

PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO (1)

WOMAN'S ECONOMIC PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET

Fernanda Cita Giora²
Nair Donizete Campos Costa³
Maria Eduvirge Marandola⁴

RESUMO

Esta pesquisa estudou a participação econômica da mulher no mercado de trabalho. As mulheres brasileiras, além de constituírem a maioria da população, apresentam maior média de anos de estudo comparadas aos homens. Dentro da mesma categoria profissional e tendo o mesmo nível educacional elas recebem salários inferiores aos deles. Cresce o número daquelas que são tidas como chefe, portanto a principal responsável pelo sustento de todos os membros da família. Muitas discussões trazem à tona sobre essa trabalhadora que acaba tendo jornada dupla ao buscar conciliar o trabalho fora do lar com os afazeres domésticos, sendo, na maioria das vezes, a única responsável por essa tarefa. Em quase metade das empresas brasileiras não há mulheres em cargos de executivos, embora haja percentual pequeno em algumas funções de diretor, a representatividade tem crescido no horizonte temporal, o que demonstra algum avanço, ainda que tímido. Quando consideradas as oportunidades oferecidas em direção a igualdade de gêneros, constata-se significativa disparidade, fato que coloca o Brasil abaixo da média mundial. Torna-se necessário, portanto, buscar medidas em direção a igualdade.

Palavras-chave: Emprego, Mercado de trabalho, Participação Feminina.

ABSTRACT

This research studies the economic participation of women in the labor market. Brazilian women, aside from constituting the majority of the population, present a higher average of years of education compared to men. Within the same professional category and with the same level of education they receive lower wages than their male counterparts. The number of women in leadership positions at work and as the primary provider for their families has been growing. Today there are many discussions about this type of worker who ends up having a double-life, searching to reconcile work at their place of business and at home doing chores, and are often the ones responsible for these tasks. In almost half of all Brazilian companies, there are no women in executive positions, although there is a small percentage who perform directorial functions, and representativity has grown over the years, which shows great, albeit relatively timid progress. When considering the opportunities offered towards gender equality, there has been significant disparity, a fact that puts Brazil below the world average. It is therefore necessary to seek measures towards equality.

Keywords: Employment, Labor Market, Women's Participation.

² - Graduada em Administração pelo UNIFIL e bolsista da Fundação Araucária no ano de 2016, e-mail: fer_giora@hotmail.com

³ - Graduada em Administração pelo UNIFIL e bolsista da Fundação Araucária no ano de 2016, e-mail: nair.compos@hotmail.com

⁴ - Economista, Mestre em Teoria Econômica, Docente do UNIFIL e Orientadora da pesquisa, e-mail: maria.marandola@unifil.br

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o estudo dos aspectos históricos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro surgiu apenas na década de 80, pois a história escrita, de acordo com Silva (2008, p. 1) “fundamentalmente pelos homens, durante muitos anos optou por excluir as mulheres dos relatos”, porém, se por um lado as mulheres foram esquecidas nos aspectos historiográficos, por outro emergem nas estatísticas representando participação crescente.

O papel da mulher no mercado de trabalho durante a 1ª Guerra Mundial foi de suma importância, uma vez que os homens - até então provedores - se alistavam e iam para os campos de batalha, o que forçou as mulheres a buscar o sustento para as famílias. Todavia, esse processo já havia sido historicamente observado durante a Revolução Industrial. Impulsionadas pela necessidade de contribuir financeiramente com a família, mais mulheres se juntavam às trabalhadoras fora do lar. As indústrias absorviam a mão de obra feminina para baratear os salários e também pela maior facilidade no treinamento das operárias, (BAYÃO: SCHETTINO, 2014). O trabalho da mulher na condição de operária não pode ser visto inicialmente como opção, mas por necessidade: ela foi forçada a procurar outras fontes de renda, de modo a deixar de exercer somente suas funções dentro de casa para acumular o trabalho fora do mesmo.

Com o avanço do capitalismo, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho, e as mulheres continuaram presentes ampliando a sua participação até mesmo em atividades mais restritas, antes consideradas exclusivamente masculinas. No entanto muitos foram os desafios enfrentados nessa trajetória, desde discriminação até salários inferiores aos dos homens, embora exercendo a mesma atividade.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho foi tema para diversas convenções, duas redigidas pela Organização Internacional do Trabalho – (OIT). A primeira foi realizada em 1951, em seu número 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por trabalho de igual valor – a qual dispõe: "... Igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor; "...os países membros promovam e garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade". A segunda,

realizada em 1958, dispõe em seu número 111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação: "... a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo toda a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão". Das muitas discussões ocorridas ao longo dos tempos, observou-se também muitas conquistas obtidas pelas mulheres. Todavia, ainda há muitas desigualdades em termos de benefícios e equiparação salarial, (FEM, 2015).

Diretores e gestores de grandes organizações como Erna Solberg, primeira ministra da Noruega, diz que: "... é necessário investir em mulheres, sendo este um direito humano."; para Beatriz Peres, CSO da Coca-Cola Company: "As mulheres realizam dois terços do trabalho mundial, mas ganham somente 10% da renda". Para Phumzile Mlambo-Ngcuka, diretora da ONU Mulheres, "Para atingir a igualdade entre gêneros, precisamos mobilizar não apenas parlamentares, mas populações. Não apenas a sociedade civil, mas toda a sociedade". (ONU, 2016).

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Foram pesquisadas informações estatísticas que possibilitassem averiguar os aspectos quantitativos sobre a participação da mulher, em termos de: representatividade nas empresas, chefes de famílias, nível educacional, tempo de estudo em anos, áreas de atuação onde há maior e menor representatividade e média salarial por nível educacional. Foram tabuladas informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), junto ao Ministério do Trabalho em Emprego (MTE), sendo a base de dados mais recente disponível de 2014. Também foram consultadas pesquisas e informações estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2014; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2014, e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), 2014. Na busca por uma análise comparativa foram traduzidos e incluídos os dados do Fórum Econômico Mundial.

3 AS MULHERES BRASILEIRAS NO RANKING MUNDIAL DA DESIGUALDADE

As mulheres constituem a maioria na população brasileira, sendo que representam 51% daquele total. Dada essa representatividade, observa-se uma grande parcela que entra para o mercado de trabalho, desde adolescentes até aposentadas (PNAD 2014). Embora a busca por um trabalho remunerado fora de casa tenha crescido, constatam-se grandes disparidades em relação às oportunidades oferecidas. Em 2015, um relatório do Fórum Econômico Mundial, apontou que as mulheres levarão 81 anos para atingir a igualdade de gênero nas empresas, governos e organizações, mundialmente falando. Esse relatório tem o objetivo de mapear e mensurar as disparidades de oportunidade e representatividade entre homens e mulheres ao redor do mundo, e assim traçar estratégias para transformar esse cenário, além de acompanhar os resultados de políticas e medidas que vem sendo implantadas em diversos governos, empresas e organizações. O Brasil encontrava-se na posição de nº 85 (na comparação entre 145 países), em 2015. No indicador utilizado, que mensurou aspectos econômicos, educacionais, de saúde, sobrevivência e poder na política, temos que 1 representa a igualdade entre homens e mulheres. O Brasil obteve, 0,686. Salienta-se que para o ano de 2014 o Brasil estava no 71º lugar. Essas informações estão apresentadas na tabela 1.

22

Tabela 1 – Posição do Brasil no Ranking Mundial da desigualdade de gêneros

Índice Entre os Gêneros 2015 Classificação Pontuação	Indicadores Demográficos e Econômicos	
85	PIB (US\$ bilhões)	1.206,08
0.686 (de 145 países)	PIB (PPA) per capita (Constante 2011, Internacional \$)	15.412
(1.00= igualdade, 0.00 = desigualdade)	População total (milhões)	202,03
	Crescimento populacional	0,83
	Proporção entre os sexos (homem/mulher)	0,97

Fonte: Reelaborado a partir de World Economic Forum, 2015.

Este estudo do Fórum Econômico Mundial comparou vários aspectos sobre a desigualdade entre a mulher e o homem, a saber: participação econômica e oportunidades; realização educacional; saúde e sobrevivência e poder de política. Os dados que serão apresentados a seguir referem-se ao Brasil e estão demonstrados em percentuais, quanto mais próximo de 100, maior a oportunidade.

a) **Participação econômica e oportunidades:** participação na força de trabalho - foi mais favorável aos homens, com 85% - enquanto as mulheres aparecem com 65%; Igualdade salarial para trabalho semelhante: 49% mulheres para 51% homens; Rendimento salarial anual estimado: US\$ 12.019, mulheres para US\$ 20.433, homem; Legisladores, Oficiais e Gerentes: 37% mulheres para 63% homens; Profissionais e trabalhadores técnicos: 55% mulheres e 45% homens. Somente nesse último item há maior oportunidade para as mulheres e pode-se fazer aqui uma inferência relacionada ao nível de escolaridade, que segundo as estatísticas, é maior para as mulheres em praticamente todos os níveis educacionais.

b) **Realização Educacional,** a Taxa de alfabetização é de 92% mulheres para 91% homens; Matrículas no ensino primário: 95% mulheres para 94% homens; Matrículas no ensino médio: 95% mulheres para 95% homens; Matrículas no ensino superior: 29% mulheres para 22% homens. Somente em matrículas para o ensino médio houve empate entre mulheres e homens e, em todos os demais níveis de escolaridade as mulheres apresentam maiores percentuais.

c) **Saúde e Sobrevivência,** a proporção entre os sexos no nascimento: 95% mulheres para 95% homens; Expectativa de vida saudável: 67% mulheres para 62% homens. Essa é uma informação já conhecida. Justifica-se a maior sobrevivência das mulheres por que elas cuidam mais da saúde e realizam exames periódicos com maior frequência.

No último tópico, o estudo apresenta a participação da mulher no poder de política. Observa-se um grande diferencial entre os sexos sendo que os homens superam as mulheres em todos os itens pesquisados, conforme enumerado abaixo:

d) **Poder de política** - Mulheres no Governo: 9% mulheres para 91% homens; mulheres na posição de Ministros: 26% mulheres para 74% homens; anos com mulheres na presidência: 3% mulheres para 47% homens (referência aos últimos 50 anos). Corresponde a 4 anos, considerando até 2015.

Tabela 2 – Escala de oportunidades para homens e mulheres, no Brasil em 2015.

PONTUAÇÃO DO BRASIL					
	CLASSIFI- CAÇÃO	PONTUA- ÇÃO	MÉDIA DA AMOSTRA	MULHER	HOMEM
Participação Econômica e Oportunidades	89	0,642	0,592		
Participação na força de trabalho	86	0,76	0,67	65	85
Igualdade salarial para trabalho semelhante	133	0,48	0,60	-	-
Rendimento salarial estimado	87	0,59	0,54	12.019	20.433
Legisladores, oficiais e gerentes	30	0,60	0,27	37	63
Profissionais e trabalhadores técnicos	1	1,00	0,64	55	45
Realização Educacional	1	1,000	0,946		
Taxa de alfabetização	1	1,00	0,89	93	92
Matrículas no ensino primário	-	-	0,93	-	-
Matrículas no ensino médio	-	-	0,64	-	-
Matrículas no ensino superior	1	1,00	0,92	29	22
Saúde e Sobrevivência	1	0,980	0,957		
Proporção entre os sexos no nascimento	1	0,94	0,92	-	-
Expectativa de vida saudável	1	1,06	1,04	68	63
Poder de Política	89	0,123	0,230		
Mulheres no Governo	123	0,11	0,27	10	90
Mulheres na posição de Ministros	84	0,18	0,24	15	85
Anos com mulheres na presidência (últ. 50)	27	0,10	0,20	4	46

Fonte: Reelaborado a partir de World Economic Forum, 2015.

4 NÍVEL EDUCACIONAL E DISPARIDADE SALARIAL

24

Em pleno século XXI as mulheres mesmo se preparando para o mercado de trabalho, ainda apresentam salários inferiores aos homens. Muito embora tenha ocorrido crescimento salarial para elas, ainda há uma expressiva diferença em relação aos salários pagos aos homens. Em 2013 as mulheres com escolaridade superior ganhavam 39% menos, na média, que os homens. Essa diferença diminuiu em 2014 para 29%, embora sendo a maioria entre os trabalhadores

com nível superior, (RAIS 2013, 2014). Sugere-se que o acesso às universidades possibilita às mulheres novas oportunidades de emprego, o que não garante que sua remuneração terá equidade em relação aos homens. Segundo o website da empresa para vagas de trabalho - Catho, a participação das mulheres vem crescendo gradativamente em termos de ingresso no mercado de trabalho. Uma das áreas de maior ingresso é na Administrativa: em 2011 era composta por 45,61% de mulheres e em 2013 cresceu para 61,39%; ou seja, mais de 15,78%. Em Recursos Humanos, no ano de 2011, 60,86% das mulheres faziam parte desta área e em 2013 constatou-

se 74,84%, aumento de 13,98%. A pesquisa também aponta outras áreas como Jurídica que, entre 2011 para 2013, passou a ter um aumento de 10,29%; Medicina e Saúde, entre 2011 a 2013, um aumento de 8,70%, logo seguido de Suprimentos e Compras com 8,13%; Comercial 7,65%; Relações Públicas 5,35%; Industrial e Engenharia 5,06%; Tecnologia 3,70%. Todavia, na área de Educação, que em 2011 havia 65,76% das mulheres, em 2013 passou para 62,57%, constatando-se, portanto, a redução de 3,19%.

Tabela 3 - Evolução das áreas com maior inserção e preferência da mulher no mercado de trabalho

ÁREA	2011	2012	2013
Recursos Humanos	60,86%	73,51%	74,84%
Educação	65,76%	62,02%	62,57%
Administrativa	45,61%	60,58%	61,39%
Relações Públicas	54,71%	59,97%	60,06%
Medicina e Saúde	44,62%	52,93%	53,32%
Jurídico	37,05%	47,00%	47,34%
Comercial	30,17%	37,29%	37,82%
Suprimentos / Compras	22,49%	30,07%	30,62%
Industrial / Engenharia	16,32%	20,73%	21,38%
Tecnologia	12,56%	16,60%	16,26%

Fonte: Catho - 2013.

Estudos apontam que o mercado de trabalho é mais favorável aos homens que às mulheres, e, a cada ano que passa, intensifica-se esse conceito. Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a diferença nos salários de contratação era mais que dobro entre homens e mulheres no ano de 2003. Nos anos de 2013 e 2014 os salários médios das mulheres eram inferiores em 17%. Em 2015 a diferença média de remuneração caiu para 14,38%, demonstrando que mesmo as mulheres tendo avançado na educação o avanço em equiparação salarial não acompanhou esse processo.

Dados apresentados pela RAIS (2014) mostram que é crescente a proporção de mulheres no mercado formal de trabalho considerando os anos de 2012, 2013 e 2014. Esse mercado tem como característica estrutural o predomínio de

trabalhadoras com maior escolaridade, cabendo destaque ao ensino superior completo, o qual representa 59%. Outro destaque ocorre com formação de mestrado, 56,4% respectivamente para o ano de 2014. Esses dados estão apresentados na tabela 4.

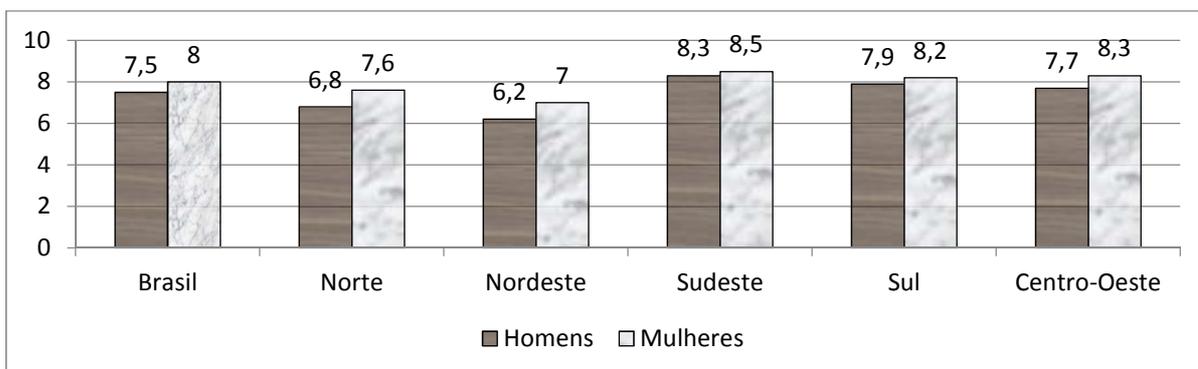
Tabela 4 – Proporção de mulheres entre os trabalhadores formais segundo grau de grau de escolaridade.

GRAU DE INSTRUÇÃO	Proporção Mulheres (%)		
	2012	2013	2014
Analfabeto	12,8	13,2	14,0
Até 5ª Incompleto	22,7	23,0	23,1
5ª Completo Fundamental	27,1	27,4	27,4
6ª a 9ª Fundamental	28,4	28,7	29,2
Fundamental Completo	32,2	32,2	32,4
Médio Incompleto	34,9	35,1	35,5
Médio Completo	44,4	44,2	44,1
Superior Incompleto	52,0	52,2	52,3
Superior Completo	58,7	59,1	59,0
Mestrado	55,9	55,3	56,4
Doutorado	45,9	46,5	48,0
Total	42,5	42,8	43,2

Fonte: Rais, MTE, 2014.

No Brasil as mulheres apresentam o maior tempo de estudo conforme pesquisa do IBGE (2014). O período foi de 8 anos para as mulheres enquanto para os homens, 7,5. Em análise comparativa entre as regiões, as maiores diferenças foram apontadas na Região Norte - 7,6 anos para as mulheres e 6,8 anos para os homens; e na Região Nordeste, com 7,0 anos para as mulheres e 6,2 anos para os homens. A menor diferença foi encontrada na Região Sudeste, com 8,5 anos para as mulheres e 8,3 anos para os homens. O gráfico abaixo apresenta esses dados através do número médio de anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais, por gênero, segundo as Grandes Regiões em 2014.

Gráfico 1 – Média de anos de estudo por mulheres e homens, por região e federação, 2014.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2014.

A tabela 5 apresenta a remuneração média de homens e mulheres, no Brasil, por graus de instrução nos anos de 2013 e 2014. Os homens apresentam salários mais elevados em todos os graus de instrução, bem como para os analfabetos. Uma análise atenta revela que o salário do gênero feminino não se equipara ao masculino mesmo em atividades de nível superior. Embora as taxas de crescimento dos salários feminino tenham sido superiores à dos homens, exceto para o nível fundamental completo, observa-se que ainda há uma diferença considerável entre ambos. Cabe ressaltar que para os níveis superior incompleto e superior completo houve queda nos salários médios, sendo a mesma mais acentuada para os homens.

27

Tabela 5 – Remuneração média de dezembro em R\$, por grau de instrução, a valores de 2014.

GRAU DE INSTRUÇÃO	2013			2014		
	Masculino	Feminino	Diferença *	Masculino	Feminino	Diferença *
Analfabeto	1.196,75	988,34	208,41	1.217,54	1.015,07	202,47
Até 5ª Incompleto	1.510,79	1.094,16	416,63	1.529,53	1.109,71	419,82
5ª Completo Fundamental	1.673,65	1.136,26	537,39	1.708,28	1.148,54	559,74
6ª a 9ª Fundamental	1.656,61	1.116,82	539,79	1.677,53	1.134,30	543,23

Fundamental Completo	1.730,11	1.226,12	503,99	1.744,46	1.241,81	502,65
Médio Incompleto	1.577,90	1.137,89	440,01	1.584,53	1.145,61	439,43
Médio Completo	2.089,44	1.479,14	630,30	2.102,93	1.490,54	612,39
Superior Incompleto	3.197,65	2.174,07	1.023,58	3.155,29	2.156,76	998,53
Superior Completo	6.940,58	4.228,61	2.711,97	6.813,34	4.215,22	2.598,12
Total	2.603,87	2.144,20	459,67	2.651,52	2.184,65	466,87

Fonte: Tabulado a partir da RAIS/MTE, 2014.

(*) Diferença entre os salários masculino e feminino por subtração simples.

5 DISPARIDADE SALARIAL E CONSEQUÊNCIAS

Um estudo realizado em setembro de 2015, pelo *McKinsey Global Institute*, aponta que um cenário com a participação de mulheres avançando em direção à igualdade aos homens, acrescentaria 28 trilhões de dólares ao PIB global até 2025. Entretanto, sendo as mulheres metade da população, têm gerado apenas 37% do PIB global, fato que ocorre por diversos motivos: as mulheres fazem 75% do trabalho não pago, como cozinhar e cuidar dos idosos, bem como cuidar de filhos e da organização da casa; esses cuidados não são medidos pelas métricas clássicas, assim estão desproporcionalmente representadas em empregos de meio período e setores de baixa produtividade.

Conforme aponta o MTE (2014) independente do gênero dentre a população brasileira, a pessoa com maior nível de escolaridade tem mais chances e oportunidades de inclusão no mercado de trabalho. Neste sentido, mesmo que de forma tímida, a mulher tem conseguido uma inserção maior, porém cabe ressaltar, conforme já apresentado, que isso ocorre com diferenças salariais significativas, sendo, portanto, menores para elas, muito embora, tenha sido observada alguma melhora entre as diferenças salariais. Entretanto, ainda existe e não foram superadas as recorrentes dificuldades encontradas pelas mulheres trabalhadoras no país,

principalmente em relação a cargos chefe e de igualdade salarial com homens que ocupam os mesmos cargos.

6 MULHERES CHEFE DE FAMÍLIA:

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apud Pochmann, (2011), a mulher chefe de família é entendida como a referência na casa e a responsável pelo sustento dos demais membros. Também, na maioria das vezes realiza jornada dupla de trabalho conciliando atividades profissionais com as atividades domésticas.

Em 2009, 14,2% dos casais com ou sem filhos eram chefiados por mulheres. O estudo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) destaca que o perfil da chefe de família em casais com filhos era de: 40 a 49 anos; média de 8,3 anos de estudo; renda média de R\$ 958,21; 59,1% dessas chefes possuíam ocupação; média de 36,5 horas semanais remunerado; média de 30,3 horas semanais de nos afazeres domésticos. O Instituto conclui que a grande responsabilização feminina pelos afazeres domésticos e a existência dessa divisão de tarefas tende a trazer prejuízos para todos os membros da família, especialmente quando se pensa na sobrecarga de trabalho cotidiano das mulheres e na ausência ou menos presença da figura paterna na educação das crianças. Em 1999, 787 mil famílias eram chefiadas por mulheres.

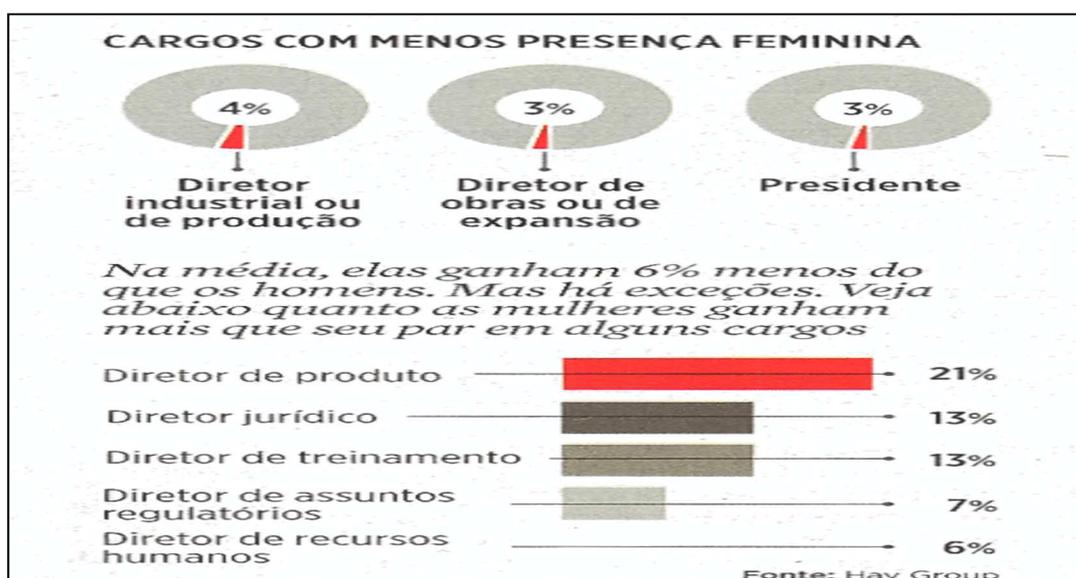
Em 2009 esse número aumentou para 4,1 milhões. Observa-se que em uma década houve um crescimento expressivo, mas esses números continuam aumentando. De acordo com a PNAD (2014), citado pela Folha de São Paulo, (2015) naquele ano 1,4 milhão de mulheres passaram a exercer a função de chefe do lar, participação que representa 39,8% dos lares brasileiros. Considerando a jornada fora do lar e em casa, soma-se, portanto, 66,8 horas semanais. Esse acúmulo de tarefas provoca uma pressão diária de cobranças levando ao estresse. Uma pesquisa realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), (2016) aponta que 57,7% das mulheres casadas são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos, e,

apenas 36,4 afirmaram dividir as tarefas igualmente. Num outro extremo 80,8% das mulheres casadas são as únicas responsáveis pela arrumação da casa. (TREVISAN, 2016).

7 CARGOS ONDE AS MULHERES SÃO MINORIA

Cabe ressaltar a existência de cargos onde a presença feminina é a minoria, conforme pode ser observado no quadro abaixo. Somente 4% de mulheres ocupam o cargo de diretor industrial ou produção, 3% como diretor de obras ou de expansão, enquanto que apenas 3% presidente. Nos referidos cargos recebem, na média, 6% menos que os homens. Porém, em alguns cargos ganham mais que eles, como, por exemplo, diretor de produto 21%, diretor jurídico 13% - percentual idêntico para diretor de treinamento, para diretor de assuntos regulatórios e diretor de recursos humanos 7% e 6% respectivamente, (VIEIRA, 2015).

Figura 1 - Cargos com menos presença feminina nas empresas brasileiras

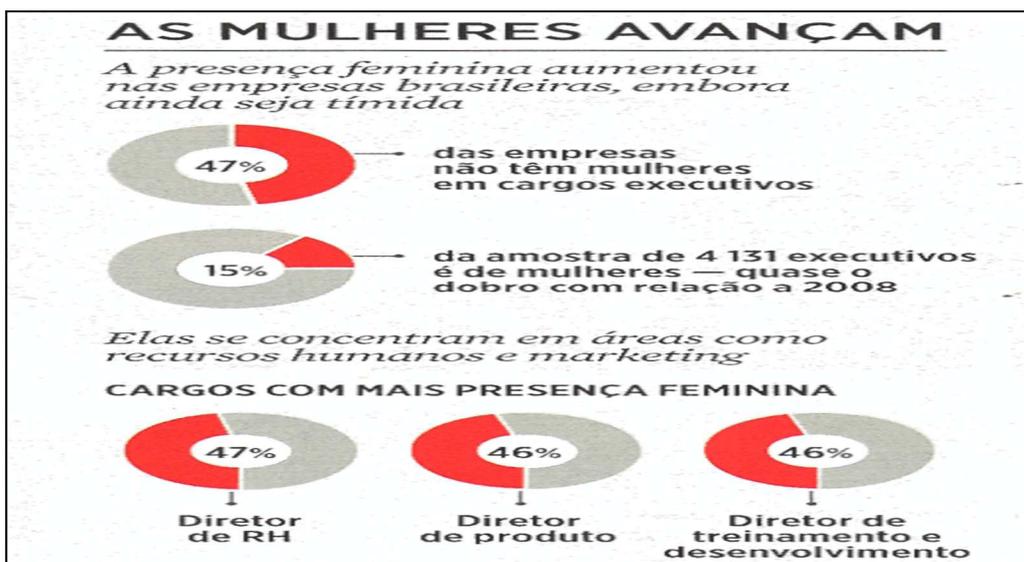


Fonte: Extraído de: VIEIRA, Renata. Revista Exame, 14 de outubro de 2015, p. 85.

Cabe ressaltar que as mulheres têm avançado, mas esse avanço ainda é tímido, pois de acordo com Vieira (2015) em 47% das empresas brasileiras não há mulheres em cargos executivos. De uma amostra composta por 4.131

executivos, em 2015, 15% eram mulheres, e esse número era o dobro do existente em 2008. Cabe destacar que os cargos com mais presença feminina são: diretor de recursos humanos, 47%; diretor de produto; diretor de treinamento e desenvolvimento com 46%, respectivamente.

Figura 2 - Cargos em expansão para as mulheres em empresas brasileiras



Fonte: Extraído de: VIEIRA, Renata. Revista Exame, 14 de outubro de 2015, p. 85.

Embora marcado por antagonismos, pela forma como ocorreu e como se emoldurou historicamente, a inserção da mulher no mercado de trabalho é uma realidade crescente. Sempre houve grande valor no trabalho feminino, embora não mensurado em moeda, e, às vezes, à margem do reconhecimento. Todavia, nas sociedades capitalistas atuais, torna-se necessário trazer a tona discussões sobre a igualdade de oportunidades, pois isso contribuirá para o desenvolvimento econômico e social da humanidade.

CONCLUSÃO

Constatou-se que as mulheres representam a maioria populacional, com grande fluxo de entrada para o mercado de trabalho, e, embora apresentem maior tempo de estudo em número de anos, ganham menos que os homens.

Verificaram-se salários inferiores aos dos homens mesmo ocupando cargos semelhantes e tendo o mesmo nível educacional.

Em todos os graus de instrução foram observados diferenças salariais consideráveis quando comparado ao gênero masculino, muito embora tenha ocorrido crescimento nos salários numa análise comparativa aos anos anteriores. Essa trabalhadora, que em muitos casos é a chefe do lar, acaba fazendo jornada dupla numa tentativa de conciliar seu trabalho com as atividades domésticas em sua casa e, diante da pressão sofrida, ficam mais suscetíveis ao estresse.

Cabe salientar que em muitos casos a renda feminina complementa o salário masculino na família, sem que haja compartilhamento das tarefas domésticas. Para buscar a igualdade é necessário mobilizar e conscientizar toda a população, bem como os parlamentares. Porém há grandes desafios nesse sentido, haja vista no Brasil a representatividade política ainda ser inferior à dos homens.

32

REFERÊNCIAS

ACHUTTI, Camila. **Mulheres na Computação**. Disponível em: <mulheresnacomputacao.com>. Acesso em: 14 set. 2015.

BAYAO, Andre Luís da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Outubro, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso: 20.05.2016.

CARVALHO, Rafael. **Na prática**. Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/igualdade-feminina-somaria-novos-eua-e-china-ao-pib-global/>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

CORÉ, R. **Ajudando as mulheres a crescer**. Brasil Rotário, Rio de Janeiro, n. 1116, p. 34 - 39, 2015.

DIEESE. **O mercado de trabalho formal brasileiro**: resultado da RAIS 2013. São Paulo: DIEESE, mar. 2014. (Notas Técnicas, 140). Disponível em: <www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2015.

DIEESE. **Pesquisa de emprego e desemprego (PED)**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2015.

DIEESE. **Pesquisa de emprego e desemprego (PED)**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2014/2014pedmulherbsb.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2015.

FEM. **Fórum Econômico Mundial**. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-014/economies/#economy=BRA>>. Acesso em: 05 jun. 2015.

33

HAY GROUP. **Empresa Global de Consultoria de Gestão de Negócios**. Disponível em: <www.haygroup.com/br>. Acesso em: 13 fev. 2015.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, 2011. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Rio de Janeiro, p. 5, 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000010135709212012572220530659.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2015.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, 2014. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Rio de Janeiro, p. 5, 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/>. Acesso em: 21 fev. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). Disponível em: <http://www.mtpe.gov.br/>. Acesso: de 01 jan. a 30 jun. 2016.

NOPO, H. **Estudo do BID encontra grandes defasagens salariais ligadas a etnia e gênero na América Latina**. Disponível em: <<http://www.iadb.org/pt/noticias/artigos/2009-10-12/estudo-do-bid-encontra-grandes-defasagens-salariais-ligadas-a-etnia-e-genero-na-america-latina,5678.html>>. Acesso em: 27 mai. 2015.

ONU MULHERES. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/>. Acesso em: 23 jun. 2016.

PLANALTO. Disponível em: < <http://blog.planalto.gov.br/trabalho-com-carteira-assinada-cresceu-em-2013-aponta-ibge/>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

POCHMANN, M. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, Brasília, 4. ed, p. 5 - 18, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2015.

PORTAL BRASIL. **Cresce a participação da mulher no mercado de trabalho**. Portal Brasil, RAIS e CAGED. Brasília: 2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

VIEIRA, Renata. Onde elas ganham mais. **Revista Exame**. São Paulo, SP. Ed 1099. Ano 49, n. 19, p. 84-85, 14 out. 2015.

SILVA, Tânia Maria Gomes da. Trajetória da historiografia das mulheres no Brasil. Ver. **POLITEIA: hist. Soc.** v. 8, n. 1. P. 223-231, Vitória da Conquista, 2008. Disponível em: < <http://periodicos.uesb.br/index.php/politeia/article/view/276>. >. Acesso em: 15 mai. 2015.

TREVIZAN, Karina. **Só 36% das mulheres dividem tarefas domésticas com marido.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/06/so-36-das-mulheres-dividem-tarefas-domesticas-com-marido-diz-pesquisa.html> > Acesso em: 15 mai. 2016.

VETORAZZO, Lucas; BOAS, Bruno Villas. Cresce o número de mulheres chefes de famílias no Brasil. **Folha de São Paulo.** Publicado em 04.12.2015. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/12/1714906-proporcao-de-familias-chefiadas-por-mulheres-chega-a-40-em-2014.shtml>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

WOETZEL, Jonathan; Madgavkar, Anu; Ellingrud, Kweilin; Labaye, Eric; Devillard, Sandrine; Kutcher, Eric; Manyika, James; Dobbs, Richard; Krishnan, Mekala. **How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth.** Disponível em: <<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>>. Acesso em: 21 fev. 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report, 2015.** Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>>. Acesso em: 21 fev. 2016.