoladamente, como fator de desigualdade salarial, fatores como tempo de serviço e cargo ocupado, além de outros fatores, que são postos em consideração para uma análise mais completa para verificar se há discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro.

4.2 ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO

O tema mercado de trabalho se fez presente em sete dos artigos selecionados, que abordados também os subtemas da inserção da mulher no mercado de trabalho, diferença salarial e divisão sexual do trabalho (cargos femininos e cargos masculinos), e podem ser observados nas discussão dos artigos nos trechos a seguir.

Para iniciar a análise do mercado de trabalho, percebe-se que em alguns artigos há um consenso da importância de se analisar o contexto histórico em que as mulheres viveram no ambiente econômico, ou seja, faz-se importante analisar a inserção da mulher no mundo do trabalho, como o artigo Artigo 10 ressalta:

“É importante ressaltar que qualquer análise do mercado de trabalho no Brasil deve levar em conta a progressiva participação das mulheres na atividade econômica, que vem ocorrendo desde o final da década de 60 [...]. É o aumento da participação feminina que tem sustentado o intenso crescimento da população ativa, que ocorre apesar da diminuição do ritmo global [...].”

O Artigo 5 confirma, dizendo que:

“Nas últimas décadas, a transformação do papel da mulher na economia e na sociedade como um todo acarretou uma elevação da participação feminina no mercado de trabalho em vários países, inclusive no Brasil. Tal fenômeno acabou por despertar o interesse na busca de uma melhor compreensão sobre o comprometimento da mulher com a força de trabalho.”

O Artigo 7 relata sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que teve significação a partir da década de 70, devido há várias questões, como a revolução industrial que acarretou em mudanças sociais e culturais da época. Ainda o artigo relata que:

“A tendência crescente da participação feminina na força de trabalho continua até dias atuais. Entretanto, várias mudanças no perfil das trabalhadoras acompanharam esse aumento de participação e estão relacionadas ao perfil etário, ao estado civil e à escolaridade.”

A evolução da presença feminina no mercado de trabalho é relatada no Artigo 8, em que, realizando uma análise da trajetória histórica e cultural das mulheres, percebeu-se que:

“[...] o discurso machista presente em grande parte das organizações não existe por acaso, mas é promovido e reforçado pela representação existente acerca do trabalho feminino.”

Relacionando este sistema machista, o Artigo 7 menciona sobre as mulheres no mercado de trabalho, antigamente e, também sobre as últimas mudanças, no âmbito econômico e social, que têm contribuído para a construção da carreira da mulher brasileira.

“No passado, a força de trabalho feminina foi considerada suplementar a do homem, isto é, elas se mantinham afastadas do mercado de trabalho para somente ingressar em momentos de recessão para complementar a renda domiciliar.”

Analisando um passado recente, o Artigo 7 mostra dados da PNAD sobre a taxa de participação no mercado de trabalho, por gênero, analisando o período de 1995 a 2011, resultando que apesar dos homens terem diminuído a porcentagem da taxa, não foi em nenhum dos anos inferior a 80%. Já as mulheres apesar de terem aumentado esta taxa, não atingiram, em nenhum dos anos, nem 60% do total. Ou seja, apesar das mulheres terem aumentado essa porcentagem não atingiram a igualdade aos homens.

No Artigo 10 é feita a comparação da participação de gênero com os índices da PIA e PEA (população em idade ativa e população economicamente ativa).

“Ainda que o ritmo de crescimento da PIA tenha sido o mesmo para homens e mulheres (2,1% ao ano), a PEA cresceu muito mais entre as mulheres (3,2% ao ano) do que entre os homens (1,9% ao ano), sendo elas as principais responsáveis pelo ainda intenso crescimento da PEA total (1,7% ao ano entre 2004 e 2006).”

O Artigo 5 aponta dados da PNAD no período de 2001 a 2005, que mostra a comparação de idade com a participação no mercado de trabalho.

“A trajetória da taxa de atividade feminina no Brasil, com idade revela um aumento da participação das mulheres de 15 a 64 anos de idade entre 2001 a 2005, quando passou de 58% para 63%, permanecendo estável daí em diante. Já os homens mantiveram sua participação praticamente

no mesmo patamar nesse período, em torno de 85%, de modo que ainda persiste uma diferença na participação por gênero [...].”

Um ponto interessante que o Artigo 8 aborda é sobre os fatores de crescimento da taxa de participação feminina no mercado de trabalho.

“O fato de terem uma profissão representada por elas, além do desejo de realização pessoal e independência financeira, a necessidade de contribuir para a manutenção da família. [...] Ressalta-se também, o fato de que, nos últimos anos, elas têm se sobressaído em grande parte das profissões que vêm ocupando.”

Entrando no tema de remuneração o Artigo 4 elenca duas formas de ocorrer discriminação, salarial entre gênero e raças, no mercado de trabalho brasileiro, por discriminação salarial pura ou da segregação ocupacional.

“Diz que há discriminação pura quando indivíduos igualmente produtivos alocados em posto de trabalho da mesma produtividade recebem rendimentos distintos. Já a segregação ocupacional ocorre quando trabalhadores igualmente produtivos têm chances diferentes de ocupar empregos de maior remuneração.”

Complementando a análise de conteúdo dos artigos citados, analisa-se na Tabela 3, a proporção de mulheres que estão em trabalhos formais, nos anos de 1992 a 2011. Sendo que no ano primeiro ano da amostra, 1992, o percentual era de 40,9%, tendo mudanças pouco significativas durante o decorrer dos próximos anos. Entretanto no ano de 2011 teve a maior porcentagem da amostra, com 54,8% que pode estar relacionado com a taxa de escolaridade, que teve o maior número de mulheres, neste mesmo ano, sendo 52.634.580.

Tabela 3– Proporção de mulheres em trabalhos formais, de 16 anos ou mais de idade, no período de 1992- 2011

ANO	PERCENTUAL	ANO	PERCENTUAL
1992	40,9 %	2003	43,6 %
1993	40,2 %	2004	43,2 %
1995	40,9 %	2005	43,6 %
1996	42,6 %	2006	44,9 %
1997	42,2 %	2007	46,1 %
1998	42,4 %	2008	47,2 %
1999	41,4 %	2009	48,8 %
2001	43,1 %	2011	54,8 %
2002	42,6 %		

Fonte: IBGE, 2015.

Todavia, ao analisar homem- mulher, pode-se observar alguns aspectos, como apontam Baylão e Schettino (2014, p. 07) “existe pouca distinção de experiência; as mulheres são significativamente mais escolarizadas e informadas; porém os homens têm obtido melhores condições de trabalho”. Como aponta Probst (2003, p. 03) “no Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência”.

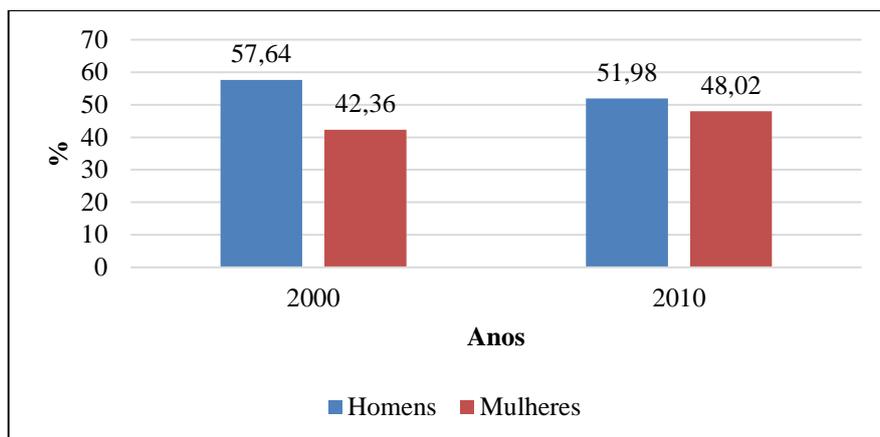
Para a análise sobre remuneração, a Tabela 4 traz dados dos rendimentos, em reais e porcentagens, de pessoas com 10 anos ou mais de idade, ocupadas, por gênero, analisando o período de 1992 a 2006.

Tabela 4 – Rendimento mensal, em reais e porcentagem, de pessoas ocupadas

Ano	Rendimento médio mensal real de todos os trabalhos, com rendimento de trabalho (R\$)			Percentual do rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das, com rendimento de trabalho, em relação ao dos homens (%)
	Total	Homens	Mulheres	
1992	681	788	485	61,6
1993	735	860	507	59,0
1995	949	1 098	687	62,6
1996	975	1 114	734	65,9
1997	964	1 101	723	65,7
1998	956	1 089	728	66,9
1999	888	1 003	694	69,1
2001	878	993	691	69,6
2002	857	968	680	70,3
2003	792	899	626	69,6
2004	792	902	625	69,3
2005	828	937	663	70,8
2006	888	1 006	716	71,2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Percebe-se que em todos os anos as mulheres obtiveram um rendimento menor do que os dos homens, sendo que a diferença percentualmente aumentou 9,6% do primeiro ano de análise para o último. O fato de menor porcentagem de rendimento das mulheres em relação aos homens, condiz com o Gráfico 1 deste estudo, que mostra um panorama entre 10 anos de diferença sobre a porcentagem salarial entre gêneros, na qual no ano de 2000 as mulheres recebiam salários 15,28% menor do que os homens. Após 10 anos a diferença diminuiu significativamente, em que a diferença salarial entre os gêneros, ficou em apenas 3,96% em 2010.

Gráfico 1– Porcentagem do rendimento anual, por gênero, no período de 10 anos

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, 2010. Elaborado pela autora, 2016.

Segundo G1/Globo (2015) em reportagem sobre os dados da PNAD que mencionam o rendimento médio mensal, de homens e mulheres com carteira assinada em 2004 e 2013. Tendo a diferença salarial em 2004 de 28% e em 2013 esta diminuiu para 25%. A mesma reportagem apresenta outros dados que mostram a diferença salarial entre gêneros, em que “[...] homens ganham, em média, até 30% a mais. Quanto menor o cargo, mais é a diferença” (G1/GLOBO, 2015, p. 01).

Confirmando estes dados, o Artigo 10 afirma, através da análise de dados do PNAD (2006)², sobre a distribuição dos cargos, relacionados aos anos de estudo e sexo, revelando que as mulheres estão em menor porcentagem de presença nos altos cargos (autônomo e empregador), independentemente dos anos de estudo. O contrário ocorre quando analisado a ocupação sem carteira assinada, em que as mulheres estão em maior porcentagem, também independentemente dos anos de estudo.

Já o Artigo 4 conclui que em média as mulheres são maioria, têm maior nível de produtividade, entretanto são as que recebem os menores rendimentos.

“Essas estatísticas revelam evidências de que mais grave que a segregação ocupacional é a diferença de rendimentos por gênero intra grupos ocupacionais. A desigualdade de rendimentos por gênero se mostrou mais elevada para as ocupações em que a escolaridade é maior e com tendência crescente ao longo da distribuição.”

Foi levantado a questão da renda da mulher, desde o princípio da inserção da mulher no mercado de trabalho. Pois, o mesmo Artigo 5, revela que as mulheres em condições financeiras mais vulneráveis, possuem maior probabilidade de participação no mercado de trabalho.

² Para melhor compreensão, encontra-se a tabela no Anexo deste estudo.

“[...] a decisão de ingresso da mulher, a relação entre taxa de participação e renda familiar per capita é positiva, destacando a contribuição da participação feminina para a redução da incidência da pobreza.”

Em relação aos cargos ocupados, tem-se dados da Pesquisa Salarial Catho (2007) que analisou a porcentagem e a média de salário de doze cargos empresariais, apontando que as mulheres recebem menos do que os homens em todos os cargos pesquisados, com a maior diferença (R\$ 6.048,00) no cargo de vice presidente. Um estudo do IBGE (2008) confirma que mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens. A Tabela 6 apresenta dados que complementam a análise em relação aos cargos ocupados, por gênero.

Tabela 5 – Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo e os grupamentos de atividade do trabalho principal - 1992/2006

Gênero e atividade do trabalho principal	Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (%)												
	92	93	95	96	97	98	99	01	02	03	04	05	06
Homens													
Agrícola	30,7	29,7	28,6	27,6	27,1	26,4	27,1	24,1	23,5	23,9	23,3	22,9	21,7
Indústria de transf.	15,3	15,2	15,0	14,9	14,7	14,1	13,8	14,7	14,6	14,6	15,2	15,2	15,2
Outras at. Industriais	1,5	1,5	1,3	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2
Constr.	10,2	10,6	10,3	10,7	11,2	11,8	11,3	11,3	11,8	10,9	10,7	11,0	11,2
Comércio/reparação	16,6	17,1	17,5	18,0	17,5	17,5	17,8	18,4	18,4	19,0	18,7	19,3	19,0
Alojam./alimento.	3,5	3,5	3,7	3,6	3,8	3,6	3,6	3,8	3,2	3,1	3,1	3,2	3,3
Transp.													
Armaz./comunic.	5,7	5,7	6,1	6,1	6,6	6,5	6,5	7,1	7,1	7,0	7,1	6,9	7,0
Adm. pública	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1	5,1	5,2	5,3	5,4	5,4	5,5	5,3	5,5
Educação, saúde e serviços sociais	2,5	2,7	2,8	2,9	3,0	3,1	3,3	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6
Serviço doméstico	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Outros serviços coletivos	2,3	2,3	2,5	2,6	2,5	2,8	2,6	2,8	2,9	2,7	3,0	2,8	3,1
Outras atividades	5,4	5,4	5,8	6,1	6,1	6,4	6,2	6,8	7,2	7,5	7,5	7,7	8,1
Mulheres													
Agrícola	24,7	24,0	22,4	19,7	20,2	19,4	20,4	16,2	16,5	16,1	15,2	15,4	14,4
Indústria de transf.	13,1	13,2	12,4	12,6	12,5	11,9	11,7	12,2	12,0	12,2	12,4	12,6	12,3
Outras at. Industriais	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3

Gênero e atividade do trabalho principal	Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (%)												
	92	93	95	96	97	98	99	01	02	03	04	05	06
Constr.	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,7	0,7	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5
Comércio/ reparação	11,6	12,3	13,0	13,4	13,5	13,7	13,7	15,0	15,4	15,9	16,0	16,4	16,2
Alojam./ alimento.	4,1	3,9	4,4	4,5	4,6	4,8	4,7	4,9	4,4	4,3	4,3	4,4	4,7
Transp. Armaz./ comunic.	1,0	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4
Administração pública	4,1	4,0	4,1	4,3	4,1	4,0	4,0	4,4	4,2	4,4	4,5	4,5	4,5
Educação, saúde e serviços sociais	14,9	15,1	15,2	16,4	16,0	16,7	16,3	16,7	16,8	16,7	16,3	16,3	16,5
Serviços domésticos	16,2	16,6	17,2	17,5	17,8	16,9	17,2	18,0	17,4	17,3	17,3	17,1	16,8
Outros serviços coletivos	4,9	4,4	4,8	4,7	4,4	4,9	4,7	4,8	5,5	5,1	5,9	5,3	6,0
Outras atividades	4,6	4,5	4,7	5,0	5,0	5,2	5,1	5,8	5,8	6,0	6,1	6,0	6,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Adaptado pela autora, 2016.

Na parte das taxas de presença feminina observa-se que, na maioria das atividades houve aumento, com exceção com exceções das atividades “agrícola” e da “indústria de transformação” que também decaíram para os homens. Para outras duas atividades, se mantiveram a mesma média, “construção” e “outras atividades industriais”, sendo também as de menor porcentagem, não atingindo nem 1% em todos os anos nas duas atividades mencionadas. Outra semelhança, com a análise da parte dos homens, é sobre a atividade com maior porcentagem de presença, estando em primeiro lugar a atividade “agrícola”, com média de 18,81% porém houve também um decréscimo de 10,3% com o passar dos anos. Entretanto, as outras atividades que mais tiveram presença feminina são, respectivamente “serviços domésticos” e “educação, saúde e serviços sociais” com média de 17,17% e 16,14%.

Em relação aos homens, percebe-se que as taxas se mantiveram praticamente as mesmas com o passar dos anos, tendo poucas alterações e na maioria das atividades houve crescimento. Todavia, as atividades que mais obtiveram presença dos homens, foi a “agrícola” em primeiro lugar, com média de 25,89%, logo, a atividade de “comércio/reparação” com média de 18,06%, tendo próxima a “indústria de transformação” com 14,80% em média de participação masculina.

Alguns artigos selecionados complementam esta análise, como é mencionado no Artigo 8, sobre a divisão do trabalho por gênero.

“O trabalho feminino está marcado por uma história de confinamento à esfera privada, numa divisão de tarefas segundo a qual à mulher cabe o cuidado com a casa e os filhos, e ao homem compete prover materialmente a família com seu labor. Essa divisão perdurou por séculos e só começou a ser desconstruída a partir de meados do século XX.”

Contudo, nos artigos 2, 4 e 10 também abordam a divisão sexual de cargos ocupados por homens e por mulheres.

Artigo 2:

“[...] as mulheres ocupavam postos nas indústrias, com destaque para alguns setores como: fiação, tecelagem, calçado, vestuário e alimentação, com uma presença predominante nas atividades da costura [...]. Não se pode desconsiderar a divisão sexual do trabalho na compreensão da questão social e no entendimento das transformações societárias, tendo em vista que formas de discriminação e opressão, envolvendo as relações sociais entre homens e mulheres, ainda se fazem presentes e exigem estudos, pesquisas e problematizações com vistas a possíveis superações.”

Artigo 4:

“Os trabalhadores do sexo masculino são maioria nos seguintes grupos ocupacionais: dirigentes em geral; trabalhadores agrícolas; e trabalhadores na produção de bens e serviços de manutenção. Já os grupos ocupacionais com predominância de trabalhadoras do sexo feminino são os seguintes: profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores administrativos; e trabalhadores dos serviços.”

Artigo 10:

“Destaca-se no caso da mulher, o elevado peso do emprego doméstico. Enquanto entre os homens quase a totalidade do mercado de trabalho por conta-alheia é constituído por emprego em estabelecimentos, no caso das mulheres em torno e um terço do emprego doméstico não tem carteira assinada.”

Percebe-se que a trajetória das mulheres em relação ao mercado de trabalho, sempre foi de luta, pois eram vistas apenas como “do lar”, sem capacidade de exercer um cargo com competência. Com o passar dos tempos, houve aumento da representatividade de mulheres trabalhando, que hoje é considerado algo normal a mulher participar da renda familiar, ou até mesmo, ser a chefe da família.

Entretanto, há ainda uma questão forte na sociedade brasileira, que é a distinção das profissões ocupadas por homens e por mulheres, pois muitos cargos ainda são considerados masculinos ou femininos, sendo uma barreira de inserção para estas profissões de acordo com o gênero, como mencionado pelos autores que abordam sobre o fenômeno teto de vidro (Lazzaretti, Godoi e Camilo, 2012; Steil, 1997; Madalozzo, 2011; Deal e Stevenson, 1998; Korabik, Mcelwain e Chappell, 2005; Bolat, Bolat e Kiliç, 2011; Schreiber, Price e Morrison, 1993; Jain e Mukherji, 2010).

Com isso, o que se observou é que as mulheres estão em maioria nas ocupações de menor remuneração, o emprego doméstico, por exemplo, continua sendo uma peculiaridade do trabalho feminino, além da informalidade que marca este setor, mais do que qualquer outra das profissões analisadas.

Contudo, as diferenças de remuneração e cargos ainda são uma questão cultural na sociedade brasileira, em que o homem é visto como o mais produtivo e provedor de conhecimentos e práticas, enquanto as mulheres acabam sendo discriminadas e ocupam cargos que exijam mais carga horária.

Os salários, analisado das mulheres em relação aos dos homens, têm sofrido alterações e vêm aumentando conforme o passar dos anos, todavia ainda não possuem igualdade quando comparados na mesma função, principalmente em cargos de alto nível, em que as mulheres ganham menos, e em cargos com baixa remuneração há mais presença de mulheres do que homens.

Ainda, a diferença de gênero no âmbito privado é muito frequente e tida como normal. No artigo A11 é mencionado sobre essa divisão sexual.

“Na família é onde a divisão sexual do trabalho, a regulação da sexualidade e reprodução dos gêneros se encontram enraizados”

Além disso, o artigo A7 elenca outro motivo importante, que faz necessária realizar uma análise do contexto familiar que a mulher vive.

“A decisão de trabalho delas é afetada sobretudo pelo ciclo de vida, como a fase do casamento, da maternidade e da construção da família.”

4.3 ANÁLISE DA FAMÍLIA

Este tema “família” se mostrou presente em maioria dos artigos, por isso, julga-se necessário realizar a análise em um tópico separadamente, por envolver questões de renda domiciliar, dupla jornada de trabalho, cuidados com o lar e com os filhos.

A questão da renda domiciliar foi bastante abordada, tendo casos em que só o marido contribui com o sustento do lar e em outros, só a mulher é a chefe de família. O Artigo 5 aborda esta questão da renda do cônjuge, e da influência dos filhos na participação da mulher no mercado de trabalho.

“[...] a experiência e escolaridade do cônjuge masculino, que atuam como proxy de seus rendimentos do trabalho, têm uma influência negativa na participação das mulheres. Da mesma forma, a presença de filhos com idade pré- escolar, com mais intensidade, e de crianças na faixa etária de 6 a 10 anos de idade, são obstáculos de destaques no ingresso feminino na força de trabalho.”

O Artigo 7 traz sobre a condição da mulher que é chefe de família.

“[...] a mulher chefe de família tem mais chance de participar do mercado de trabalho, resultado que reforça o papel da renda do trabalho da mulher para o sustento do lar.”

O mesmo Artigo 7 ainda, aborda também a renda do marido e como isso afeta no trabalho da mulher.

“Uma redução na renda do marido pode ser definitiva para que a mulher ingresse na força de trabalho a fim de complementar o rendimento domiciliar.”

Complementando, o Artigo 5 conclui que o contexto em que a mulher vive afeta diretamente na sua decisão de ingressar no mercado de trabalho, ainda que:

“[...] no caso da presença de filhos menores a redução na taxa de participação da força de trabalho é maior entre as famílias com maior inclinação à pobreza, o que contribui para agravar as perspectivas de quem já se encontra em uma condição socioeconômica desvantajosa.”

Para os autores do Artigo 10, há uma relação que afeta o homem com a participação da mulher no mercado de trabalho.

“É possível estabelecer uma relação entre o aumento da participação feminina e a queda da renda do trabalho masculino, o que acentua o crescimento da participação da mulher na renda familiar.”

O Artigo 7 menciona sobre as mulheres casadas ou não e esta relação com as horas trabalhadas, resultando em que mulheres solteiras trabalham mais horas que mulheres casadas. Já entre as mulheres casadas, as que possuem filhos menores de 14 anos trabalham menos do que as mulheres que não tem filhos.

O artigo 10 aborda a questão da dupla jornada de trabalho feminino.

“A mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos.”

No Artigo 11 é mostrado dados do IBGE (2006), em que apontam a diferença, em horas, que a mulher se dedica aos cuidados da casa comparadas aos dos homens.

“[...] as mulheres gastam 25,2 horas semanais no trabalho não remunerado no lar, contra 9,6 horas dos homens, elas têm aumentado sua participação no mercado de trabalho, mas essa mudança não parece estar significando maior igualdade entre os gêneros no interior da família.”

As horas de trabalho das mulheres acabam sendo menores quando comparadas aos dos homens, por terem uma dupla função, como mostra o Artigo 7, apontando como isto pode ser prejudicial para as mulheres.

“Muitas mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e este fato impacta diretamente no tipo de ocupação que a mulher tem acesso, nas remunerações e nas oportunidades de ascensão de cargo.”

A dupla jornada de trabalho, algumas vezes é tripla, pois além dos cuidados com a residência, tem-se os cuidados com a prole. Todavia, mensurar o impacto da maternidade em relação a participação da mulher no mercado é difícil, pois quando se faz uma comparação de mulheres com e sem filhos, não é levado em consideração as que não desejam ser mães.

No Artigo 6 é analisado este impacto, afirmando que a análise não pode ser feita com indicadores externos.

“Não é correto tratar a maternidade e a estrutura familiar como determinantes exógenos do comportamento de oferta de trabalho da mulher. Isto porque as decisões sobre o número de filhos, bem como

sobre quando se ter filhos, dependem de como a mulher está inserida no mercado de trabalho.”

Em relação ao número de filhos, os Artigos 7 e 6 complementam esta análise.

Artigo 7:

“Quanto mais numerosos forem os filhos, menor é a probabilidade de que as mulheres participem no mercado de trabalho, e essa situação se agrava com a condição social das mulheres.”

Artigo 6:

“[...] aumento não planejado no número de filhos tem efeito negativo apenas sobre a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho, e mesmo assim apenas no curto prazo. [...] quando a criança tem entre 0 e 3 anos há um efeito negativo do filho extra sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. [Entretanto] o filho extra teve resultado positivo, indicando que aumenta a probabilidade de trabalho no longo prazo”

O Artigo 3 aborda outra questão, que não foi mencionada em nenhum outro artigo selecionado, relacionada as diferenças que tratam, juridicamente, a licença gestante e o benefício do salário maternidade, para mulheres e homens.

“[...] como exemplo dessas abordagens, extraído do ordenamento jurídico brasileiro, temos a proteção social à gestação, ao nascimento e aos primeiros meses de vida do recém-nascido. Na doutrina jurídica nacional, esses temas são comumente tratados no contexto da proteção ao mercado de trabalho feminino (o que se faz com propriedade em vista do próprio texto constitucional, artigo 7º), ou seja, como direitos voltados à garantia de tratamento diferenciado à mulher, tendo em vista suas necessidades específicas, para um acesso igualitário ao mercado de trabalho. Tal é o enfoque comum dado à licença gestacional, ao benefício previdenciário do salário maternidade, entre outros direitos relacionados à reprodução.”

Uma solução, que foi bastante sugerida nos demais artigos que trataram sobre este tema da família, é a construção de mais creches, como afirma no Artigo 7.

“A oferta de creches pode aumentar a participação feminina no mercado de trabalho por liberar tempo para elas se dedicarem mais ao trabalho. [...] A mãe com filhos menores tende a participar mais do mercado de trabalho quando tem acesso a creches para substituir o tempo que ela dedicaria no cuidado dos filhos.”

Todavia, o Artigo 6 explica a relação das mulheres que estão no mercado de trabalho com a idade em que desejam ter filhos.

“Uma possibilidade é que as mulheres que postergam a gravidez são aquelas melhor inseridas no mercado de trabalho (por isso mesmo, postergam a gravidez) e, assim, quando têm seus filhos não necessariamente saem do mercado de trabalho.”

Pode-se relacionar este ser um fator para as mulheres não desejarem ter filhos e investir na carreira profissional, como afirma-se nos Artigos 11 e 7, que apontam alguns fatores para a redução de filhos, de maneira geral na sociedade contemporânea.

Artigo 11:

“[...] o avanço da aspiração à segurança econômica e aos níveis maiores de consumo e a um grau maior de autonomia, vêm levando à redução progressiva do número de filhos.”

Artigo 7:

“Muitas mulheres têm postergado a maternidade em busca de mais segurança profissional e financeira, além disso a escolaridade feminina aumenta progressivamente, fato que também pode estar influenciando este comportamento devido ao tempo dedicado à qualificação.”

Porém, nem sempre houve esse pensamento em relação as mulheres que trabalham fora de casa, como o Artigo 2 traz, antigamente a visão de trabalho da mulher era exclusivamente para a família.

“Os movimentos, gestados nos primeiros anos do século XX, defendiam o retorno das mulheres ao lar, compreendendo que era competência feminina o zelo pela casa e pela dedicação à maternidade e cuidados com os filhos e marido.”

Nos últimos anos houve transformações, tanto sociais como econômicas, que de certo modo, auxiliaram para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, como melhorias na educação, básica e profissionalizante, reajustes nas leis trabalhistas, especificamente nas que se referem ao período de afastamento das atividades de trabalho por motivos de gestação, entre outros. Entretanto, há questões a evoluir, principalmente no que se refere a sociedade, que ainda é machista, oprimindo nas entrelinhas as mulheres mais vulneráveis no mercado de trabalho, sendo por não contratar um mulher pelo fato de ela poder engravidar.

4.4 ANÁLISE DAS DISCUSSÕES DE GÊNERO: ESCOLARIDADE, MERCADO DE TRABALHO E FAMÍLIA

Este tópico faz a análise geral dos demais tópicos, como forma de unir em um tema central, que está presente em todos os artigos selecionados. Pois, nota-se que a discussão de gênero no âmbito social está presente, abordando questões como, por exemplo, a desigualdade de salários e cargos entre homens e mulheres, além da questão da maternidade e, como ela está diretamente relacionada com a carreira da mulher no mercado de trabalho.

O Artigo 3 afirma a importância da construção deste estudo.

“A questão da desigualdade de gênero, que foi objeto de grandes discussões no meio político e acadêmico e de variadas intervenções institucionais durante todo o século recém encerrado, não foge a essa tendência.”

O Artigo 10 aponta sobre o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, em que há a percepção da evolução das mulheres, e afirma “como uma luta de superação” que elas vêm enfrentando, desde a década de 60.

O Artigo 8 corrobora com trazendo a seguinte conclusão.

“Ainda há na sociedade brasileira uma geração de mulheres que luta pelo reconhecimento, principalmente, quando se tratam de executivas e gerentes ocupando posições de comando nas organizações [...] Percebe-se sinais de mudanças, revelando transformações nessa realidade. Isso pode ser percebido, por exemplo, na mídia popular, sobretudo naquela especializada em gestão, a qual tem abordado com certa frequência temas relacionados à presença feminina na gestão das organizações.”

Como visto, na análise anterior, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, que apesar de ainda não terem atingido a mesma proporção dos homens está crescendo com o passar dos anos. Contudo, Cruz (2006, p. 317) traz uma explicação.

[...] O fato de terem ingressado no mercado formal de trabalho nas três últimas décadas – o que as colocou no olho do furacão da reestruturação produtiva do capital, alocando-as em relações de trabalho precarizadas –; de representarem 38% das chefias familiares; de almejarem melhorar a cesta e a receita familiar, garantir o estudo dos filhos e tomar a abertura social promovida pelos movimentos populares e pelas lutas feministas faz com que elas aceitem trabalhar por salários mais baixos.

Em relação ao nível de escolaridade e os cargos ocupados, que foram analisados anteriormente com os dados do IBGE, os Artigos 4 e 10 trazem uma conclusão sobre, sendo que o Artigo 4 conclui sobre a desigualdade de rendimento. Já o Artigo 10 foca no vínculo empregatício (autônomo, empregador, autoconsumo, não-remunerado), relacionando estes com o gênero.

Artigo 4:

“Este fato sugere que o mercado de trabalho brasileiro pode estar impedindo mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, dificultando a mobilidade social feminina e contribuindo para o grau de feminização da pobreza.”

Artigo 10:

“A presença feminina é desproporcionalmente elevada no autoconsumo agrícola e no trabalho não-remunerado e desproporcionalmente baixa entre os empregadores e autônomos, sinalizando a segregação de mulheres no trabalho por conta-própria.”

O Artigo 8 apresenta uma análise de duas revistas populares, ligadas à gestão de empresas. E esta análise teve um ponto interessante a ser destacado quanto a posição do cargo. Enquanto na empresa que tem em seu quadro funcional maior presença de mulheres, no caso das revistas, equipe editorial, as publicações, tanto qualitativamente como quantitativamente, abordaram mais questões das mulheres no mercado de trabalho, do que a outra revista, que tem sua equipe editorial predominantemente masculina.

Ou seja, a representação de mulheres em cargos que possuem poder de decisão afeta diretamente o conteúdo que é publicado. Como Melo e Lopes (2012) afirmaram que a função gerencial é importante para que ocorra mudanças organizacionais.

Em relação gênero na família, além da questão da maternidade que foi altamente apontada nos artigos, há o fato da dupla jornada de trabalho que as mulheres enfrentam atualmente.

O Artigo 8 relata sobre.

“[...] as diversas jornadas que elas têm que desempenhar para darem conta de corresponder às representações, segundo as quais elas devem ser capazes de trabalhar fora de casa e também desempenharem sua função social e secular de cuidados com a casa, com os filhos, com os maridos e com elas mesmas.”

Nos Artigos 7 e 11 são relatados a importância que tem a mulher participar do mercado de trabalho para sustentar a família.

Artigo 7:

“A participação feminina no mercado de trabalho pode ajudar às respectivas famílias a saírem da pobreza.”

Artigo 11:

“[...] na distribuição mais equitativa da responsabilidade pelo trabalho doméstico. [...] ampliação da licença paternidade, possivelmente repartida com a mãe. Podemos investir no acesso à educação para as

mulheres, na sua proteção nas cidades, medidas trabalhistas, entre muitas coisas.’

Contudo, a síntese dos artigos selecionados afirmam que a sociedade brasileira já avançou bastante em relação a mulher no mercado de trabalho e, que se tem tendência, com o passar dos anos de haver igualdade de gênero. Entretanto, ainda há mudanças a serem conquistadas, com isso, os Artigos 4, 5, 8 e 10 propuseram soluções de melhorias, que abrangem todos os temas abordados neste estudo.

Artigo 4, em relação aos cargos ocupados:

“[...] Podem-se sugerir políticas públicas de ação afirmativa, as quais promovam a diversidade no ambiente de trabalho e estimulem a participação de mulheres em cargos executivos e de chefia.”

Artigo 5, referindo-se a dupla jornada de trabalho, feminina:

“Daí a importância de políticas públicas que facilitem o acesso dessas mulheres ao mercado de trabalho, como a oferta de creches, de modo a possibilitar o resgate de suas famílias da pobreza.”

Reafirmando os artigos acima, o Artigo 7 também aponta que deve-se melhorar as políticas públicas como sugestão para estimular a entrada das mulheres para o mercado de trabalho.

“[...] as políticas públicas devem ser reformuladas visando aumentar o investimento em educação da mulher e ampliar a oferta de creches como forma de dar suporte ao cuidado das crianças na primeira infância.”

Outros autores como, Bortoluzzo, Matavelli e Madalozzo (2016, p. 186) também trazem a melhora nas políticas públicas, em que “faz-se necessário investir e incentivar políticas públicas de educação e inclusão, que promovam a igualdade em relação as oportunidades para homens e mulheres.”

No Artigo 10, uma das soluções propostas é melhorar a fiscalização das aplicações das leis trabalhistas, principalmente no setor do serviço doméstico, que dentre as profissões analisadas, no presente estudo, mostrou-se a profissão de menor prestígio e remuneração, sendo esta a que encontram-se muitas mulheres brasileiras.

Artigo 10 traz também que é necessário uma reestruturação do mercado e dos trabalhadores:

“É fundamental para a participação plena da mulher na atividade econômica que essa estruturação do mercado de trabalho contribua para reduzir, e não para reforçar, a segregação ocupacional das mulheres em ocupações de menor prestígio e remuneração.”

O Artigo 9 realizou uma análise específica em um local (região metropolitana de São Paulo) e por um determinado período de tempo (de 1986 a 2003), então serve como base de comparação com os dados analisados dos outros artigos. Sendo que o resultado do Artigo 9 mostrou-se de acordo com os demais.

“Os rearranjos familiares de inserção, articulados diante das transformações do mercado de trabalho conseguiram reduzir o impacto negativo na renda familiar e, assim, atenuar o empobrecimento nas famílias [...].”

Para melhor compreensão, o Quadro 4 apresenta o resumo geral para cada categoria abordado neste estudo.

Quadro 4 – Discussão geral de cada categoria analisada

Categorias	Discussão Geral
Escolaridade	Há diferenças relacionadas aos anos de estudo por gênero, tendo o fator das mulheres precisarem se dedicar e se esforçar o dobro, resultando em mais estudos e especializações para ter uma carreira de sucesso. Como visto, os dados mostram que a média de anos de estudo é 10 e 9,3 para mulheres e homens, respectivamente.
Mercado de Trabalho	No mercado de trabalho há ainda uma questão forte na sociedade brasileira, que é a distinção das profissões ocupadas por homens e por mulheres, pois muitos cargos ainda são considerados masculinos ou femininos, como o serviço doméstico que de acordo com os dados tem maioria mulheres e o cargo de gerência/autônomo homens. Além de que as mulheres estão em maioria nos cargos de menores remunerações, e quando a mulher alcança altos cargos tem-se aí as maiores diferenças de salários, como dados que apontam que 41% da força no mercado é das mulheres, mas apenas 24% dos casos tem gerência feminina. Em 2000 o rendimento anual havia uma grande diferença, em que as mulheres ganhavam 15,28% já em 2010 diminuiu a diferença para 3,96%.
Família	Em relação aos direitos das mulheres gestantes houve avanço com o passar dos anos, como por exemplo, a garantia da licença maternidade e a adequação da mesma. Entretanto ainda há questões para melhorar, bem como a licença paternidade, que auxilia na volta da mulher ao mercado de trabalho. Também em relação aos cuidados do lar e com os filhos, a questão é muito mais sociocultural do que algo público, pois cabe ter a desconstrução do machismo presente nessas relações familiares, em que o homem também deve dividir com suas esposas os afazeres domésticos.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Percebe-se que a diminuição da desigualdade de gênero está diretamente relacionada ao contexto da desigualdade social de renda, pois a mulher no mercado de trabalho, auxilia na renda domiciliar, conseqüentemente, favorece o enriquecendo do ambiente familiar, gerando benefícios a curto e longo prazo, principalmente para os filhos

com melhores condições de educação e moradia e, futuramente, contribuindo com a economia do mercado e os direitos adquiridos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há dúvidas de que as mulheres estão presentes em todos os setores do mercado de trabalho, tendo um contínuo crescimento nos últimos cinquenta anos. Tanto em aperfeiçoamento/ especializações, tornando-se maior número de trabalhadoras dentro das empresas, como alcançando altos cargos empresariais e atingido a todas profissões, até mesmo as tidas como masculinas. Resultado de fatores econômicos e culturais, que trazem benefícios tanto quantitativamente como qualitativamente (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; PROBST, 2003).

De maneira geral, os resultados mostram que muito já se avançou, como o aumento da taxa da participação feminina no mercado de trabalho traz, em 1992 eram 38,8% e em 2006 passou para 42,6%. Entretanto, a presença da desigualdade de gênero ainda persiste, em vários indicadores sociais, e apesar de ter aumentado a representação de mulheres em ascensão, o machismo está imposto nas entrelinhas do cotidiano. Além, tem-se que as análises dos artigos selecionados e dos dados obtidos do IBGE estão condizentes, em que ambos apresentam a diferença de tratamento, no social e nas organizações, pelo fator gênero, respondendo o objetivo principal deste estudo.

Como visto, desde a inserção da mulher no mercado de trabalho, foi e continua sendo cercada por diversos tipos de discriminação, como Probst (2003) argumenta que não se restringe somente na qualidade das ocupações tidas como femininas e masculinas, há a desigualdade salarial por gênero. Ghiliard-Lucena e Oliveira (2008) analisam sobre os estudos de gênero realizados que demonstram, através de discussões, as diferenças em relação as identidades próprias dos indivíduos e as socioculturais, estando em contínua construção esta discussão de identidade de gênero que “deve ser um processo social, cujo fundamento seja a interação dos indivíduos e que implica o reconhecimento de diferenças em relação a alguns e de particularidades em relação a outros” (GHILIARD-LUCENA; OLIVEIRA, 2008, p. 30).

Tem-se a tendência, de que nos próximos anos será presente a igualdade de gênero no âmbito profissional. De acordo com Baylão (2014) que menciona o fato de haver maior número populacional de mulheres do que homens, conseqüentemente há mais empregos para elas, incluindo o fato das mulheres se dedicarem e se especializarem mais para desempenhar e melhorar sua carreira. Ressaltando a importância, como mencionada em diversos artigos e demais estudos, as melhoras em políticas públicas, para homens e

mulheres, tanto na educação, como inclusão, representatividade, fiscalização e reajustes das leis, benefícios como, creches que irão auxiliar as mulheres terem filhos e voltar ao mercado de trabalho, entre outros.

Contudo, a limitação encontrada para a construção deste estudo, se dá na metodologia utilizada, pois o próprio método possui algumas limitações de pesquisa, como Cavalcante, Calixto e Pinheiro (2014) mencionam que o pesquisador precisa ter certa habilidade para conseguir extrair todo o conteúdo que o autor quis passar, isso requer técnicas e experiência. Outro ponto também levado pelos autores é o fato de não haver análises estatísticas, o que acarreta na diminuição da relevância dos resultados. Outra limitação deste estudo é ter realizado a pesquisa apenas com artigos selecionados na base *Scielo*, pois não abrangeu um período grande de tempo a ser analisado.

Tais limitações tornam-se também sugestões de pesquisas futuras, em que, primeiro, se utiliza da mesma metodologia, entretanto com outra forma de abordagem de coleta de dados, como por exemplo, realizar a pesquisa em nível local através de entrevistas com empresas de médio e grande porte, para verificar a colocação da mulher na hierarquia. Outra sugestão é realizar o método de análise de conteúdo com outros temas da administração, pois na área das ciências sociais este método vem crescendo, sendo assim contribui com a legitimação desta técnica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, José Eustáquio Diniz. O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho. **Aparte: Inclusão Social em Debate**. v. 4, 2004.
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 18, n. 1, p. 83-105, 2013.
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CORRÊA, Sônia. **Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo**. Belo Horizonte, v. 15, p. 121-223, 2009.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **In: XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia- SEGET 2014**, 2014, Resende.
- BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal; Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL, I. B. G. E. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico**. Vários anos.
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: a experiência vivida. Tradução Sérgio Milliet. – 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **Mulheres na gestão: a outra face das organizações**. Porto Alegre: Cidadela, 2015.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedel; et al. Um olhar através do teto de vidro: relatos das mulheres empreendedoras de empresas baseadas no conhecimento sobre os primeiros anos de seus negócios. **In: XIX Congresso Latinoamericano Y Del Caribe Sobre El Espirito empresarial**. Florianópolis, 2008.
- BORTOLUZZO, Adriana Bruscatto; MATAVELLI, Ieda Rodrigues; MADALOZZO, Regina. Determinantes da Distribuição da (Des)igualdade de gênero entres os Estados Brasileiros. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 46, n. 1, p. 161-188, 2016.
- BUGNI, Renata Porto. **Federalismo, descentralização e democracia: desafios para as políticas públicas de igualdade de gênero no Brasil**. VI Encontro de Administração Pública e Governança – EnAPG. Belo Horizonte/MG – 16 a 18 de novembro de 2014.
- CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por gênero intra- ocupações no Brasil, em 2004. **Ver. Econ. Contemporânea**, v.11, n. 2, p. 331- 350, Rio de Janeiro, Aug, 2007.
- CAMPOS, Ana Cristina. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, diz ONU. **Reportagem on-line para Agência Brasil**. 27 de abril de 2015. Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-04/desigualdade-feminina-no-mercado-de-trabalho-persiste-diz-onu>>. Acesso em: 12 de maio de 2016.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira Enfermagem**, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004.

CAMPOS, Marta Silva; TEIXEIRA, Solange Maria. Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. **Revista Katálysis** (Impresso), v. 13.1, p. 20-28, 2010.

CATHO, Empresas. **Pesquisa Salarial e de Benefícios Online**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/salario/action/site/index.php>>. Acesso em abril de 2016.

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Análise de Conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 24, n.1, p. 13-18, jan./abr. 2014.

CASTRO, Ana Leticia Siqueira de; RAMOS, Marco Aurelio; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Os desafios da mulher em cargos de liderança**. XIV SemeAd: Seminários em Administração – São Paulo, 13 e 14 de outubro de 2011.

CEPAL, Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade? **XI Conferência Regional sobre a mulher da América Latina e do Caribe**. Brasília. 13 a 16 de julho de 2010.

Disponível em:

<<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/9/40129/P40129.xml&xsl=/mujer/tpl-p/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>>. Acesso em: 10 de maio de 2016.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. 8ª ed. rev. e ampl. – 5. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

DALFOVO, Michel Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008.

FERNANDES, Reynaldo. **Desigualdade salarial: aspectos teóricos**. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, p. 1-50, 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio século XXI: o minidicionário da língua portuguesa**. 5ª ed. rev. ampliada – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. tradução: Joice Elias Costa. – 3. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2015.

GHILIARD-LUCENA, Maria Inês; OLIVEIRA, Francisco de. **Representações do masculino: mídia, literatura e sociedade**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, p. 709-732, 2012.

G1/GLOBO. Salário das mulheres ainda é 30% menor do que o dos homens. G1 Jornal Hoje, [S.I.], ed. Março de 2015. Disponível em: <[http://g1.globo.com/jornal-
hoje/noticia/2015/03/salario-das-mulheres-ainda-e-30-menor-que-o-dos-homens.html](http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/03/salario-das-mulheres-ainda-e-30-menor-que-o-dos-homens.html)>. Acesso em: 09 de outubro de 2016.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1992/2007.** Disponível em: <[http://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT212&t=taxa-
atividade-sexo-populacao-10-anos](http://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT212&t=taxa-atividade-sexo-populacao-10-anos)>. Acesso em: 09 de maio de 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE Conceitos**, [21--?]. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminim
os/conceitos.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm)>. Acesso em: 09 de maio de 2016.

JUSTEN, AndréiaFrohlich. **A relevânciado papel da mulher na área de gestão de pessoas.** 2014. 26f. Trabalho de conclusão de curso Pós- graduação *Lato Sensu* em Administração de Pessoas. Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI. São Pedro do Butiá, 2014.

LANDERDAHL, Maria Celeste; ROSO, Adriane. Gestão de políticas públicas em gênero e raça: a transversalidade em curso. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 10** (Anais eletrônicos), Florianópolis, 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/Master/Downloads/artigo%20otimo.pdf>>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing; CAMILO, Sílvia Parodi Oliveira. **Desigualdade de gênero nos Conselhos de Administração das empresas brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro.** XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro – 22 a 26 de setembro de 2012.

LEONE, Eugenia Trancoso; BALTAR, Pedro Eduardo de Andrade. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos de População** (Impresso), v. 25, p. 233-249, 2008.

LIMA, Betina, Stefanello. **Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas nas ciências.** 2008. 133 f. Trabalho de conclusão de curso de Pós- graduação em história – PPGHIS. Universidade de Brasília – UnB. Brasília, 2008.

LOUREIRO, Paula; CARDOSO, Carlos Cabral. O gênero e os estereótipos na gestão. **Revista de Estudos Politécnicos.** v. 6, n. 10, 221-238, 2008.

LOUREIRO, Paulo. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**. Rio de Janeiro. v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. tradução: Lene Belon Ribeiro, Monica Stefani – 6. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2013.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 7. ed. rev. e ampl. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

MENEZES, Raquel Santos Soares; OLIVEIRA, Janete Lara de. Análise do discurso de “mulheres de negócio” associadas à business professional women. **REGE Revista de Gestão**. v. 20, n. 4, p. 425-440, 2013.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; LOPES, Ana Lúcia Magri. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Revista Gestão e Planejamento – G&P**. Salvador, v. 12, n. 3, p. 648-667, setembro/outubro de 2012.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Representações femininas na mídia de negócios brasileira. **O&S. Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 13, n.32, 2005.

MONTALI, Lilia Terezinha. Provedoras e co-provedoras: mulheres cômuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, p. 223-245, 2006.

MORAES, Carolina. **Mercado de trabalho informal feminino: Revenda de Cosméticos, no Município de Florianópolis-SC**. 2008. Monografia (Ciências Econômicas), Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo. v. 1, n. 3, p. 2, 1996.

PAZELLO, Elaine Toldo. A Maternidade Afeta o Engajamento da Mulher no Mercado de Trabalho?: Um Estudo Utilizando o Nascimento de Gêmeos como um Experimento Natural. **Estudos Econômicos**. Instituto de Pesquisas Econômicas, v. 36, p. 507-538, 2006.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2003. Instituto Catarinense de Pós- Graduação – ICPG em gestão estratégica de recursos humanos. Santa Catarina, 2003.

QUEIROZ, Vivian dos Santos; ARAGON, JorgeAlbertoOrellana. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos**, v. 45, p. 787-819, 2015.

RAMOS, Lauro Roberto Albrecht; AGUAS, Marina Ferreira Fortes; FURTADO, Luana Moreira de Souza. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 15, n. 4, p. 595- 611, Dec. 2011.

REIS, Elizabeth. **Estatística descritiva**. 7ª edição. Lisboa: Edições Sílado, 2008.

RUARO, Gisele de Cássia Galvão; JOHNSON, Guillermo Alfredo. Gênero, poder e ideologia política: formulação de indicadores para identificar a participação política da mulher na administração pública municipal. 28,29 e 30 de agosto de 2006. UNIVALI. **Fazendo Gênero 7**, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis/SC, 2006. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/R/Ruaro-Johnson_02.pdf>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

SANTOS, Jean Carlo Silva dos; ANTUNES, Elaine Di Diego. **Relações de gênero e liderança nas organizações: Rumo a um estilo andrógino de gestão**. III Encontro de Relações de pessoas e trabalho. João Pessoa/ Paraíba. 20 a 22 de novembro de 2011.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. Centro Universitário Newton Paiva – Minas Gerais e PPGE – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

SANTOS, Sandra Puhl dos. AS TEORIAS FEMINISTAS E A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NA SOCIEDADE. **Publicado UEPG: Ciências Sociais Aplicadas**, v. 20, n. 2, p. 213-223, 2012. Disponível em: <<file:///C:/Users/Master/Downloads/3649-14338-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03 de maio de 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. – 23. ed. rev. e atualizada – São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Análise de conteúdo: Exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos**. IV Encontro de ensino e pesquisa em administração e contabilidade. Brasília/DF- 3 a 5 de novembro de 2013.

SILVA, Isabela Fernanda da. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **In: Encontro de Iniciação Científica – ETIC, 2012**. v. 8, nº 8, 2012.

SILVA, Tiago Martins da. **Carreira Feminina, a importância das mulheres nas organizações. 24/05/2011** [ON LINE] disponível na internet via <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/carreira-feminina-a-importancia-das-mulheres-nas-organicoes-4810814.html>> Acesso em: 27 de abril de 2016.

SILVEIRA, Nereida Salett Paulo da; HANASHIRO, Darcy Mitiko. Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. **XXXV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro/RJ – 4 a 7 de setembro de 2011.

SOUZA, Antonio Carlos; FIALHO, Francisco Antonio Pereira.; OTANI, Nilo. **TCC: Métodos e técnicas**. – Florianópolis: Visual Books, 2007.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**. São Paulo. v.32, n. 3, p. 62-69, julho/ setembro de 1997.

TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v.6, n.1, p. 253-274, Jan- Jun 2010.

VAZ, Caroline de Fátima Matielo; LAIMER, Rosane Terezinha. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária. **Secretariado Executivo em Revista**, 2011.

ANEXO A

Tabela 1 – Distribuição dos ocupados, por anos de estudo e sexo, segundo posição na ocupação Brasil – 2006*Em porcentagem

Anos de estudo (1)								
Posição na ocupação	Menos de 8 anos		De 8 a 10 anos		De 11 a 14 anos		15 ou mais anos	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Formal (2)	30,2	29,1	47,6	38,7	62,4	60,1	56,5	69,9
Sem carteira	28,6	41,8	25,8	38,6	15,2	22,9	10,9	12,5
Autônomo	37,1	27,4	21,4	20,3	15,1	13,4	16,9	10,5
Empregador	4,1	1,7	5,1	2,4	7,3	3,6	15,7	71,
Total	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2006.

(1) Menos de 8 anos de estudo: ensino fundamental incompleto.

8 a 10 anos de estudo: ensino fundamental completo e ensino médio incompleto

11 a 14 anos de estudo: ensino médio completo e ensino superior incompleto

15 ou mais anos de estudo: superior completo

(2) Inclui empregado em estabelecimento e serviço doméstico com carteira.