



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS E**  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FEAAC**  
**CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**KELMA ALVES SILVA**

**ESTRUTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO POR GÊNERO:**  
**ANÁLISE COMPARATIVA DO PERÍODO DE 2014 A 2016**

**FORTALEZA**

**2018**

**KELMA ALVES SILVA**

**ESTRUTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO POR GÊNERO:  
ANÁLISE COMPARATIVA DO PERÍODO DE 2014 A 2016**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Ciências Econômicas da  
Universidade Federal do Ceará (UFC) – Campus  
Fortaleza, como requisito parcial para obtenção do  
grau de Bacharel em Ciências Econômicas.  
Orientador: Prof. Dr. Fábio Maia Sobral

**FORTALEZA**

**2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- S58c Silva, Kelma Alves.  
Caracterização da estrutura do mercado de trabalho por gênero. : Estudo comparativo entre regiões brasileiras no período de 2014 a 2016 / Kelma Alves Silva. – 2018.  
47 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Econômicas, Fortaleza, 2018.  
Orientação: Prof. Dr. Fábio Maia Sobral.
1. Mercado de trabalho. 2. Discriminação salarial. 3. Ocupação profissional. 4. Rendimento médio do trabalhador. I. Título.

CDD 330

---

**KELMA ALVES SILVA**

**ESTRUTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO POR GÊNERO:  
ANÁLISE COMPARATIVA DO PERÍODO DE 2014 A 2016**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Ciências Econômicas da  
Universidade Federal do Ceará (UFC) – Campus  
Fortaleza, como requisito parcial para obtenção do  
grau de Bacharel em Ciências Econômicas.  
Orientador: Prof. Dr. Fábio Maia Sobral

Aprovada em \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Fábio Maia Sobral (orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Diana Mendes Cajado  
Faculdade Metropolitana de Horizonte (FMH)

---

Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Adriana de Sá Leite de Brito  
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

## **AGRADECIMENTOS**

Quero agradecer a Deus por ter me permitido superar todas as dificuldades e ter tornado possível esta realização tão importante para mim, sem Ele nada seria possível.

Aos meus pais tenho um agradecimento muito especial porque sempre acreditaram em mim desde o primeiro instante torcendo por minhas vitórias e desafios, por sempre estarem ao meu lado dispostos a tudo. Agradeço o apoio, carinho e amor de sempre.

Em especial à Fernanda pela dedicação, apoio, carinho e incentivo, aos amigos que este curso me presenteou para a vida Ismaelton e Reginane.

Ao meu orientador Prof. Fábio Sobral e aos membros da banca, pela pronta disponibilidade e interesse.

Por fim, mas não menos importante, deixo uma palavra de gratidão a todas as pessoas que de alguma forma tocaram meu coração e transmitiram força e confiança em mim.

## **RESUMO**

O presente trabalho estudou a participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil e analisou as diferenças em relação à discriminação de gênero em regiões brasileiras no período de 2014 a 2016, de modo que, recorreu-se às variáveis de estudo representativas como nível de escolaridade, renda média, idade, taxa de ocupação e desemprego. Além disso, observou-se que as hipóteses norteadoras deste estudo foram as de que a participação da mulher no mercado de trabalho ocorre de forma semelhante nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste bem como para as regiões Sul e Sudeste, além disso, as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste apresentam maiores níveis de discriminação comparativamente às demais regiões do Brasil. Para o desenvolvimento deste estudo, foi utilizado como procedimento metodológico pesquisa bibliográfica e análise descritiva de dados de tabelas e gráficos, os quais foram elaborados tendo como fontes secundárias informações disponíveis nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) e dados obtidos do site do DIEESE. Constatou-se em geral, que as mulheres para as regiões brasileiras têm salários inferiores ao dos homens em termos dos rendimentos médios, estão empregadas predominantemente no setor de serviços e a participação no mercado de trabalho para a proporção de indivíduos ocupados com ensino superior é maior entre os homens em relação às mulheres. Na análise inter-regional dos dados pode-se observar que as mulheres no Norte, Nordeste e Centro-Oeste têm menores rendimentos e menor nível de ocupação no mercado de trabalho do que as mulheres da região Sul e Sudeste do Brasil.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Discriminação salarial. Ocupação profissional. Rendimento médio do trabalhador.

## **ABSTRACT**

The present study studied the participation of women in the labor market in Brazil and analyzed the differences in relation to gender discrimination in Brazilian regions in the period from 2014 to 2016, so that the study variables were used as educational level, mean income, age, employment rate and unemployment. In addition, it was observed that the guiding hypotheses of this study were that the participation of women in the labor market occurs in a similar way in the North, Northeast and Central-West regions as well as in the South and Southeast regions. North, Northeast and Center-West regions present higher levels of discrimination compared to other regions of Brazil. For the development of this study, a bibliographical research and descriptive analysis of tables and graphs data were used as methodological procedure, which were elaborated using as secondary sources information available in the National Household Sample Surveys (PNAD), Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), Employment and Unemployment Survey (PED) and data obtained from the DIEESE website. It was generally found that women in Brazilian regions have lower wages than men in terms of average incomes, are predominantly employed in the services sector, and labor market participation for the proportion of individuals with higher education is higher among men in relation to women. In the inter-regional analysis of the data, it can be observed that women in the North, Northeast and Midwest have lower incomes and lower levels of occupation in the labor market than women in the South and Southeast of Brazil.

**Keywords:** Labor market. Wage discrimination. Professional occupation. Average income of the worker.

## LISTA DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1 - Valor médio para a taxa de participação dos ocupados do sexo feminino. Regiões metropolitanas no período 2014 – 2016.....	31
Gráfico 2 - Valor médio para a taxa de participação dos ocupados do sexo masculino. Regiões metropolitanas no período 2014 – 2016.....	31
Gráfico 3 - Valor médio da jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal para o sexo feminino nas Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. Em horas.....	33
Gráfico 4 - Valor médio da jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal para o sexo masculino nas Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. Em horas.....	33
Gráfico 5 - Valor da média para o tempo médio de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual para o sexo feminino. Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. (em meses).....	35
Gráfico 6 - Valor da média do tempo médio de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual para o sexo masculino. Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. (em meses).....	36



## LISTA DE TABELAS

	Página
Tabela 1 - Taxa de participação dos ocupados, segundo sexo. Regiões metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016. Em (%). .....	30
Tabela 2 - Jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016. Em horas.....	32
Tabela 3 - Tempo médio e mediano de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016 (em meses).....	34
Tabela 4 - Distribuição dos ocupados no setor de atividade econômica, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 - 2016 .....	36
Tabela 5 - Índice do nível de ocupação, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016. Base 2011 = 100.....	38
Tabela 6 - Taxa de desocupação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de idade.....	39
Tabela 7 - Pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e proporção em trabalhos formais, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais – 2016.....	40
Tabela 8 - Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais – 2016.....	41
Tabela 9 - Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e em trabalhos formais e informais (R\$).....	42
Tabela 10 - Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo, cor ou raça e nível de instrução, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões – 2016.....	43

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

PIB	Produto Interno Bruto
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
RMBH	Região Metropolitana de Belo Horizonte
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CEI	Centro de Estatísticas e Informações
FJP	Fundação João Pinheiro

## Sumário

	Página
1. Introdução	12
2. Revisão de Literatura	14
3. Caracterização geral da discriminação no mercado de trabalho	22
4. Metodologia	27
5. Análise da discriminação de gênero em regiões brasileiras no período de 2014 a 2016	28
6. Considerações Finais	45
Referências bibliográficas	47

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas houve crescimento da participação das mulheres entre a população economicamente ativa assim como um movimento de busca pela igualdade entre os gêneros visando à expansão dos direitos femininos legais, com mudanças constituintes proporcionando alguns avanços nesse âmbito.

As mulheres conseguiram algumas conquistas como o direito ao voto em 1932, licença maternidade em 1943, alteração no estatuto de 1962 em que a mulher não precisava mais de autorização do marido para trabalhar, receber herança e em caso de separação, ela poderia requerer a guarda dos filhos, em 1977 a lei do divórcio, em 2002 o novo Código Civil que garantiu igualdade de tratamento aos homens e mulheres nas suas relações civis. Nesta perspectiva no que se refere à evolução da participação feminina no mercado de trabalho, Boniatti *et al.* (2014, p. 20 -21) observa que:

A atuação das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade presente em todo o mundo. Durante muitos séculos a única função da mulher era obedecer ao marido, realizando as obrigações domésticas e cuidando dos filhos. Seu papel tornou-se mais evidente a partir da I e II Guerras Mundiais. A longa duração da I Guerra Mundial e a necessidade de dar continuidade à vida no local modificou as relações sociais, os costumes e o papel das mulheres na sociedade. [...] Os primeiros vestígios da mulher no mercado de trabalho ocorreram durante a I Guerra Mundial, pois, enquanto os homens lutavam, as mulheres precisavam substituí-los nas fábricas, com isso, passaram a acumular tarefas domésticas, tendo início à dupla jornada de trabalho. Na II Guerra Mundial, as mulheres novamente foram convocadas às fábricas. Além dos serviços prestados na I Guerra, elas tiveram que trabalhar como enfermeiras, cuidando dos feridos nos campos de batalha e como costureiras, fabricando as fardas dos soldados. Com o fim da II Guerra, os homens voltaram para suas antigas funções; desse modo, as mulheres teriam que voltar aos trabalhos do lar, porém, elas mostraram suas capacidades na execução de diversas tarefas e, por isso, passaram a lutar por seus direitos, adquirindo espaço no mercado de trabalho. Apesar da grande resistência e discriminação, os homens precisaram aceitar a presença feminina nas organizações, havendo dois pontos importantes a considerar: a remuneração inferior a dos homens e a dificuldade que as mulheres têm para alcançar cargos de maior hierarquia.

Assim sendo, dada a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho ao longo do tempo, pode-se observar atualmente que no contexto de uma sociedade globalizada caracterizada pela integração da economia mundial, observa-se uma evolução do papel da mulher com a ampliação de sua participação no mercado de trabalho ao longo do tempo, que ainda são limitadas por dificuldades relacionadas com a dupla jornada para conciliação da sua situação pessoal e profissional, e além disso, elas ainda as convivem com um cenário caracterizado pela discriminação e desigualdades salariais.

Nessa pesquisa, desenvolve-se um estudo comparativo entre as regiões Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste contribui para fortalecer a visão de desenvolvimento ligado ao maior aproveitamento da força de trabalho do gênero feminino.

O panorama dessa diferenciação de gênero no mercado de trabalho não ocorre da mesma forma em regiões diferentes do Brasil, e essa diferença apenas torna evidente o avanço no desenvolvimento socioeconômico da nossa nação.

Cabe ressaltar, que esta pesquisa foi elaborada sob as hipóteses de que a participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho ocorre de forma semelhante na região Nordeste, Norte e Centro-Oeste, assim como entre as regiões Sul e Sudeste e a de que as regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste tem níveis mais acentuados de discriminação salarial por gênero em relação às demais regiões brasileiras.

Nesta perspectiva, destaca-se ainda que o objetivo geral deste trabalho é realizar um estudo para o conjunto das regiões brasileiras, estabelecendo-se um comparativo entre gêneros no mercado de trabalho com base em variáveis como nível de escolaridade, renda média, idade, taxa de ocupação e desemprego.

Ademais, como objetivos específicos, tem-se a verificação da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, assim como a análise das diferenças no rendimento médio do trabalho entre homens e mulheres nos distintos setores de atividade econômica no período de 2014 a 2016 no Brasil.

No que se refere à estrutura dessa monografia abrange além desta introdução, tem-se as seguintes seções, a saber: na segunda seção, apresenta-se a revisão da literatura acerca de assuntos correlatos com o tema abordado no que se refere à participação da mulher e discriminação salarial no mercado de trabalho. Na terceira seção, foi analisada a discriminação no mercado de trabalho.

Na quarta seção, apresenta-se a metodologia utilizada no desenvolvimento deste estudo. Finalmente, na quinta seção foram apresentadas as conclusões desta pesquisa, assim como foram descritas as limitações e sugestões para futuros estudos referentes à abordagem de discriminação da mulher no mercado de trabalho.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A literatura acerca da participação da mulher no mercado trabalho aborda vários aspectos como, por exemplo, a inserção da mulher no mercado de trabalho assim como as desigualdades e discriminação salarial do sexo feminino no mercado de trabalho. Nesta perspectiva, dentre, os estudos acerca destes temas pode-se citar, dentre outros estudos, Daniel (2011) que analisou o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, fundamentando-se nas transformações ocorridas no mundo do trabalho concernentes à questões de gênero.

Ela utilizou uma pesquisa bibliográfica para investigar a participação da mulher no mercado de trabalho e constatou que são inexpressivamente representadas em posições de cargos profissionais em setores como na indústria e postos de alta chefia. E diante disto, argumentou que ocorre uma falácia ao atribuir às mulheres certas ocupações femininas inatas às mulheres, ocorrendo uma discriminação e desigualdade entre os homens e mulheres na dinâmica da inserção da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

Ela observou que a presença da mulher no mercado de trabalho é independente do ciclo de expansão ou recessão econômica e tende a ocupar certos guetos femininos resultado de segregação da mão-de-obra feminina, de forma que as mulheres ocupam postos de trabalho menos prestigiados e com menor responsabilidade e isto independe de uma conjuntura de crise ou expansão da atividade econômica.

Da Silva (2015) analisou a relação entre legislação trabalhista no Brasil e aspectos relativos à discriminação de gênero no mercado de trabalho. Ela estudou a aplicabilidade do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação ao seu entendimento com base em apontamentos históricos e sociológicos sobre a situação da mulher no mercado de trabalho. No seu estudo a autora observou que a diferença fundamental entre TST e o STF em relação ao artigo 384 da CLT, consiste no fato de que o TST requer a aplicação da lei na literalidade, ao passo que o STF leva em consideração à ideia de interpretação extensiva do art. 384 da CLT.

O estudo sinalizou para o fato de que não há vantagem para o empregador em contratar mulheres, dado que consideram mais caro fazer isso, o que contribui para a presença de desigualdade salarial de gênero. Ademais, com base na ferramenta de teoria dos jogos, ela observou que os dispositivos da legislação não garantem igualdade de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Filó e Ongaratto (2014) estudaram com base numa pesquisa bibliográfica e documental, questões referentes à legalidade do tratamento apresentado para as mulheres na legislação trabalhista. Os autores verificaram como evolui a igualdade de gênero no que se relaciona aos direitos trabalhistas. Eles verificaram que ocorre um claro estabelecimento de papéis desempenhados pelos gêneros, que permanecem pelas gerações.

Eles observaram que houve alteração considerável nos direitos trabalhistas da mulher principalmente a partir da Constituição Federal de 1988, em que os direitos protetivos passaram a ser substituídos por direitos promocionais. Os autores sugerem que a legislação avance e passe a considerar a situação da mulher inserida num contexto social, dado que a mulher tem entraves no seu cotidiano devido sua dupla jornada de conciliar as atividades laborativas com outras domésticas, que resultam em grande desgaste físico e psíquico. Para eles, é relevante refletir sobre a realidade das mulheres para que se alcance uma isonomia e se atenuem a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Souza e Santos (2014) verificaram a dinâmica da participação feminina no mercado de trabalho, assim como o preconceito profissional para com as mulheres. Adicionalmente, objetivaram analisar se numa posição de líder numa organização as mulheres têm o mesmo respeito que é conferido a um homem que ocupa o mesmo cargo profissional. Eles encontraram que 87,75% dos pesquisados afirmaram que não existe diferença, o que contrariou a análise dos dados do IBGE, nos quais se observou que o salário feminino correspondeu a 72,3% do masculino. Adicionalmente, elas mostraram que mulheres mesmo com as mesmas capacidades profissionais sofrem discriminação de seus colegas de trabalho, e, além disso, 75,86% de indivíduos pesquisados afirmaram que mulheres se destacam em cargos de grande confiança. No que se refere aos cargos de liderança, elas constataram que 68,96% dos pesquisados acreditam que a mulher é tratada com o mesmo respeito que o líder do sexo masculino, mas essa aceitação é mais positiva em áreas que são culturalmente consideradas de gênero feminino, como a educação e a saúde. Elas afirmam ainda que as mulheres convivem com problemas de desigualdade salarial e preconceito profissional, e, desta forma, a luta por igualdade salarial constitui uma causa aderida pelas mulheres no âmbito do mercado de trabalho no Brasil.

Flecha (2007) estudou a situação da mulher em termos de discriminação de gênero e sua participação no mercado de trabalho na região metropolitana de Belo Horizonte em Minas Gerais no ano de 2003, utilizando-se como base de dados a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) na RMBH, de natureza domiciliar realizada pelo Centro de Estatísticas e Informações

(CEI) da Fundação João Pinheiro (FJP). Ela observou um aumento na ocupação feminina na região metropolitana de Belo Horizonte, porém em situações desvantajosas em relação aos homens e sua inserção no setor público que está condicionada a algumas segmentações ocupacionais e também observou que as maiores possibilidades de trabalho estão presentes no setor de serviços. Ela obteve que, mesmo tendo uma presença relevante em cargos de elevados níveis de escolaridade, ainda persistem desigualdades salariais entre os gêneros, evidenciando discriminação de gênero e também notou que ainda existem diferenciais de salários entre homens e mulheres independentemente do grau de instrução e embora tenha melhorada a condição da mulher na divisão por gênero no mercado de trabalho, persistem disparidades nas situações salariais no ambiente do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Ela sugeriu que, não obstante ao aumento da participação das mulheres na força de trabalho, para atenuar as desigualdades e práticas discriminatórias no mercado de trabalho, faz-se necessário políticas e estratégias de ação social voltadas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Aliciewica. Antunes e Chiapetti (2015) estudaram a discriminação de gênero e as formas de manifestação no que se refere às diferenças salariais ou prováveis abusos. Eles obtiveram que existe discriminação de gênero no mercado de trabalho no Brasil e que mesmo tendo mais espaço no mercado de trabalho, para muitos dos casos analisados, o nível de disparidade permanece ou se acentua fracamente. Adicionalmente, eles apontaram, com base em dados de IBGE, DIEESE e CITE, que embora o nível de discriminação tenha diminuído, notaram que ainda existem discrepâncias em relação à empregos e salários entre homens e mulheres, de forma que não diminuíram para os conjuntos dos dados dessa pesquisa.

Garcia (2015) analisou a participação feminina no setor industrial no Brasil relacionando-a com a legislação trabalhista, a desigualdade trabalhista e a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Ele observou que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho vem sendo atenuada, de modo que foi constatado que as mulheres ganharam, ao longo do tempo, uma série de direitos em relação ao salário, emprego e auxílio durante o período de gestação. Ele ressalta que mesmo timidamente ocorrem avanços positivos no direito das mulheres no mercado laboral brasileiro, e tais avanços também sugerem mudanças em nível sociocultural ao longo dos anos no Brasil.



Alves e Guimarães (2009) estudaram elementos relacionados com a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil enfatizando questões como direitos, desigualdades e perspectivas para a participação feminina no mercado de trabalho. Eles apontaram que, ainda que apesar da legislação trabalhista brasileira busque atenuar a discriminação nas relações de trabalho, alguns dados sociais mostraram que certos grupos sociais como negros e mulheres são ainda bastante discriminados no mercado de trabalho. Os autores apontaram a partir de dados do IBGE sobre mercado de trabalho, que mesmo possuindo maior índice de escolaridade, as mulheres recebem salários inferiores aos homens e são mais vulneráveis em relação ao desemprego e à precarização do trabalho. Eles defendem ainda que uma das justificativas para a permanência das desigualdades observadas decorre de relações sociais entre os gêneros masculino e feminino e que isto é observado na evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho e, além disso eles perceberam que os dispositivos legislativos de proteção à mulher, em relação ao mercado de trabalho, não possuem condições necessárias para garantir às mulheres igualdade de condições. Eles sugeriram também que a articulação e organização feminina no empreendimento de lutas por maior participação no mercado de trabalho poderá proporcionar maior espaço e conquista de direitos e respeito para as mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Pereira, Santos e Borges (2005) investigaram a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho acerca de questões relativas às ocupações profissionais e a diferença na remuneração entre homens e mulheres. Elas observaram que a evolução dos valores sociais que acarretou no aumento da escolarização contribuiu significativamente para a ampliação da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Elas notaram que mesmo possuindo características idênticas, existe desigualdade de renda entre homens e mulheres. Observaram ainda que com a ampliação da participação das mulheres nas universidades, elas passaram a ocupar com maior frequência cargos profissionais mais prestigiados, que antes tinham forte presença masculina, além de ocuparem postos mais elevados nas empresas e, de modo geral se consolidam em carreiras profissionais técnicas e científicas. Adicionalmente, constataram que mesmo com um processo emancipatório e a conquista de espaço em profissões de maior prestígio, as mulheres ainda experimentam a discriminação de gênero e mesmo possuindo as mesmas características dos homens, recebem menores salários, o que evidencia a necessidade de avanços para a contenção desta segregação de gênero no mercado de trabalho no Brasil.

Ruiz (2010) elaborou um estudo sobre a legislação trabalhista na Europa, com ênfase para o caso do mercado de trabalho e reformas trabalhistas na Espanha. Ele apontou que as reformas trabalhistas facilitaram a inserção da mulher no mercado de trabalho. Porém apontaram que a legislação precisa melhorar no sentido de ser mais flexível com maior qualidade e estabilidade do emprego entre as mulheres no mercado de trabalho. O autor argumenta que a política de emprego para o mercado de trabalho espanhol deve estar em concordância com a estratégia europeia de emprego, de forma a contribuir para a promoção de igualdade de oportunidades com formulação e execução de políticas ativas centradas na mulher visando melhorias na participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho na Espanha. O autor ainda observou que a reforma trabalhista de 2006 enfrentou entraves relacionados com a baixa taxa de emprego entre mulheres e a necessidade de melhor equilíbrio entre seguridade e flexibilidade no emprego. Adicionalmente, ele apontou que a conciliação entre trabalho e vida familiar pode resultar em prejuízos culturais e situação de uma trajetória distinta da mulher em relação ao homem na dinâmica do mercado de trabalho e disto é sugerido por eles que devem ocorrer mudanças socioculturais profundas para que se supere a distribuição tradicional de papéis na vida familiar e no trabalho visando-se alcançar uma efetiva igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho.

Ainda com relação à discriminação no mercado de trabalho, Del Rio e Villar (2013) analisaram a discriminação de gênero no mercado de trabalho na Espanha, tendo como objetivo atualizar informações acerca da situação da mulher no mercado de trabalho espanhol, assim como evidenciar o nível de vulnerabilidade em relação às mulheres imigrantes. Ademais, eles também proporcionaram uma percepção no que se refere aos efeitos oriundos da segregação ocupacional sobre o bem-estar feminino, reivindicando ações de políticas orientadas para atenuação dos efeitos da discriminação no mercado de trabalho.

No que se refere à análise da relação da discriminação de gênero e a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho BARROS (2007) estudou a discriminação de gênero no mercado de trabalho e sua relação com as políticas públicas de incentivos à inserção da mão-de-obra feminina no mercado trabalho. Ela defendeu a necessidade de um processo de desnaturalização das desigualdades entre gêneros e a difusão de mudança cultural e de concepção em relação aos papéis conferidos a ambos os sexos e para contribuir com esse processo de mudança nas relações de gênero, o poder público tem uma relevante

responsabilidade de identificar situações de discriminação e desigualdade para as mulheres, criando condições para que elas tenham pleno exercício da cidadania nos espaços públicos.

KON (2013) verificou as condições de assimetrias de gênero no mercado de trabalho evidenciando situações desvantajosas das trabalhadoras, destacadamente nos países em desenvolvimento. A autora apontou que num contexto anual de modernização dos programas governamentais voltados para a resolução relativas à oferta e procura, emprego, desemprego, precarização, hierarquização e segmentação, não tem como se adotar uma concepção tradicional da mulher como força de trabalho secundária. A autora observa neutralidade de tratamento em relação às políticas de gênero nos países em desenvolvimento de forma que não têm como foco específico a mulher, embora os programas focalizem as mulheres, eles podem ampliar as desigualdades de gênero e refirmar uma posição subordinada da mulher nos espaços públicos e privados. Programas de geração de emprego e renda no Brasil, que estão orientados para a redução da pobreza e intensificação do processo de desenvolvimento econômico, objetivam, em termos gerais, tornar acessíveis às mulheres os benefícios das políticas ativas de mercado de trabalho, de modo que a promoção da igualdade de gênero é um fator que contribui para o desenvolvimento ao fortalecer o capital social de um país, o que implica em atenuação da pobreza e melhorias no bem-estar social.

NASCIMENTO (2016) estabeleceu um estudo da desigualdade de gênero e as políticas públicas relativas à inserção da mulher no mercado de trabalho e ampliando a discussão e análise para a representação política e na área científica. Analisando-se mais detalhadamente a realidade, o autor argumenta que não há espaço para a ideia equivocada de que não há lugar para mulheres na ciência e na política devido à inaptidão cognitiva e psicossocial delas. Ademais, o autor destaca também que a desigualdade de gênero não resulta de inaptidão cognitiva ou social, mas da delimitação do papel social relacionado com os homens e mulheres no âmbito de estruturas sociais que limitam oportunidades e criam obstáculos para o acesso da mulher no mercado de trabalho. Ele notou que a transformação nas condições da mulher no mercado de trabalho depende de uma coalizão de forças entre sociedade civil e Estado, sendo reforçada pelas ações coletivas dos movimentos sociais e políticas públicas de gênero mais efetivas no combate às desigualdades no mercado de trabalho.

PRONI E PRONI (2018) realizaram um estudo de caso para verificar a discriminação em grandes empresas e apontaram que indivíduos do gênero masculino em geral

recebem salários superiores aos das mulheres para a mesma função profissional. Eles defendem que a consolidação de uma situação de equidade de gênero nas grandes empresas depende da adoção de estratégias efetivas no setor privado. Além disso, eles observaram que não há uma eficácia nas políticas públicas para combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho para homens e mulheres na mesma função, ainda que em alguns casos ocorram denúncias de desigualdades salariais entre homens e mulheres por parte de sindicatos trabalhistas. Os autores observaram que no cômputo geral, as grandes empresas respeitam a legislação trabalhista, e mesmo ampliam os benefícios das mulheres na forma dos acordos coletivos. Porém essas ações não são suficientes para desfazer o cenário de divisão sexual do trabalho nas corporações, ou mesmo para garantir igualdade salarial e de oportunidades entre homens e mulheres nas empresas.

RIGONI E GOLDSCHIMDT (2015) estudaram sob o aspecto normativo e jurídico os aspectos da política pública de proteção à mulher no mercado de trabalho. Para os autores, a mulher enfrenta uma condição desfavorável que reforça um estigma de ausência de capacidade da mulher, a fragilidade física, a existência de atividades que de forma equivocada são classificadas como masculinas além do aspecto distorcido relacionado ao fato de que a mulher tem obrigação exclusiva de educar os filhos e cuidar das atividades domésticas. Conforme os autores, a eliminação das assimetrias, obtém-se a consequente igualdade de condições entre os gêneros masculino e feminino, no que se refere aos riscos e proteções e de fato acaba com a possibilidade de discriminação. Eles observaram que se deve ter atenção quanto ao fato de que as diferenças na identidade de gênero são admissíveis, porém devem ser estritamente combatidos os mais diversos atos discriminatórios. Eles apontaram que a erradicação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda está distante, porém a sociedade civil assim como o setor público devem atuar orientados para a criação de mecanismos que proporcionem às mulheres atingirem uma situação de igualdade de condições com os homens no mercado de trabalho no Brasil.

SERPA (2010) investigou aspectos referente à nova posição e participação da mulher no âmbito da sociedade capitalista, buscando entender as transformações ocorridas com a participação da mulher no mercado de trabalho, assim como estabelecer uma análise acerca desses processos de mudanças das condições sociais femininas no mercado de trabalho, com base num estudo aplicado para o caso de numa revisão da pesquisa realizada nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A – CELESC S/A. Ele observou que os níveis de rendimento feminino são sempre inferiores, independentes da posição no mercado de trabalho para o caso

de mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas, autônomas ou empregadoras. Ele notou que em termos gerais as mulheres possuem salários mais baixos, e pequena representatividade em cargos de liderança e alta chefia, além de serem mais vulneráveis à demissão, de forma que para garantir a emancipação feminina é necessário garantir acesso ao trabalho para a mulher no Brasil.

### **3 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A discriminação no mercado de trabalho pode ser de várias modalidades e inclui desde questões relacionadas com a etnia ou raça, bem como a tão comum discriminação de gênero. Neste sentido, estas formas de discriminação refletem em termos práticos em desigualdades salariais e mesmo na diferenciação de cargos e funções profissionais num determinado setor de trabalho ou empresa.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2014, do IBGE, mostrou que, apesar de ter ocorrido evolução, ainda temos significativa diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Os homens continuam com a maioria no mercado de trabalho, com 80% de participação e as mulheres não atingem 60% de ocupação. O rendimento médio do brasileiro cresceu quase 50%, de R\$ 1.000,00 em 2004 para R\$ 1.595,00 em 2014, os homens cresceram 43%, e as mulheres, 61%. Porém, no entanto, continuam ganhando mais do que as mulheres, em média, R\$ 1.831, contra R\$ 1.288, em 2014.

Evidentemente, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não eliminou os problemas de segregação ocupacional e discriminação salarial, embora tenham sido abrandados.

O relatório anual do Banco Mundial de 2012 evidenciou a importância da igualdade de gênero como instrumento de desenvolvimento, pois ela pode aumentar a eficiência econômica e melhorar outros resultados do desenvolvimento econômico, o trecho abaixo deixa claro que o desenvolvimento de um país está diretamente ligado com o aproveitamento de toda sua capacidade produtiva.

A desigualdade de gênero diminui a capacidade do país de competir internacionalmente [...] em um mundo globalizado, os países que reduzem as desigualdades de gênero, especialmente no ensino médio e no ensino superior e na participação econômica, terão uma clara vantagem sobre aqueles que adiam essa medida.

O estudo comparativo entre as regiões contribui para fortalecer a visão de desenvolvimento ligado ao maior aproveitamento da força de trabalho do gênero feminino. O panorama dessa diferenciação de gênero no mercado de trabalho não ocorre da mesma forma em regiões diferentes do nosso país, e essa diferença apenas torna evidente o avanço no desenvolvimento socioeconômico da nossa nação.

Apesar dos avanços obtidos pelas mulheres no último século serem extremamente importantes, resultando na igualdade civil entre homens e mulheres na constituição de 2002, é necessário avaliar o quanto essa igualdade de fato existe em nossa sociedade. Pois apesar da lei

garantir essa igualdade, é visível e notório que a desigualdade de gênero permanece em nossa sociedade, podemos identificar facilmente esse fato ao encarar que a participação feminina ainda é pouco representativa na Câmara dos Deputados, passando de 8,77% em 2011 com uma projeção de 9,94% para 2015, mesmo com cotas mínimas para o gênero (CÂMARA DOS DEPUTADOS, BRASIL, 2014).

Na análise da discriminação de gênero, cabe destacar a diferença entre os conceitos de gênero e sexo. Pode-se dizer que o conceito de gênero tem relação com uma construção social do sexo e foi concebido na Sociologia a partir dos anos 70, e se baseia na distinção entre atributos culturais ligados a cada um dos sexos, assim como à dimensão biológica dos seres, de forma que dado como uma construção social, o termo gênero abrange relações que incluem o sexo, porem vão além da dimensão simplesmente biológica. A ideia de sexo está relacionada com uma caracterização de natureza genética e anátomo-fisiológica em relação aos seres humanos (OLINTO,1998).

Ainda em relação à construção social no conceito de gênero, cabe observar que ocorre uma distinção nos papéis sociais entre homens e mulheres, que conforme descreve Giddens (2005, p. 107):

Gênero é um conceito socialmente criado, que atribui diferentes papéis e identidades sociais aos homens e às mulheres. No entanto, as diferenças de gênero são raramente neutras – em quase todas as sociedades, o gênero é uma forma significativa de estratificação social. Os papéis dos homens são, em geral, muito mais valorizados e recompensados que os papéis das mulheres: em quase todas as culturas, as mulheres carregam a responsabilidade principal de cuidar das crianças e do trabalho doméstico, enquanto os homens, tradicionalmente, nascem com a responsabilidade de sustentar a família. A preponderante divisão de trabalho entre sexos levou homens e mulheres a assumir posições desiguais em termos de poder, prestígio e riqueza.

Nesta perspectiva, ainda no que se refere a abordagens acerca da discriminação, têm-se como mais comuns formas de discriminação no mercado de trabalho são as de raça ou etnia e a discriminação de gênero. As modalidades de discriminação estão ocupadas em explicar, por exemplo, razões para assimetrias nas remunerações e nos cargos profissionais entre trabalhadores em diferentes setores da atividade econômica e separa os grupos de profissionais em diferentes grupos, de modo que não existe isonomia no tratamento destes grupos de indivíduos no âmbito do mercado de trabalho. Em relação às práticas de segregação no mercado de trabalho Borjas (2012, p. 446) observa:

A discriminação do empregador leva à segregação de trabalhadores negros e brancos, mas não cria um diferencial de salários entre os dois grupos. A discriminação do cliente poderá criar um diferencial de salários entre os dois grupos. A discriminação do cliente poderá criar um diferencial de salários entre os trabalhadores negros e brancos, se os empregadores não conseguirem “esconder” os negros em posições nas quais eles

tenham pouco contato com os clientes. Os diferenciais de salários por etnia e gênero podem surgir mesmo se os empregadores não forem preconceituosos. Quando as empresas não têm informações completas sobre a produtividade de um trabalhador específico, elas poderão usar características agregadas do grupo como um indicador de produtividade do trabalhador. A discriminação estatística leva ao tratamento diferencial de trabalhadores igualmente qualificados que pertencem a grupos diferentes.

Ainda nesta perspectiva da explicação da discriminação e desigualdade salarial no mercado de trabalho em relação à mulher, tem-se que a descontinuidade da presença da mulher no mercado de trabalho, pode ser um entrave para o *gap*<sup>1</sup> salarial de gênero no mercado laboral. Nesta perspectiva, Borjas (2012, p. 434), observa:

O capital humano é mais lucrativo quanto mais longo for o período de recompensa sobre o qual os retornos sobre o investimento podem ser coletados. Considere as recompensas de investimentos em capital humano feitos pelos novos participantes no mercado de trabalho. O capital humano adquirido pelos homens tem um período de recompensa longo, por isso grande parte dos homens espera participar no mercado de trabalho durante toda a sua vida. Em contrapartida, algumas mulheres esperam dedicar tempo para o setor doméstico, reduzindo o período de recompensa e o retorno sobre os investimentos. Não seria nenhuma surpresa se as mulheres, em média, adquirissem menos capital humano.

Cabe destacar ainda que, as explicações de diferença salarial entre gêneros explicadas a partir do capital humano, reside no fato de que necessariamente as mulheres não se atualizariam em termos de qualificação para o mercado de trabalho durante certo período de gestação e criação de filhos e com isto teria uma obsolescência nas suas qualificações profissionais e, deste modo elas estariam em desvantagem em relação aos homens, que não são afetados por esta descontinuidade e, desta forma tenderiam a acumular mais capital humano e se tornar mais competitivo em termos de suas qualificações no mercado de trabalho. Conforme aponta Borjas (2012, p. 435):

O capital humano que uma mulher adquire de certa maneira se depreciará durante os anos nos quais ela está envolvida na produção doméstica. Afinal, qualificações que não são usadas ou mantidas atualizadas são esquecidas e se tornam obsoletas. O valor de capital humano da mulher é, portanto, reduzido pela sua conexão intermitente no mercado de trabalho. Esta hipótese sugere que a descontinuidade na oferta de trabalho das mulheres durante o ciclo de vida gera um hiato salarial de gênero por dois motivos distintos. Primeiro, ela cria um diferencial de salários, por que os homens têm a tendência de adquirir mais capital humano. Segundo, os anos de criação de filhos aumentam o hiato salarial, porque as qualificações das mulheres têm a tendência a se depreciar durante este período.

A partir da relação entre acumulação do capital humano e a participação da mulher no mercado de trabalho, pode-se inferir também que as mulheres tem uma tendência em alocar sua mão-de-obra para cargos profissionais que maximizem seus rendimentos ao longo da vida,

---

<sup>1</sup> Diferença ou hiato salarial.



que corresponderiam a atividades profissionais com depreciação pouco provável em relação às suas qualificações profissionais, quando de seu retorno das ocupações no setor doméstico. Deste modo, pode-se apontar também que as habilidades inatas também contribuem para escolha de carreira universitária pelas mulheres, que as orienta para ingressarem em segmentos específicos correspondentes às suas habilidades. Borjas (2012, p. 438)

A teoria do Capital Humano foi idealizada e difundida por Theodore W. Schultz (1961) e Gary Becker (1975) e relaciona as diferenças salariais das pessoas com o acúmulo de habilidades ao longo da vida e com o investimento delas em educação. O capital humano está baseado no processo de acumulação relacionado com o investimento em educação, treinamento profissional, saúde, migração, e outros fatores que aumentam a produtividade das pessoas e, conseqüentemente, os ganhos, de forma que quanto maior for o investimento em educação e habilidades, mais elevada se torna a empregabilidade, o que contribui para a inserção ocupacional e otimiza a produtividade e a renda dos indivíduos, resultando assim em maior desenvolvimento profissional e social (BRUE, 2005).

No que se refere ao acúmulo de habilidades no âmbito da teoria do capital humano, Gary Becker estabeleceu uma distinção entre as ideias de treinamento geral e de treinamento específico, de forma que o treinamento geral proporciona uma elevação na produtividade marginal dos trabalhadores não apenas em seu emprego atual, assim como em qualquer outro emprego que ele adquira, ao passo que o treinamento específico aumenta a produtividade marginal no nível interno da empresa que o oferece. Portanto, algumas habilidades das pessoas são específicas a uma empresa ou situação específica, porém outras podem ser amplamente utilizadas em várias situações inerentes ao trabalho (BRUE, 2005).

Complementarmente, no caso do mercado de trabalho brasileiro, pode-se presenciar uma mudança de padrão sociocultural, que, conforme argumentam Pereira, Santos e Borges (2005, p. 4; 5):

A participação da mulher no mercado de trabalho vem carregada de mudanças nas ocupações. Isso se deve ao fato de existir ocupações ditas essencialmente femininas, e outras masculinas. A maioria dos estudos na área verifica que a mulher no mercado de trabalho aumenta em quantidade, mas também muda de qualidade de ocupações, porque estão se inserindo em postos antigamente somente masculinos. [...] As mulheres de hoje são mais educadas do que foram há trinta anos atrás e já conseguem ultrapassar os homens. No Brasil entre os que têm curso universitário as mulheres superam os homens tanto nos que possuem curso completo quanto os que tem curso incompleto. Os investimentos em educação da mulher têm impactos que vão muito além do seu progresso pessoal. As mulheres, quando educadas, cuidam melhor da sua saúde e da saúde da família, em especial, das crianças. Mães educadas ensinam bons hábitos de higiene para os filhos e orientam suas vidas de modo mais seguro. Além disso, a educação as leva a terem menos filhos, diminuindo o risco da gravidez indesejada e fazendo baixar a taxa de fertilidade da sociedade. Em outras palavras, a mulher ocupa um lugar estratégico na modelagem da sociedade.

Nesta seção, abordaram-se aspectos gerais relativos às ideias de discriminação no mercado de trabalho, apresentando-se elementos relacionados com fatores que contribuem para a ocorrência de desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres. A seção seguinte faz uma descrição da situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, tomando-se como base procedimentos metodológicos relacionados com a legislação sobre o tema de mercado de trabalho, assim como uma análise descritiva e tabular de dados secundários acerca da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil.

## 4 METODOLOGIA

Para a consecução dos objetivos desta pesquisa foi feita uma análise que contempla uma descrição da relação da mulher no mundo do trabalho sob o ponto de vista da legislação vigente no Brasil em relação ao que está estabelecido na Constituição Federal de 1988, assim como no que descreve a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que se refere à situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, com ênfase para um estudo comparativo nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste. Paralelamente, também é desenvolvida uma análise estatística descritiva de dados referentes à participação da mulher nos diferentes segmentos do mercado de Trabalho no Brasil com a utilização de dados secundários a partir de Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), além da pesquisa bibliográfica sobre o tema.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, tem-se que este estudo investiga a participação feminina no mercado de trabalho no período de 2014 a 2016 com ênfase para as capitais e regiões metropolitanas e em particular, tomando, a partir dos dados do DIEESE, ênfase para as cidades e região metropolitana de Fortaleza, Salvador, São Paulo, Porto Alegre e Distrito Federal, tendo como base de dados informações disponíveis nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), PNAD (informações específicas sobre o tema no interior da Pesquisa Nacional de Análise de Domicílios do IBGE) e DIEESE, além da pesquisa bibliográfica disponibilizadas na literatura acerca de mercado de trabalho e discriminação por gênero. Adicionalmente, cabe ressaltar que para o desenvolvimento desta monografia, foi utilizada revisão bibliográfica, baseada em obras e estudos relacionados principalmente à evolução recente do mercado, dando atenção particular à discriminação de gênero no mercado de trabalho, observando as características específicas de cada região e período no que tange à participação no mercado de trabalho.

Adicionalmente, cabe ressaltar que para o desenvolvimento desta monografia, foi utilizada revisão bibliográfica, baseada em obras e estudos relacionados principalmente à evolução recente do mercado, dando atenção particular à discriminação de gênero no mercado de trabalho, observando as características específicas de cada região e período no que tange à participação no mercado de trabalho.

## **5 ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO EM REGIÕES BRASILEIRAS NO PERÍODO DE 2014 A 2016**

A legislação trabalhista via CLT, por exemplo, assim como a Constituição Federal de 1988 tratam a respeito do problema relacionado à discriminação da mulher e sua participação no mercado de trabalho. Esses temas estão apresentados, por exemplo no artigo 384 da CLT e no artigo 7 da CF, nos quais discorrer sobre igualdade no mercado de trabalho independentemente de sexo, raça, cor, idade.

Na Constituição Federal no artigo 7º, alguns de seus incisos contém informações referentes ao combate à discriminação e igualdade de oportunidades e salarial entre os gêneros homem e mulher. Nos incisos XX e XXX da CF tem-se elementos que se relacionam com a igualdade de gênero e proteção da mulher no mercado de trabalho, de forma que este artigo descreve que são direitos inerentes aos trabalhadores rurais e urbanos e que contribuem para melhoria das suas condições sociais a proteção do mercado de trabalho da mulher e a proibição de diferenciação de salários de exercícios de funções profissionais e critério de admissão em relação a motivos de sexo, idade, cor ou estado civil.

Destaca-se também que além dos instrumentos de legislação que busque garantir igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, o Estado nacional deve reforçar a proteção às mulheres quanto à sua inserção e tratamento equitativo no mercado de trabalho a partir de medidas e implementação de políticas públicas que viabilizem o acesso das mulheres no mundo do trabalho, atenuando e erradicando os danos da segregação em relação ao gênero feminino na força de trabalho brasileira. Nesta perspectiva, Barros (2007, p. 6) analisou a relação entre o Estado e as políticas públicas para incentivos à igualdade de gênero no mercado de trabalho e observou que:

Considerando a situação familiar como um dos obstáculos à inserção feminina A formulação de programas que estimulem a geração de emprego e renda se constitui igualmente em importante função do Estado no caminho para proporcionar oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, se faz relevante pensar no combate à pobreza e na geração de renda numa perspectiva que não reproduza a tradicional divisão sexual do trabalho, como bem salienta Silveira, sobretudo quanto ao reforço dos trabalhos tidos como de mulheres, oferecendo-se, através de projetos sociais, opções restritas para gerar renda, tais como, a reunião de mulheres em grupos para costurar, cozinhar etc. Com o intuito de superar as desigualdades de gênero, as ações do governo não podem ser tomadas como atos isolados, devem, contrariamente, estar coerentes com um projeto geral de mudanças que possibilite tal superação e, conseqüentemente, a autonomia econômica das mulheres.

Pode-se dizer que em geral, as políticas públicas e a institucionalidade são elementos regulatórios das transformações que ocorrem no mercado de trabalho. Desta forma, o papel do

governo deve ser ativo e não neutro para a redução das assimetrias do mercado de trabalho, a partir de uma ação do setor público que seja exercida sobre a realidade configurada sob as relações de gênero, que se fazem enquanto elementos relevantes da diferenciação e da disparidade social e econômica (KON, 2013).

Ainda em relação às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, pode-se destacar que é indispensável que se incentive os mecanismos que proporcionem maior valorização ao trabalho feminino, resultando em igualdade material de condições com o gênero masculino. Dentre os fatores que dificultam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, pode-se destacar a impossibilidade de estudar na época regular que as coloca em situação de desvantagem em relação aos homens observando-se também que fatores econômicos, como a pobreza, podem explicar a exclusão feminina de uma situação melhor em termos de acesso ao mercado de trabalho e consequente melhoria no bem-estar social (RIGONI E GOLDSCHIMDT, 2015).

Pode-se dizer que no que se refere aos aspectos normativos sobre a discriminação, que a legislação omite a relevância do trabalho doméstico de forma tal condição é um entrave para o acesso da mulher no mercado de trabalho. Assim sendo, cabe destacar que o não reconhecimento do trabalho executado por elas em âmbito doméstico pode constituir de certa forma um fator discriminatório (RIGONI E GOLDSCHIMDT, 2015).

A implantação de políticas públicas de gênero tendo como objetivo central o trabalho e a valorização do gênero feminino joga um papel relevante na construção da justiça social, sendo condição propícia para isso a implementação de políticas públicas que atendam à necessidade da mulher pobre, conferindo a ela condições adequadas para que possibilite-as se ausentar de casa para trabalhar, oferecendo a elas uma estrutura formada por creches e espaços para as crianças, cujas mães estejam em horário de trabalho, proporcionando às mães incentivos práticos para que busquem qualificação e o consequente sucesso na inserção no mercado de trabalho (RIGONI E GOLDSCHIMDT, 2015).

Nesta perspectiva, para analisar a discriminação de gênero no mercado de trabalho entre as regiões brasileiras, foi feita uma análise estatística descritiva de dados sobre a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro em termos percentuais para grandes capitais e para as diferentes regiões do Brasil.

Pode-se observar que em todas as cidades listadas na tabela 1, ocorreu uma redução da participação da mulher no mercado de trabalho, considerando-se a comparação dos anos de 2014 e 2016, e além disso, as cidades de Fortaleza, São Paulo e Porto Alegre apresentaram uma variação percentual negativa de 2015 para 2016. Pode-se apontar como um fator que pode

explicar esta redução de participação, pode estar ligado à opção de as mulheres em alguns períodos de tempo estarem fora do mercado devido por exemplo à acumulação de qualificações de capital humano ou mesmo por questões pessoais como a maternidade, que gera este afastamento do mercado de trabalho e a consequente redução da participação feminina no total da força de trabalho no Brasil.

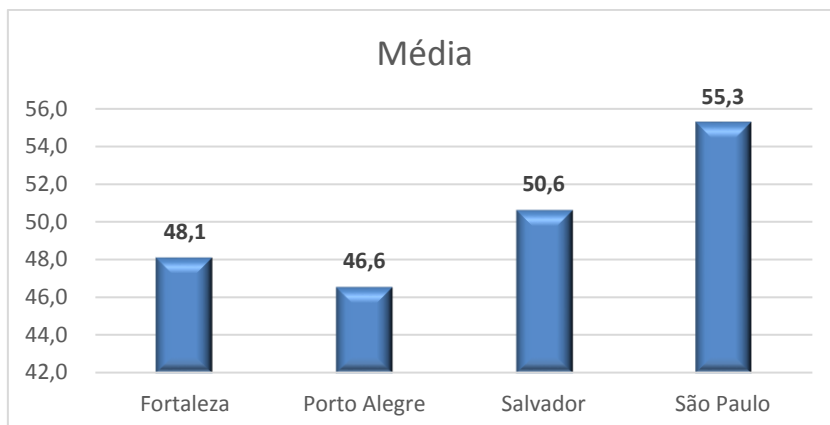
Tabela 1 – Taxas de participação dos ocupados, segundo sexo. Regiões metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016. Em (%)

Regiões Metropolitanas	2014	2015	2016	Variação Relativa 2016/2015
<b>Mulheres</b>				
Distrito Federal	-	58,2	59,1	1,5
Fortaleza	49,1	47,8	47,5	-0,6
Porto Alegre	46,7	47,2	45,8	-3,0
Salvador	51,8	49,7	50,4	1,4
São Paulo	55,1	55,4	55,3	-0,2
<b>Homens</b>				
Distrito Federal	-	72,6	72,3	-0,4
Fortaleza	66,8	66,0	65,1	-1,4
Porto Alegre	63,3	63,4	61,6	-2,8
Salvador	67,0	65,5	65,6	0,2
São Paulo	70,5	70,8	70,4	-0,6

Fonte: DIEESE

Com relação às médias para a taxa de ocupação das mulheres, no gráfico 1, pode-se perceber que as cidades de São Paulo e Salvador apresentam as maiores médias para a taxa de participação dos ocupados comparativamente à Fortaleza e Porto Alegre, o que confirma o padrão apresentado pela tabela 1, isto pode estar relacionado ao fato de que São Paulo tem em geral maior oferta de emprego e diversificação de postos de trabalho em relação às demais cidades analisadas no gráfico 1.

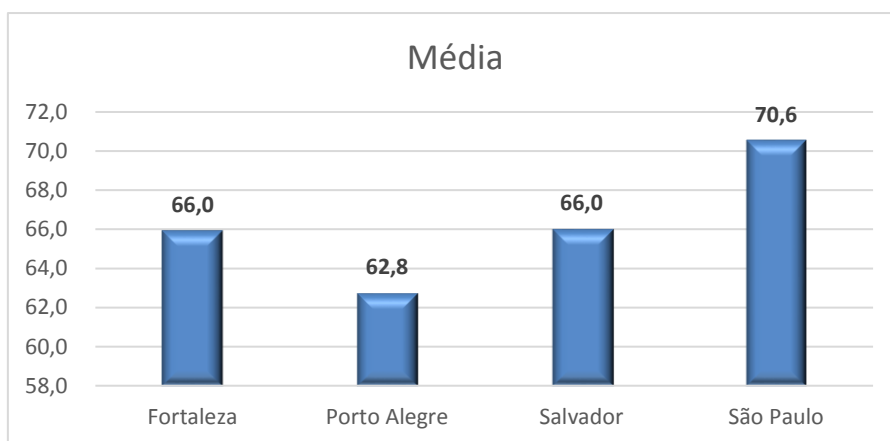
Gráfico 1 – Valor médio para a taxa de participação dos ocupados do sexo feminino. Regiões metropolitanas no período 2014 – 2016. Em (%)



Fonte: Elaboração própria.

O padrão da média da taxa de participação dos ocupados para o sexo masculino apresenta um comportamento semelhante ao do gráfico 1, com a diferença de que nesse caso ao valor apresentado para a cidade de Fortaleza é aproximadamente o mesmo que o registrado para Salvador, além do que Porto Alegre tem a menor taxa de ocupados entre os homens, enquanto São Paulo apresentou o maior nível da média para a taxa de participação dos homens ocupados no período de 2014 a 2016.

Gráfico 2 – Valor médio para a taxa de participação dos ocupados do sexo masculino. Regiões metropolitanas no período 2014 – 2016. Em (%)



Fonte: Elaboração própria.

Na tabela 2, estão apresentados dados para a jornada média semanal, em horas para o trabalho por categorias de gênero. O que se nota é que as mulheres, conforme análise anterior da tabela 1, possuem um rendimento médio menor do que o dos homens entre as regiões brasileiras, porém os homens tem maior jornada média de trabalho. Nota-se também que a jornada de trabalho feminina é menor do que o total nacional.

Ademais, pode-se verificar que, a jornada de trabalho média da mulher em Fortaleza é mais elevada em relação às cidades de Salvador e São Paulo, embora em relação às taxas de participação da força de trabalho feminina, o mercado de trabalho em São Paulo reflete uma maior inclusão deste gênero do que na cidade de Fortaleza.

Tabela 2 – Jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016. Em horas.

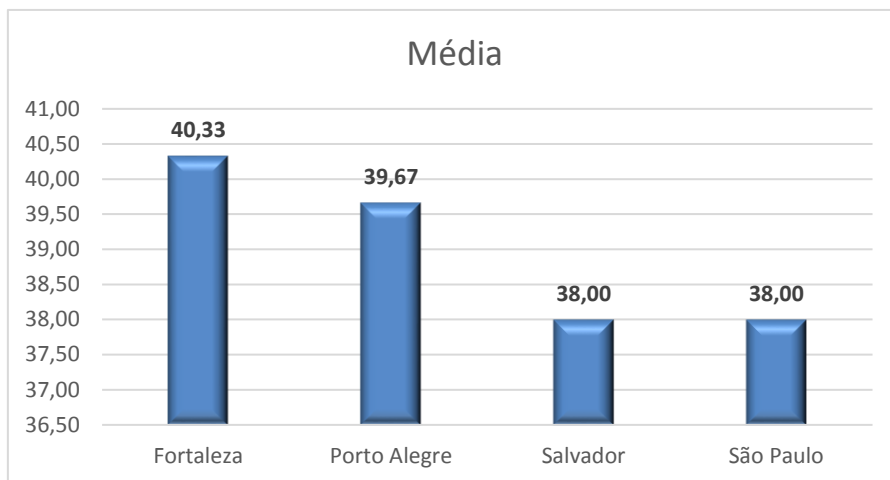
Regiões Metropolitanas	Jornada Média Semanal		
	Total	Mulheres	Homens
2014			
Distrito Federal	-	-	-
Fortaleza	43	41	44
Porto Alegre	42	40	44
Salvador	41	38	43
São Paulo	41	38	43
2015			
Distrito Federal	40	39	41
Fortaleza	42	40	44
Porto Alegre	41	39	43
Salvador	41	38	42
São Paulo	41	38	43
2016			
Distrito Federal	40	39	41
Fortaleza	42	40	43
Porto Alegre	42	40	43
Salvador	41	38	42
São Paulo	41	38	43

Fonte: DIEESE

Pode-se confirmar o padrão apresentado na tabela 03 para a jornada de trabalho de homens e mulheres, a partir dos gráficos 3 e 4 a seguir. Note pelo gráfico 3, que a média dos anos 2014 a 2016 para a jornada de trabalho feminina apresentou-se maior para as cidades de Fortaleza e Porto Alegre, enquanto a média da jornada de trabalho da mulher em São Paulo e Salvador foram as menores registradas para o período entre 2014 e 2016.



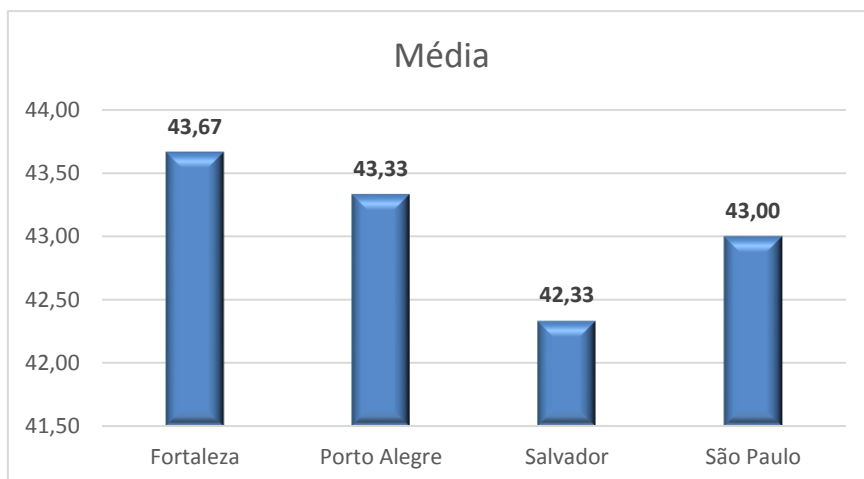
Gráfico 3 – Valor médio da jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal para o sexo feminino nas Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. Em horas.



Fonte: Elaboração própria.

No Gráfico 4, observa-se que a média para o período de 2014 a 2016 da jornada de trabalho semanal no trabalho principal para os homens apresenta patamares superiores aos da mulheres, fato este que pode ajudar a explicar os diferenciais no rendimento médio entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sendo os maiores valores registrados para as cidades de Fortaleza e Porto Alegre, respectivamente, enquanto Salvador mostrou o menor nível de média da jornada semanal de trabalho para os homens no período de 2014 a 2016.

Gráfico 4 - Valor médio da jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal para o sexo masculino nas Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. Em horas.



Fonte: Elaboração própria.

Na tabela 3, pode-se observar os dados para o tempo médio e mediano de permanência na atividade de trabalho conforme os sexos masculino e feminino entre algumas das principais cidades brasileiras no período de 2014 a 2016. Percebe-se que o tempo médio da mulher no posto de trabalho é menor para a mulher na cidade Fortaleza do que em Salvador e São Paulo para o ano de 2016 e nos demais anos a média de Fortaleza é inferior a de Salvador, porém superior a de São Paulo. Ou seja, estes dados apontam para uma rotatividade nos postos de trabalho mais elevada em Fortaleza em relação à Salvador e São Paulo, o que constitui um fato que pode estar atrelado com a migração de pessoas para atividades informais de trabalho ou mesmo com períodos maiores em que as pessoas possam estar aguardando emprego e recebendo seguro-desemprego ou mesmo adquirindo qualificações e assim logo migrando para outros postos de trabalho.

Tabela 3 – Tempo médio e mediano de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016 (em meses)

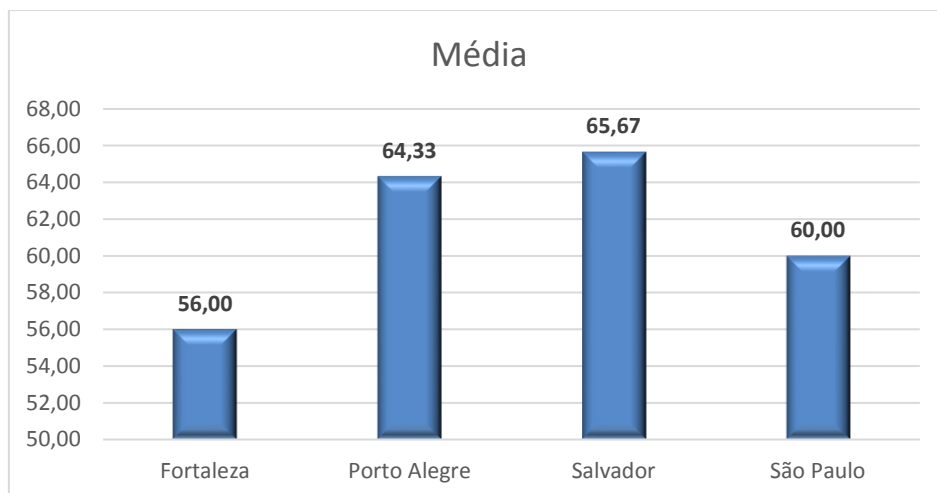
Período e Regiões	Tempo Médio de Permanência			Tempo Mediano de Permanência		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
2014						
Distrito Federal	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	56	55	57	24	24	24
Porto Alegre	64	62	66	30	24	35
Salvador	63	64	62	24	24	24
São Paulo	61	59	63	24	24	30
2015						
Distrito Federal	87	81	92	36	36	36
Fortaleza	55	54	57	24	24	24
Porto Alegre	67	64	70	36	32	36
Salvador	67	67	67	30	30	32
São Paulo	64	60	67	30	24	36
2016						
Distrito Federal	89	84	94	44	36	48
Fortaleza	59	59	60	24	24	24
Porto Alegre	68	67	70	36	36	36
Salvador	66	66	67	36	36	36
São Paulo	66	61	69	36	30	36

Fonte: DIEESE

Em relação à média do tempo de permanência das mulheres assalariadas no período de 2014 a 2016, pode-se verificar no gráfico 5, que para Salvador e Porto Alegre, respectivamente, ocorre o maior tempo médio de permanência, enquanto para Fortaleza,

observa-se o menor tempo médio de permanência das mulheres no trabalho. Estes resultados corroboram com o padrão apresentado na tabela 3, em que se observou que o tempo de permanência da mulher no trabalho para o caso de Fortaleza, reduziu-se em 2016 comparativamente a 2014, e, naturalmente, isso contribui para a redução da média para o período de 2014 a 2016.

Gráfico 5 – Valor da média para o tempo médio de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual para o sexo feminino. Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. (em meses)

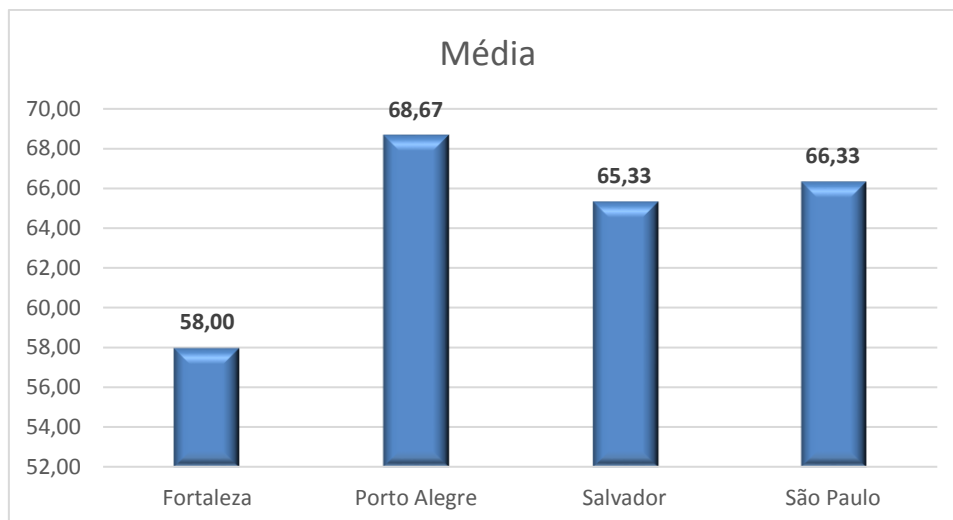


Fonte: Elaboração própria.

No gráfico 6, nota-se que Porto Alegre apresentou a maior média de permanência dos homens no trabalho entre 2014 e 2016 com valor apresentado superior a 68 meses, enquanto para Fortaleza verifica-se o menor valor registrado, ficando num nível inferior a 58 meses para a média da permanência dos homens no posto de trabalho no período de 2014 a 2016.

Além disso, no gráfico 6, observa-se que, com exceção de Salvador, a média do tempo de permanência dos homens no posto de trabalho entre 2014 e 2016 é superior aos níveis registrados para as mulheres no gráfico 5, e isso também pode sinalizar um dos fatos que explicam os diferenciais salariais entre homens e mulheres devido à rotatividade menor da mão-de-obra masculina em relação à feminina.

Gráfico 6 – Valor da média do tempo médio de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual para o sexo masculino. Regiões Metropolitanas no período 2014 – 2016. (em meses).



Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4, apresentam-se dados sobre a distribuição do contingente de pessoas ocupadas conforme setor da atividade econômica e gênero para o período de 2014 a 2016. Constata-se que para todas as cidades listadas no período 2014 a 2016 as mulheres, assim como os homens, estão predominantemente empregadas em atividade no setor de serviços, sendo que a percentagem de mulheres empregadas no setor de serviços é maior nas cidades de São Paulo e Salvador do que em Fortaleza em todo o período de 2014 a 2016, tal resultado assemelha-se com o padrão da tabela 1 acerca da taxa de participação dos ocupados por sexo mostradas anteriormente na tabela 1.

Por outro lado, observa-se um movimento contrário no que se refere à ocupação das mulheres na indústria de transformação e no comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas, porém apesar de a participação das mulheres nestes dois setores ser maior em relação as de São Paulo e Salvador.

É perceptível também que as taxas de mulheres empregadas no setor de serviços comparadas as dos homens são bem mais elevadas, constatando-se a segregação ocupacional por gênero. Assim como o inverso ocorre no setor de construção.

Tabela 4 – Distribuição dos ocupados no setor de atividade econômica, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016

Período	Distribuição dos ocupados			
	Total	Setor de Atividade Econômica		
		Construção (2)	Serviços (4)	Outros (5)

	Indústria de transformação (1)			Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas (3)		
<b>2014</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	100,0	18,9	(7)	22,1	57,5	(7)
Porto Alegre	100,0	12,0	(7)	19,4	67,3	(7)
Salvador	100,0	4,1	1,3	19,2	74,0	1,4
São Paulo	100,0	12,4	0,8	15,3	70,9	0,6
<b>Homens</b>						
Distrito Federal	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	100,0	17,1	15,1	24,7	40,2	(7)
Porto Alegre	100,0	20,9	12,3	19,9	45,3	1,6
Salvador	100,0	11,6	17,5	19,6	48,3	3,0
São Paulo	100,0	20,1	13,2	18,8	46,1	1,8
<b>2015</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal	100,0	2,5	(7)	15,7	80,1	(7)
Fortaleza	100,0	17,9	(7)	22,5	58,3	(7)
Porto Alegre	100,0	12,6	0,8	17,7	68,4	(7)
Salvador	100,0	4,6	(7)	17,9	75,6	(7)
São Paulo	100,0	11,7	0,9	16,5	70,3	0,6
<b>Homens</b>						
Distrito Federal (6)	100,0	3,9	9,3	20,0	64,7	1,9
Fortaleza	100,0	16,4	15,0	25,1	40,7	(7)
Porto Alegre	100,0	19,9	12,1	19,7	46,6	1,7
Salvador	100,0	11,4	14,8	20,2	51,2	2,4
São Paulo	100,0	19,6	12,4	18,9	47,5	1,6
<b>2016</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal (6)	100,0	2,8	(7)	15,1	80,6	(7)
Fortaleza	100,0	17,6	(7)	21,8	59,3	(7)
Porto Alegre	100,0	11,7	(7)	18,4	68,7	(7)
Salvador	100,0	3,9	(7)	17,9	76,2	(7)
São Paulo	100,0	10,8	0,8	16,1	71,7	0,6
<b>Homens</b>						
Distrito Federal (6)	100,0	4,1	8,8	19,7	65,5	2,0
Fortaleza	100,0	15,5	14,1	24,9	42,3	3,2
Porto Alegre	100,0	19,9	12,6	20,4	45,8	1,3
Salvador	100,0	10,7	14,0	21,0	51,7	2,6
São Paulo	100,0	18,4	11,7	19,0	49,1	1,8

Fonte: DIEESE

Na tabela 5 tem-se dados que descrevem índices de nível de ocupação, conforme o sexo para o período de 2014 a 2016 para às regiões brasileiras. No período de 2014 a 2016, as ocupações se concentram principalmente nos setores de serviço e no comércio, sendo que para o ano de 2016 o total do nível de ocupação para as mulheres na cidade de Fortaleza, mostrou-

se inferior em relação às cidades de Salvador e São Paulo, o que acompanha a mesma tendência de desigualdade em relação ao rendimento médio entre estas cidades e entre regiões brasileiras.

Tabela 5 – Índice do nível de ocupação, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2014 – 2016.

Base 2011 = 100

Período	Distribuição dos ocupados					
	Setor de Atividade Econômica					
	Total	Indústria de transformação (1)	Construção (2)	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas (3)	Serviços (4)	Outros (5)
<b>2014</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal (6)	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	103,9	96,7	(7)	110,4	104,2	(7)
Porto Alegre	100,0	91,7	(7)	102,6	100,9	(7)
Salvador	108,1	85,3	(7)	112,2	108,6	100,0
São Paulo	101,8	93,4	102,9	93,2	105,6	88,1
<b>Homens</b>						
Distrito Federal (6)	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	106,5	102,5	112,5	109,8	106,1	(7)
Porto Alegre	98,2	97,1	98,4	95,1	100,2	94,1
Salvador	106,3	101,1	115,1	106,6	106,7	80,6
São Paulo	101,0	93,1	106,6	96,9	105,3	96,5
<b>2015</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal (6)	104,2	100,0	(7)	98,0	106,0	(7)
Fortaleza	101,8	90,0	(7)	108,4	103,3	(7)
Porto Alegre	99,2	95,4	(7)	92,9	101,6	(7)
Salvador	105,3	94,1	(7)	101,6	108,0	(7)
São Paulo	101,0	87,5	114,3	99,7	103,9	88,9
<b>Homens</b>						
Distrito Federal (6)	102,4	96,4	82,1	107,0	105,5	92,9
Fortaleza	104,4	96,2	108,6	109,3	105,3	(7)
Porto Alegre	95,8	90,0	94,3	92,2	100,7	94,1
Salvador	103,0	95,8	94,4	106,6	109,6	61,3
São Paulo	99,0	89,0	98,2	95,5	106,4	84,2
<b>2016</b>						
<b>Mulheres</b>						
Distrito Federal (6)	102,9	106,3	(7)	92,9	105,3	(7)
Fortaleza	97,0	84,0	(7)	101,3	100,0	(7)
Porto Alegre	94,5	84,3	(7)	91,7	97,3	(7)
Salvador	101,5	76,5	(7)	97,6	104,9	(7)
São Paulo	97,2	77,7	97,1	93,7	102,0	84,2

**Homens**

Distrito Federal (6)	100,1	96,4	75,6	102,3	104,3	92,9
Fortaleza	99,1	86,2	97,7	102,3	103,9	93,5
Porto Alegre	91,2	85,7	93,4	90,7	94,1	76,5
Salvador	97,9	86,3	84,9	105,3	105,1	64,5
São Paulo	94,9	80,1	88,9	92,0	105,4	89,6

Fonte: DIEESE

Na tabela 6, tem-se dados que descrevem para regiões brasileiras no ano de 2016 as taxas de desocupação de pessoas com 16 anos ou mais de idade. Pode-se observar pela tabela 6 que as taxas de desocupação das mulheres nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste são superiores comparativamente às taxas de desocupação observadas para as regiões Sul e Sudeste. Ademais, constata-se também que as taxas de desocupação tanto para os homens como para mulheres são maiores na região Nordeste em relação à região Sudeste do Brasil.

A tabela 6 tem uma certa relação com a tabela 1 da taxa de ocupação na qual se destacaram as cidades de Porto Alegre e São Paulo como representativas das regiões Sul e Sudeste, e mostra um cenário parecido, dado que os melhores resultados mostram um destaque para as regiões Sul e Sudeste, cujas taxas de desocupação no total iguais em 2016 foram de 9,8% e 7,4%, respectivamente registrada ~~em~~ abaixo do total nacional de 11,3%, enquanto as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, apresentaram taxas de desocupação acima do total nacional. Isto pode ser explicado em partes pelo fato de as regiões Sul e Sudeste concentrarem maior número de empresas e terem uma dinâmica de inovações tecnológicas, além de concentrarem maiores investimentos em infraestrutura, saúde e educação, o que resulta na criação mais ampla e diversificada de postos de trabalho nestas regiões do Brasil. Esse padrão apresentado para as regiões e para o total nacional de taxa de desocupação em 2016, apresenta semelhança com o comportamento apresentado no estudo de Andrade (2016, p.23) para a taxa de desocupação entre homens e mulheres no período de 2003 a 2011, no qual se observou que para o Brasil, o nível de desocupação das mulheres é superior ao dos homens em todo esse período, sendo registrado valores iguais a 15,2% para as mulheres e 10,1%, comparativamente a uma redução de 7,5% para mulheres e 4,7% para os homens no ano de 2011.

Tabela 6 – Taxa de desocupação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de idade

		Sexo

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais	Total		Homens		Mulheres	
	Taxa	CV (%)	Taxa	CV (%)	Taxa	CV (%)
Brasil	11,3	1,1	10,1	1,4	12,9	1,4
Norte	11,5	3,0	9,4	4,1	14,5	3,4
Nordeste	13,4	1,9	12,1	2,3	15,1	2,3
Sudeste	11,7	1,9	10,5	2,4	13,2	2,4
Sul	7,4	2,5	6,4	3,2	8,7	3,2
Centro-Oeste	9,8	2,7	8,6	3,5	11,4	3,5

Fonte: IBGE

Na tabela 7, podem-se observar os dados para a proporção de pessoas ocupadas com idades a partir de 16 anos para o total geral e por sexos. Pode-se perceber que em termos absolutos em relação às proporções, o nível de ocupação das mulheres na região Nordeste é menor do que no Sudeste, dado que também se repete para as proporções de homens empregados e em termos absolutos as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste apresentam níveis de ocupação inferiores aos das regiões Sudeste e Sul do Brasil.

Os resultados deste gráfico mostram que em geral as mulheres tem uma participação mais reduzida no total de ocupados em trabalhos formais, em termos de regiões com exceção apenas da região Norte.

Na verdade, no geral, existe um equilíbrio entre a participação dos gêneros masculino e feminino no trabalho formal, que fica mais evidente quando se analisa o total nacional, cuja proporção de mulheres ocupadas é igual a 61,3%, enquanto a proporção de homens ocupados em trabalhos formais é de 61,1%, estes resultados podem de certa forma estar relacionados com a heterogeneidade e diversidade dos setores de atividade econômica, bem como os diferentes níveis de oferta de postos de trabalhos disponíveis, que podem abranger profissionais de ambos os gêneros e de certo modo contribuem para um equilíbrio no nível de ocupação de ambos os gêneros nas ocupações formais no mercado de trabalho.

Tabela 7 - Pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e proporção em trabalhos formais, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais – 2016

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais	Pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência			
	Total (1 000 pessoas)	Proporção em trabalhos formais (%) (1)		
		Total	Sexo	
			Homens	Mulheres



	Absoluto	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	90 792	0,3	61,2	0,3	61,1	0,4	61,3	0,4
Norte	7 080	0,8	41,4	1,4	40,0	1,7	43,6	1,7
Nordeste	21 581	0,5	45,3	0,9	44,1	1,0	47,1	1,1
Sudeste	40 294	0,4	68,8	0,5	69,7	0,6	67,8	0,7
Sul	14 526	0,5	72,4	0,5	74,3	0,6	70,0	0,7
Centro-Oeste	7 310	0,7	62,6	0,8	62,8	0,9	62,2	1,1

Fonte: IBGE

Na tabela 8, estão descritos conjuntos de dados para o rendimento médio no trabalho principal relacionado com pessoas de 16 anos de idade ou mais conforme sexo e raça ou cor para as regiões brasileiras no ano de 2016.

Nota-se que para a média do total, a região Nordeste apresenta-se abaixo do patamar médio de rendimento das outras quatro regiões brasileiras. Além disso, nota-se que o rendimento médio da mulher é inferior ao dos homens para todas as cinco regiões brasileiras, o que reforça a ideia de certa persistência de um cenário de assimetria e discriminação no mercado de trabalho, dado que mesmo se equiparando aos homens em relação ao nível de ocupação, as mulheres ainda apresentam uma posição inferior no mercado de trabalho em termos monetários e de outros aspectos como na participação em cargos de alta chefia e de maior responsabilidade e por conseguinte com melhores patamares salariais.

No que se refere ao rendimento médio da mulher na comparação inter-regional, pode-se perceber uma assimetria entre o Nordeste e o Sudeste, de forma que a média de rendimentos do trabalho das mulheres nordestinas representa quase metade do rendimento médio das mulheres na região Sudeste do Brasil.

Tabela 8 – Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais – 2016

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais	Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (R\$) (1)									
	Total		Sexo				Cor ou Raça			
			Homens		Mulheres		Branca		Preta e Parda	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	2 021	2,0	2 251	2,7	1 710	1,4	2 629	3,0	1 455	0,9
Norte	1 495	2,1	1 568	2,2	1 375	2,6	2 040	3,9	1 355	1,9
Nordeste	1 349	2,0	1 433	2,1	1 227	2,2	1 828	3,2	1 186	1,7
Sudeste	2 369	3,6	2 715	4,9	1 929	2,5	2 978	5,0	1 605	1,5

Sul	2 173	1,4	2 459	1,6	1 799	1,5	2 342	1,5	1 558	1,6
Centro-Oeste	2 231	2,1	2 478	2,2	1 897	2,3	2 906	3,0	1 821	1,7

Fonte: IBGE

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2016, consolidado de primeiras entrevistas.

Nota: Para classificação dos trabalhos formais ou informais, foi utilizada a definição da Organização Internacional do Trabalho - OIT (PERFIL..., 2009).

(1) Exclusive as pessoas com rendimento nulo.

Na tabela 9, mostram-se dados sobre o rendimento médio no trabalho principal para o trabalho formal conforme o sexo com números para o Brasil e dados por regiões brasileiras. Pode-se constatar uma desigualdade no rendimento médio e tal heterogeneidade na distribuição do rendimento faz perceber principalmente quando se compara à região Nordeste com as outras regiões, de modo que o rendimento médio da mulher na região Nordeste é de apenas R\$ 1722,00, enquanto no Sudeste, este rendimento médio atinge um nível igual a R\$ 2.226,00, sendo que o Nordeste apresentou o menor rendimento médio em relação às demais regiões brasileiras.

Este resultado pode estar associado com o nível de qualificação ou responsabilidade atribuído às atividades e setores que absorvem a força de trabalho masculina e feminina, na qual se pode ter um cenário no qual predomina entre os homens maior nível de ocupação profissional em cargos de alta responsabilidade ou chefia, enquanto as mulheres podem apresentar predominância na ocupação de cargos com menor exigência de qualificações e exercer menos funções de gestão ou de liderança nas empresas em geral no âmbito dos setores da economia, contribuindo para caracterizar estas discrepâncias no rendimento médio entre os diferentes gêneros no mercado de trabalho.

Tabela 9 – Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e em trabalhos formais (R\$)

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais	Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e em trabalhos formais e informais (R\$) (1)							
	Total		Trabalhos formais (2)					
			Total		Sexo			
					Homens		Mulheres	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	2 021	2,0	2 441	1,6	2 726	1,7	2 079	1,5
Norte	1 495	2,1	2 088	2,4	2 234	2,6	1 894	2,9
Nordeste	1 349	2,0	1 914	2,2	2 067	2,5	1 722	2,4
Sudeste	2 369	3,6	2 661	2,7	3 010	3,0	2 226	2,7
Sul	2 173	1,4	2 383	1,5	2 680	1,7	1 999	1,5
Centro-Oeste	2 231	2,1	2 636	2,3	2 913	2,5	2 279	2,6

Fonte: IBGE

Na tabela 10, pode-se observar uma discrepância no nível de rendimento médio por hora das mulheres da região Nordeste, que se apresenta como inferior às médias do Brasil e da região Sudeste para o ano de 2016.

Pode-se observar também que a remuneração média por hora para os homens em maior do que os das mulheres com nível superior para o Brasil, regiões Nordeste e Sudeste. Pode-se observar em linhas gerais que o rendimento-hora médio nas regiões Sul e Sudeste superam as demais regiões brasileiras e ficam acima da média nacional, em relação ao total geral, porém para o grupo de nível de instrução com ensino superior, o resultado para a região Nordeste foi superior ao da região Sul, porém ficou ainda abaixo do total da região Sudeste.

É notório que a discriminação atinge as mulheres, tomando-se o nível de instrução como uma aproximação da qualificação profissional. Em todos os níveis de instrução, a remuneração média da mulher é significativamente inferior à do homem com igual nível de instrução. Esta tendência também converge com o estudo de ONU mulheres (2016, p. 57) no qual se aponta que o rendimento hora das mulheres é inferior aos dos homens para todos os níveis de instrução em relação aos anos de estudo, nos anos de 2004 e 2014, apesar de haver uma pequena redução nesta diferença, na qual a razão entre o rendimento médio por hora da mulher era de 82,7% do total do homem em 2004 e passou para 84,8% no ano de 2014. Além disso, também foi constatado no mesmo estudo, ONU mulheres (2016, p. 57), que ocorreu uma leve redução da jornada média semanal de trabalho da mulher em relação ao homem, passando-se de uma diferença de 7,1 horas em 2004 para 5,0 horas no ano de 2014, cabendo destacar esta estatística considera apenas o trabalho principal e não leva em conta outro trabalho como os afazeres domésticos.

Tabela 10 - Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo, cor ou raça e nível de instrução, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grandes Regiões – 2016

Grandes Regiões	Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas (1)									
	Total		Nível de instrução							
			Sem instrução e Ensino Fundamental incompleto ou equivalente		Fundamental completo ou equivalente e Médio incompleto ou equivalente		Médio completo ou equivalente e Superior incompleto ou equivalente		Ensino superior completo ou mais	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
<b>Brasil</b>	<b>14,0</b>	<b>2,0</b>	<b>7,7</b>	<b>1,0</b>	<b>8,8</b>	<b>1,1</b>	<b>11,3</b>	<b>1,0</b>	<b>33,1</b>	<b>3,8</b>

Norte	11,1	4,9	6,6	2,3	7,3	2,3	10,1	2,1	29,8	12,2
Nordeste	9,8	2,7	5,3	1,0	6,8	2,2	9,1	1,9	27,9	5,7
Sudeste	16,1	3,6	8,7	2,2	9,4	2,0	11,8	1,6	35,9	6,2
Sul	15,0	1,8	10,1	1,8	10,1	1,7	12,7	1,6	30,7	3,3
Centro-Oeste	15,3	2,7	9,3	1,8	9,4	2,0	13,0	5,0	32,5	3,3
<b>Homens</b>										
<b>Brasil</b>	<b>14,8</b>	<b>2,7</b>	<b>8,1</b>	<b>1,3</b>	<b>9,5</b>	<b>1,2</b>	<b>12,7</b>	<b>1,1</b>	<b>41,3</b>	<b>5,9</b>
Norte	11,3	7,2	6,7	2,3	7,7	2,5	11,1	2,3	40,2	21,1
Nordeste	9,8	2,2	5,5	1,2	7,5	3,0	10,1	2,0	34,9	4,4
Sudeste	17,7	5,0	9,5	2,9	10,0	2,0	13,2	1,9	44,7	9,4
Sul	16,0	1,9	11,1	2,3	10,9	1,9	14,4	1,8	36,9	3,5
Centro-Oeste	16,1	2,7	9,9	2,1	10,4	2,5	15,0	4,6	38,5	3,9
<b>Mulheres</b>										
<b>Brasil</b>	<b>12,9</b>	<b>1,6</b>	<b>6,7</b>	<b>1,1</b>	<b>7,8</b>	<b>2,0</b>	<b>9,7</b>	<b>1,5</b>	<b>26,4</b>	<b>2,6</b>
Norte	10,7	2,7	6,1	6,3	6,5	4,1	8,9	3,8	22,1	3,8
Nordeste	9,9	4,9	4,7	1,6	5,7	2,3	8,0	3,4	23,4	9,6
Sudeste	14,1	2,5	7,5	1,9	8,5	3,8	10,1	2,3	27,9	3,5
Sul	13,6	2,4	8,1	1,7	8,9	3,2	10,6	2,7	25,9	4,3
Centro-Oeste	14,1	3,2	7,9	2,4	7,7	2,7	10,6	6,6	27,6	3,5

Fonte: IBGE

Esta seção fez uma análise de dados sobre a situação da mulher no mercado de trabalho entre regiões brasileiras a partir de variáveis como por exemplo, rendimento médio, tempo de permanência no posto de trabalho, distribuição das ocupações profissionais por setores de atividade econômica e por grupos de nível de escolaridade. A seção seguinte apresenta as principais conclusões deste estudo, apontando algumas recomendações para outras pesquisas na linha temática abordada no âmbito deste trabalho acadêmico.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cabe ressaltar que esta pesquisa contribui com um estudo comparativo entre o padrão de grandes cidades brasileiras no que se refere ao maior aproveitamento da força de trabalho do gênero feminino. O panorama dessa diferenciação de gênero no mercado de trabalho não ocorre de forma homogênea nas regiões diferentes do nosso país, e tal diferença apenas torna evidente devido ao diferente nível de desenvolvimento socioeconômico entre as diferentes regiões brasileiras.

Pode-se constatar que os homens e as mulheres têm diferentes níveis de rendimento médio, diferentes números de horas nas jornadas de trabalho entre regiões, notou-se que a legislação não garante proteção para as mulheres em relação a esta diferenciação de salários e jornada de trabalho. Outro fato que fica constatado é que, apesar de se equipararem aos homens no que se refere aos níveis de ocupação para as regiões brasileiras, as mulheres ocupam uma proporção pequena em relação aos homens no que se refere aos cargos de liderança ou de maior responsabilidade e com melhores patamares salariais.

As constatações apresentadas anteriormente, corroboram de certa feita com o ponto de vista de KON (2013) o qual aponta que tanto no setor formal quanto no informal, a condição feminina no mercado de trabalho brasileiro apresenta desvantagens em relação à masculina para a distribuição dos tipos ou categorias de emprego e rendimentos médios, de forma que a distribuição ocupacional conforme critérios de idade e anos de estudo mostra que o nível de escolaridade não pode ser considerado uma das causas das desvantagens das mulheres para a obtenção de melhores oportunidades no mercado de trabalho. Deste modo, sugere-se à guisa de conclusão que o Estado atue com ações de políticas públicas efetivas, e que não sejam neutras no combate das assimetrias de gênero no mercado de trabalho, e interaja com o setor privado da economia para criar condições que viabilize cada vez mais o acesso da mulher no mercado de trabalho, assim como crie condições para que elas sejam mais valorizadas no âmbito do mercado de trabalho, ganhando espaço pelo aumento da participação em cargos profissionais de maior prestígio e melhores níveis de remuneração e que ao longo de tempo se passe a uma situação próxima de igualdade salarial e de tratamento entre os diferentes gêneros no mercado de trabalho no Brasil.

Destacando-se ainda, que além de todas estas diferenças evidenciadas nos resultados desta pesquisa, também pode-se notar que as pretensas reformas trabalhistas do Governo Federal apenas buscam flexibilizar as relações trabalhistas, porém, não avançam na questão de atenuar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Todas estas constatações convergem para conclusões semelhantes aos trabalhos citados nesta pesquisa como em Daniel (2011), Aliciewica. Antunes e Chiapetti (2015), Alves e Guimarães (2009), assim como em relação a Pereira, Santos e Borges (2005), que constituem conjuntamente trabalhos acadêmicos nos quais se permitiu observar que ainda persiste discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, que se reflete no menor rendimento médio em relação aos homens e mesmo uma jornada de trabalho diferente, dentre outros fatores nos quais esta diferenciação fica evidente para as diferentes regiões brasileiras.

Especificamente, constatou-se que em relação a diferença no rendimento médio entre homens e mulheres no período de 2016 houve uma diferença mais acentuada para as regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste. Enquanto essas diferenças de rendimento entre gênero foram menores para as regiões Norte e Nordeste. Ainda que os níveis salariais em termos absolutos foram menores no Norte e Nordeste comparativamente às demais regiões. Portanto este cenário não corrobora com a hipótese na qual se afirmou que as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste tem níveis mais acentuados de discriminação salarial por gênero em relação às demais regiões brasileiras. Em relação à participação dos gêneros na proporção de ocupados, pode-se constatar que persiste as diferenças entre homens e mulheres. Com o mesmo padrão de nível de ocupação para os homens para todas as regiões brasileiras. Dessa forma divergindo da hipótese segundo a qual a participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho ocorre de forma semelhante nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, assim como entre as regiões Sul e Sudeste.

Ressaltando-se também que o presente trabalho limitou-se a analisar a discriminação da mulher no mercado de trabalho num estudo comparativo entre as regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste do Brasil, outros trabalhos nessa linha de abordagem podem constituir pesquisas orientadas por exemplo para a análise da flexibilização das relações de trabalho entre setores da economia brasileira e o impacto das mudanças de reformas trabalhistas e previdenciárias sobre a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALICIEWICA, Patricia; Paula Regina ANTUNES e CHIAPETTI. Rafael Antonio. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho.** CINGEN- Conferência Internacional em Gestão de Negócios 2015. Cascavel, PR, Brasil, 16 a 18 de novembro de 2015. UNIOESTE- Universidade Estadual do Oeste do Paraná. CCSA-Centro de Ciências Sociais Aplicadas.

ALVES, Bruno Franco e GUIMARÃES, Marina Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas.** Revista Augustus. Rio de Janeiro. ARTIGOS Vol. 14. N. 28. Agosto de 2009. Semestral.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Consultoria legislativa. Câmara dos Deputados. Estudo técnico, Julho/2016.

BARROS, Kelvia de Assução Ferreira. **PARA A EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO:** em discussão a presença feminina no mercado de trabalho no contexto do século XXI. III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS São Luís – MA, 28 a 30 de agosto 2007.

BECKER, Gary S. **Human capital:** a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: Columbia University Press, 2 edition, 1975.

BONIATTI, Amanda; VELHO, Oliveira Andriele Souza; PEREIRA, Anelise; PEREIRA, Bárbara Boff e OLIVEIRA, Sandra Maria de. **A evolução da mulher no mercado contábil.** REVISTA GESTÃO E DESENVOLVIMENTO EM CONTEXTO - GEDECON VOL.2, Nº. 01, 2014.

BORJAS, George. **Economia do trabalho.** Tradução: R. Taylor; Revisão técnica: Giácomo Balbinotto Neto – 5. ed. – Porto Alegre: AMGH, 2012. Xviii, 613 p.

BRUE, STANLEY L. **História do pensamento econômico.** Tradução da 6ª edição norte-americana. Cengage Learning, 2005.

DANIEL, Camila. **O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho.** Revista O Social em Questão - Ano XIV - nº 25/26 – 2011. pg 323 – 344.

DA SILVA, Lays Caceres Bento. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT.** Universidade de Brasília (UNB). Brasília, 2015. (Monografia)

DEL RÍO, Coral e VILLAR, Olga Alonso. **Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español.** Universidade de Vigo. Working paper 2013.

FILÓ, Maurício da Cunha Savino e ONGARATTO, Gabriele Dutra Bernardes. **Reflexões sobre o tratamento diferenciado dado às mulheres no ambiente de trabalho: proteção, promoção ou discriminação.** XI SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. VIII MOSTRA DE TRABALHOS JURÍDICOS CIETÍFICOS; 2014.

FLECHA, Marília Mariano de Lima. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Um Retrato da Desigualdade na Região Metropolitana de Belo Horizonte**. XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro / RJ – 22 a 26 de setembro de 2007.

GARCIA, Fernanda Gomes. **Mulher no mercado de trabalho: garantias e discriminação**. 2015. 30fls. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba. 2015.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução Sandra Regina Netz, - 4 ed. – Porto Alegre: Artmed, 2005.

<<https://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho.html>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

<<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/475459-BANCADA-FEMININA-CRESCE-DE-45-PARA-51-DEPUTADAS.html>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

KON, Anita. **Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas**. Revista de Pesquisa em Políticas Públicas. Edição nº 02 – Dezembro de 2013.

**Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social** – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

MIRIAM, De Toni e SHEILA, Sara Wagner Sternberg. **Mais mulheres trabalhadoras, menos desigualdades?**. Ind. Econ. FEE, Porto Alegre, v. 43, n. 1, p. 69-82, 2015

NASCIMENTO, Janaína Xavier do. **Políticas Públicas e Desigualdade de Gênero na Sociedade Brasileira: Considerações Sobre os Campos do Trabalho, da Política e da Ciência**. Mediações, Londrina, v.21 N.1, P.317-337. JUL./DEZ. 2016.

OLINTO, Maria Teresa Anselmo. **Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise**. Rev. Bras. Epidemiol. Vol. 1, Nº 2, 1998.

PEREIRA, Rosângela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos e BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. Universidade Federal do Maranhão. Programa de Pós-graduação em políticas públicas. II Jornada Internacional de Políticas Públicas. Mundialização e estados nacionais: a questão da emancipação e da soberania. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005.



PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt e PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2018 26(1).

RIGONI, Carliana Luiza e GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO E INCENTIVO AO TRABALHO DA MULHER.** Revista da AJURIS – Porto Alegre, v. 42, n. 139, Dezembro, 2015.

RUIZ, Joan Antoni Alujas. **La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España.** RUCT 11/2010, pp. 61 – 80.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. LI, n. 1, p. 1-17, march.1961.

SERPA, Nara Cavalcante. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero.** Fazendo Gênero 9. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. 23 a 26 de agosto de 2010.

SOUZA, Elisangela Santos e SANTOS, Silvania Pereira dos. **Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de Administração de uma faculdade particular de São Paulo (sp).** E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 3, número 3, maio de 2014.