



# **MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ONDE NASCE A DESIGUALDADE?**

**Tânia Andrade**

Consultora Legislativa da Área V  
Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

**ESTUDO TÉCNICO**

**JULHO/2016**



© 2016 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citada a autora e a Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

Este trabalho é de inteira responsabilidade de sua autora, não representando necessariamente a opinião da Câmara dos Deputados.

## **SUMÁRIO**

<b>Introdução .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Participação das mulheres no mercado de trabalho.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Dificuldades enfrentadas em razão de gênero .....</b>	<b>26</b>
<b>3. Panorama da desigualdade nos rendimentos .....</b>	<b>56</b>
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>65</b>
<b>Referências.....</b>	<b>68</b>

### **Lista de Tabelas**

Tabela 1.1 – Taxa de atividade e percentual de empregados, por gênero – Brasil, 1976 a 2002.

Tabela 2.1 – Indicadores selecionados para a população inativa, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2014.

Tabela 2.2 – Sistemas eleitorais, sufrágio feminino, leis de cotas e proporção de mulheres nos parlamentos da América do Sul, 2014.

Tabela 2.3 – Percentual de formalização dos trabalhadores com idade de 16 anos ou mais, por sexo e cor – Brasil – 2000/2010.

Tabela 3.1 – Rendimento-hora (R\$) da população ocupada no trabalho principal, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e a cor ou raça – 2011.

### **Lista de Figuras**

Figura 1.1 – Disparidade de gênero nas taxas da população ativa, segundo a região do mundo, 1995/2015.

Figura 1.2 – Situação no emprego, por gênero e região do mundo, 2015.

Figura 2.1 – Tempo despendido no trabalho pago e no trabalho não pago em 23 países de economias em desenvolvimento e em 23 países de economias desenvolvidas pelas pessoas empregadas, por sexo (último ano disponível).

### **Lista de Gráficos**

- Gráfico 1.1 – Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010.
- Gráfico 1.2 – Taxa de atividade e percentual de empregados, por gênero – Brasil, 1976/2002.
- Gráfico 1.3 – Taxa de atividade, por gênero – Brasil – 2004 a 2014.
- Gráfico 1.4 – Taxa de ocupação, por gênero – Brasil – 2004 a 2014.
- Gráfico 1.5 – Distribuição (%) da população em idade ativa (de 10 a 65 anos), no Brasil e no mundo, por gênero, 2009.
- Gráfico 1.6 – Distribuição percentual da população em idade ativa, segundo a região do mundo, por gênero, 2009.
- Gráfico 1.7 – Taxa de atividade da população de 16 anos de idade ou mais, por gênero e cor - Brasil – 2004 a 2014.
- Gráfico 1.8 – População ocupada, por tipo de atividade e gênero – Brasil, 2011.
- Gráfico 1.9 – População ocupada, por forma de inserção e gênero – Brasil, 2011.
- Gráfico 1.10 – Proporção de trabalhadoras domésticas entre as mulheres ocupadas de 10 anos ou mais de idade, segundo cor/raça. Brasil, 2004 a 2014.
- Gráfico 1.11 – Proporção de trabalhadoras domésticas por grupos de idade. Brasil, 2004 a 2014.
- Gráfico 1.12 – Taxa de desocupação das pessoas ocupadas, por sexo, 2003/2011.
- Gráfico 1.13 – Taxa de desocupação da população com 16 anos de idade ou mais, por sexo e cor/raça. Brasil, 2004 a 2014.
- Gráfico 2.1 – Jornada média semanal, por gênero – Brasil – 2012.
- Gráfico 2.2 – Taxa de ocupação feminina X Filhos em creche – Brasil, 2012.
- Gráfico 2.3 – Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012.
- Gráfico 2.4 – Empresas brasileiras sem mulheres no comando – 2012/2015.
- Gráfico 2.5 – Distribuição de ocupantes de cargos diretivos na administração pública, por gênero e nível (DAS), Brasil, 2014.
- Gráfico 2.6 – Mulheres x Carteira de trabalho assinada, por cor – Brasil – 2010.

Gráfico 2.7 – Nível de ocupação da população com idade de 10 anos ou mais, por sexo e tipo de deficiência – Brasil – 2010.

Gráfico 2.8 – Percentual de concessão de benefícios, por tipo de benefício, gênero e grupo de CID – Brasil – 2004 a 2013.

Gráfico 3.1 – Razão entre o rendimento médio real habitual do trabalho principal, mulher/homem. Brasil, 2003 a 2015.

Gráfico 3.2 – Rendimento médio do trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e raça/cor. Brasil, 2004 a 2014.

Gráfico 3.3 – Rendimento médio de pessoas de 25 anos ou mais de idade, em cargos de direção ou gerência, por gênero. Brasil, 2004 a 2014.

Gráfico 3.4 – Nível de instrução da população ocupada, com 25 anos de idade ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2010.

Gráfico 3.5 – Proporção de trabalhadores precarizados na população ocupada de 16 anos de idade ou mais, segundo cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014.

## Introdução

*“No Brasil, as mulheres são maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias. Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, indicam que viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população.” (Portal Brasil, 6/3/2015)*

O presente estudo tem por objeto traçar um panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho, das dificuldades enfrentadas em razão do gênero e sua luta constante por equiparação de salários. Seu foco está na realidade brasileira, com recurso eventual ao estudo comparado com outros países.

O primeiro capítulo aborda a participação da mulher no mercado de trabalho, com dados quantitativos e qualitativos referentes às formas de inserção, ocupação e atividade feminina, e ao desemprego.

O capítulo seguinte discute as dificuldades enfrentadas pela mulher no trabalho, decorrentes da própria condição feminina, mas também por força das diversas formas de preconceito que se somam à discriminação de gênero.

O terceiro capítulo enfoca a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres, que se agravam em função dos recortes raciais e da maior alocação das mulheres nos segmentos de trabalho precário.

Essa análise da inserção das mulheres no mundo do trabalho é parte essencial do debate sobre a igualdade de gênero em nossa sociedade. O crescente acúmulo de conhecimento sobre as condições do trabalho feminino possibilita um olhar mais crítico e aprofundado sobre as diferentes formas de sua participação laboral e os reflexos que daí derivam.

Este estudo se desenvolve fundamentalmente com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Organização Internacional

do Trabalho (OIT), e também com suporte em trabalhos acadêmicos e publicações de órgãos e entidades voltados às questões laborais e de gênero, em que foi fundamental a pesquisa prévia diligente realizada pela Coordenação de Relacionamento, Pesquisa e Informação (CORPI), do Centro de Documentação e Informação (CEDI), da Câmara dos Deputados.

## 1. Participação das mulheres no mercado de trabalho

*“A maior parte das mulheres sempre trabalhou. Suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época, de acordo com levantamento realizado por Brumer (1988) a partir do Censo Demográfico 1872, as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária (35%), nos serviços domésticos em lar alheio (33%) ou no serviço de costura por conta própria (20%). Após 1920, reduz-se drasticamente a participação econômica ativa (PEA) feminina<sup>1</sup>.*

[...]

*É importante lembrar que, neste contexto, grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos” (IPEA, 2014, p.592).*

Dados dos Censos Demográficos do IBGE apontam que, em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas. A partir de então, a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA)<sup>2</sup> vem crescendo significativamente e de forma constante.

Os dados censitários demonstram a evolução da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na PEA, no período entre 1950 e 2010. A participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9% (Gráfico 1.1).

---

<sup>1</sup> No primeiro recenseamento, o conceito de trabalho era bastante mais restrito, excluindo praticamente toda forma de trabalho domiciliar e, em consequência, boa parte da produção feminina.

<sup>2</sup> **População Economicamente Ativa (PEA)**: composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa do IBGE.

**Gráfico 1.1 – Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010**



Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010

No mesmo sentido, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, mostra que, entre 1976 e 2002, as *taxas de atividade*<sup>3</sup> masculina oscilaram levemente, entre 73% e 76%, enquanto as taxas femininas aumentaram de 29% para 50%, quase dobrando (Tabela 1.1). Essa tendência, porém, não se reproduz em relação à participação das mulheres no conjunto dos *empregados*<sup>4</sup>, que, sem contar os *domésticos*<sup>5</sup>, permanece oscilando em torno de um terço do total.

A sistematização desses indicadores (Gráfico 1.2) permite visualizar uma tendência de aproximação dos contingentes de gênero no que tange às taxas de atividade, mas uma relativa estagnação do percentual feminino entre os trabalhadores empregados. Tal disparidade se explica, em parte, porque parcela significativa das trabalhadoras no mercado de trabalho ainda se situava nas atividades informais, não remuneradas e no trabalho doméstico.

<sup>3</sup> **Taxa de Atividade:** percentagem das pessoas economicamente ativas, em relação à população em idade ativa (pessoas de 10 ou mais anos de idade) de um mesmo grupo ou gênero.

<sup>4</sup> **Empregado:** pessoa que trabalha para empregador, cumprindo jornada de trabalho e recebendo remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou somente em benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.), inclusive a que presta serviço militar obrigatório, sacerdote, ministro de igreja, pastor, rabino, frade, freira e outros clérigos (PNAD 1992, 1993, 1995, 1996). Não inclui os domésticos.

<sup>5</sup> **Trabalhador doméstico:** pessoa que trabalha prestando serviço doméstico remunerado em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares (PNAD 1992, 1993, 1995, 1996).

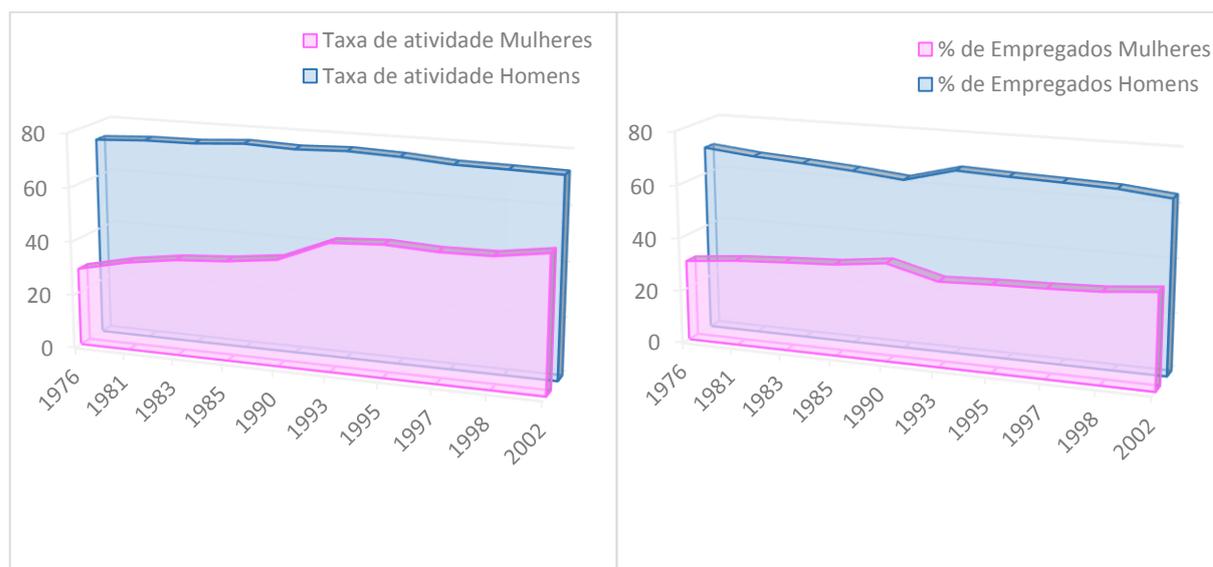
**Tabela 1.1 – Taxa de atividade e percentual de empregados, por gênero –  
Brasil, 1976 a 2002**

Ano	Taxa de atividade		% de Empregados*	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
<b>1976</b>	28,8	73,6	30,3	69,7
<b>1981</b>	32,9	74,6	32,2	67,8
<b>1983</b>	35,6	74,8	33,4	66,6
<b>1985</b>	36,9	76,0	34,4	65,2
<b>1990</b>	39,2	75,3	36,7	63,3
<b>1993</b>	47,0	76,0	31,8	68,2
<b>1995</b>	48,1	75,3	32,6	67,4
<b>1997</b>	47,2	73,9	33,1	66,8
<b>1998</b>	47,5	73,6	33,9	66,1
<b>2002</b>	50,3	73,2	35,8	64,2

\* Excluídos empregados domésticos.

Fonte: Fundação Carlos Chagas, com base em dados da PNAD

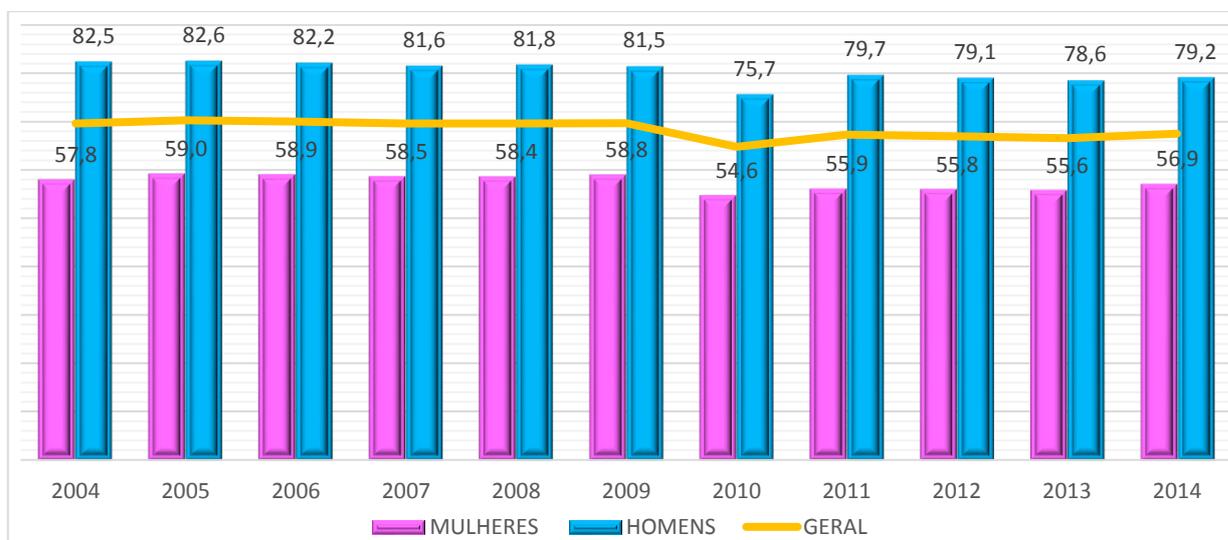
**Gráfico 1.2 – Taxa de atividade e percentual de empregados, por gênero –  
Brasil, 1976/2002**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 1976 a 2007

A partir de 2004 até 2009, os dados da PNAD mostram uma relativa estabilização das taxas de atividade masculina, em torno de 82%, e feminina, entre 58% e 59%, oscilando para baixo até 2014, com as mulheres sempre abaixo da média geral do País (Gráfico 1.3).

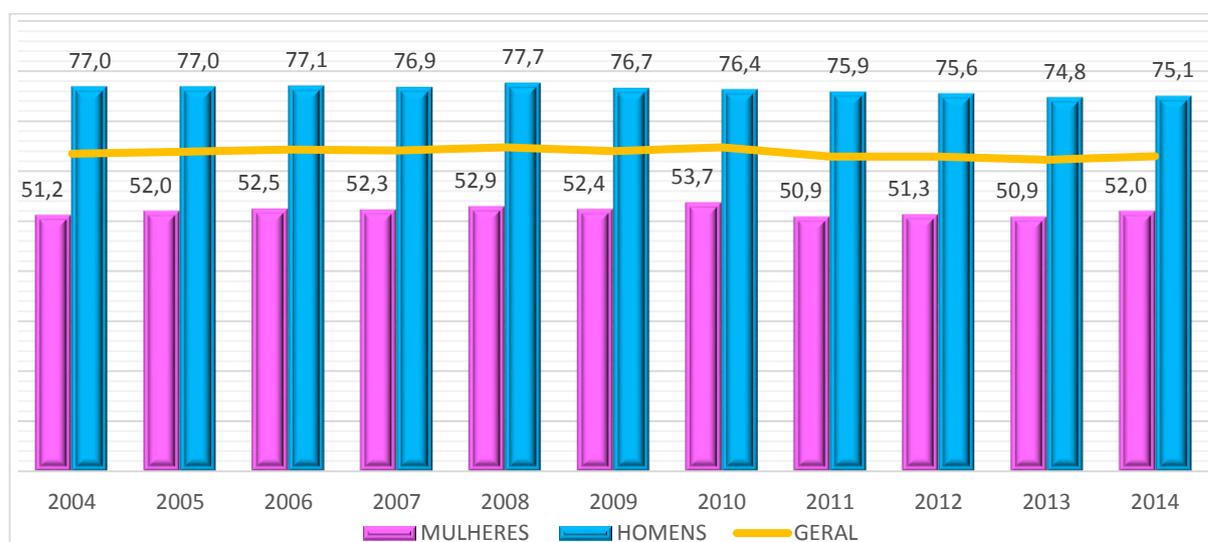
**Gráfico 1.3 – Taxa de atividade, por gênero – Brasil – 2004 a 2014**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2004 – 2014 e censo 2010, do IBGE

Quanto às taxas de ocupação<sup>6</sup>, a PNAD indica muito pequena variação entre 2004 e 2014, em que as mulheres mantêm-se abaixo da taxa média geral (Gráfico 1.4). No período, a taxa de ocupação masculina reduz-se levemente, de 77% para 75%, enquanto das mulheres oscila entre 51% e 53%.

**Gráfico 1.4 – Taxa de ocupação, por gênero – Brasil – 2004 a 2014**

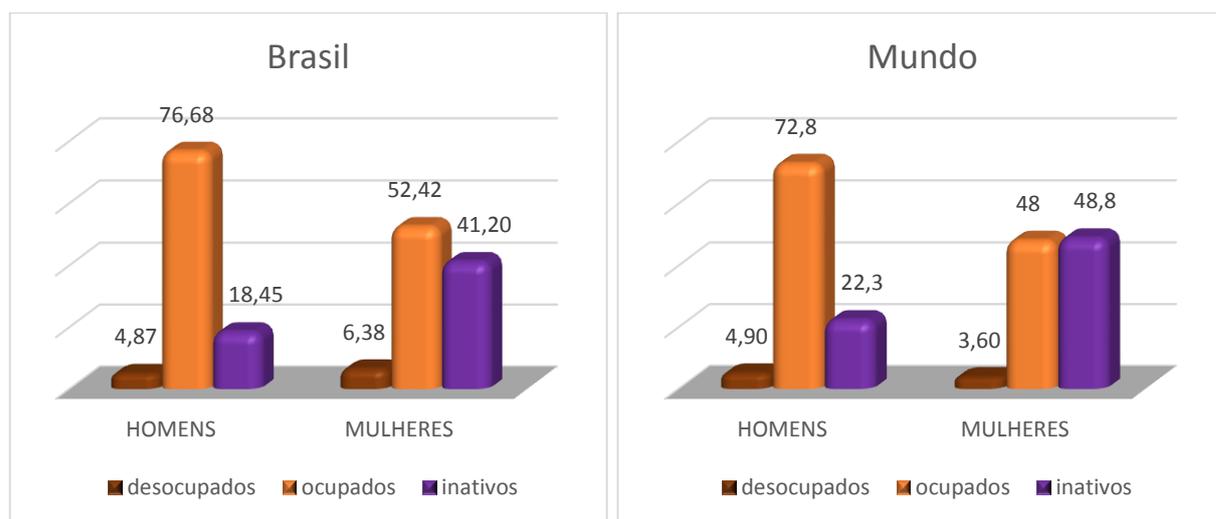


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2004 – 2014 e censo 2010, do IBGE

<sup>6</sup> **Taxa de Ocupação:** percentagem das pessoas que tinham trabalho, de qualquer duração e forma de remuneração, em relação à população em idade ativa.

Os dados globais de ocupação masculina e feminina, mostram que, em 2009, 49% das mulheres estavam inativas, contra 22% dos homens. No mesmo ano, no Brasil, estavam inativas 41% das mulheres, contra 18% dos homens. Em ambos os casos, o percentual da população masculina ocupada é significativamente superior (Gráfico 1.5).

**Gráfico 1.5 – Distribuição (%) da população em idade ativa (de 10 a 65 anos), no Brasil e no mundo, por gênero, 2009**



Fonte: ILO, Trends Econometric Models, November 2009 (OIT, 2010, p. 11) e PNAD (IBGE), 2009.

\* **Inativas:** pessoas não engajadas economicamente no período de referência; **Ocupadas:** pessoas que possuíam trabalho; **Desocupadas:** pessoas sem ocupação, mas que buscavam trabalhar.

Em termos mundiais, de acordo com o Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2010, houve sinais de progresso em termos de igualdade de gênero nos últimos 15 anos, mas permanece uma grande diferença entre homens e mulheres quanto às oportunidades de trabalho e à qualidade do emprego.

*“O relatório diz que a taxa de atividade da força de trabalho feminina aumentou de 50,2 para 51,7 por cento entre 1980 e 2008, enquanto a taxa de atividade da força de trabalho masculina caiu de 82,0 para 77 por cento. Como resultado, o hiato de gênero na participação da força de trabalho da força de trabalho diminuiu de 32 para 26 pontos percentuais.*

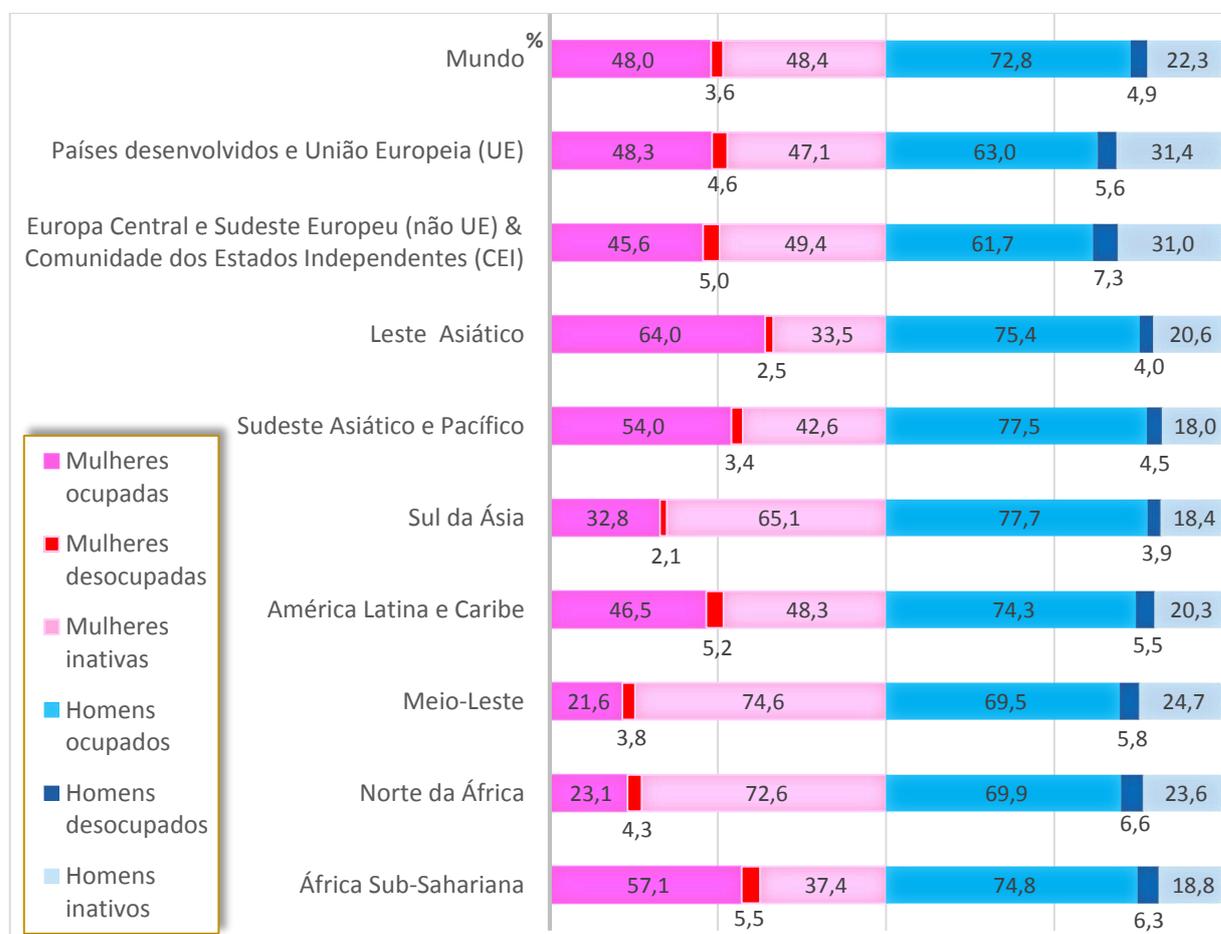
*Em todas as regiões, com exceção de duas - Europa Central e Sudeste da Europa (não UE) e países da Comunidade dos Estados Independentes (CEI) e Ásia Oriental [Leste asiático] - registraram*

*aumentos na taxa de atividade do trabalho feminino. Os maiores aumentos foram na América Latina e no Caribe. No entanto, em quase todas as regiões a taxa de crescimento tem diminuído nos últimos anos. Os maiores aumentos no número de mulheres economicamente ativas ocorreram nos anos 80 e início dos anos 90.*

*Ao mesmo tempo, a percentagem de mulheres nos salários e do emprego assalariado cresceu de 42,8 por cento em 1999 para 47,3 por cento em 2009, enquanto a proporção do emprego vulnerável diminuiu de 55,9 para 51,2 por cento.” (PORTAL OIT BRASIL, 2010)*

Quanto à distribuição mundial da população em idade ativa (Gráfico 1.6), destacam-se três regiões com mais da metade das mulheres ocupadas em 2009: Leste Asiático (64%), África Sub-Sahariana (57%), Sudeste Asiático e Pacífico (54%).

**Gráfico 1.6 – Distribuição percentual da população em idade ativa, segundo a região do mundo, por gênero, 2009.**



Fonte: ILO, Trends Econometric Models, November 2009. (In: OIT, 2010, p. 12)

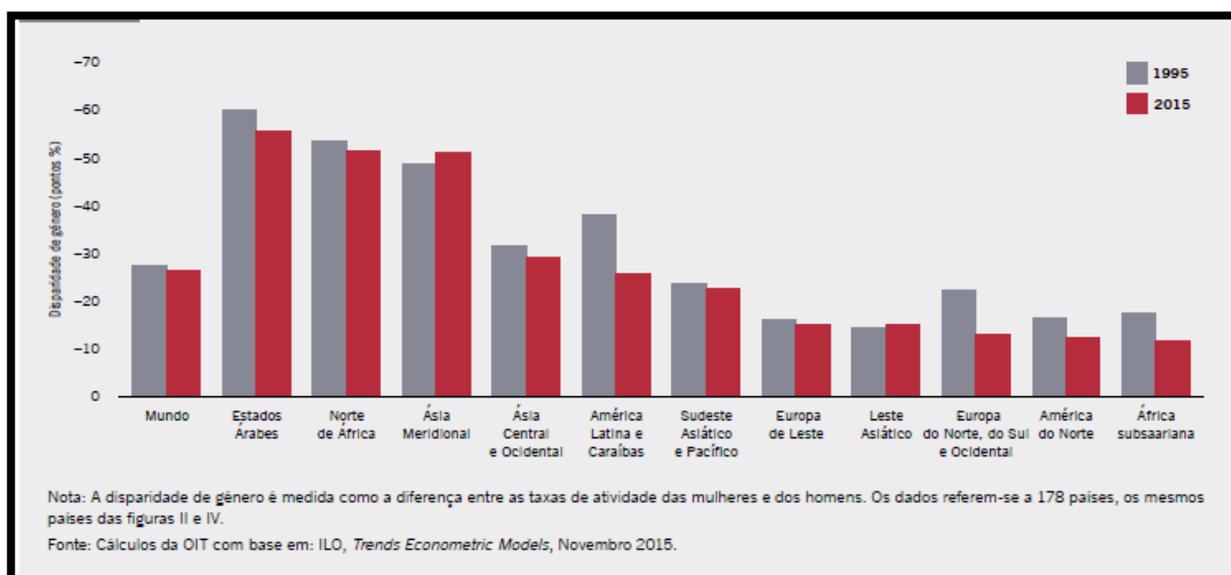
Com relação às diferenças na taxa de ocupação entre os gêneros, o Meio Leste e o Norte da África são as regiões com maior desigualdade, sendo o índice de ocupação masculina (70%) mais que o triplo da taxa de ocupação feminina (21,6% e 23,1%, respectivamente). As menores diferenças estão no Leste Asiático (64% de mulheres ocupadas x 75% dos homens ocupados), seguido dos Países Desenvolvidos & União Europeia (48% de mulheres ocupadas x 63% dos homens ocupados).

A OIT alerta que, nos últimos vinte anos, as disparidades de gênero na população ativa e nas taxas de emprego diminuíram apenas marginalmente.

Entre 1995 e 2015, a taxa de atividade global da população feminina diminuiu de 52,4% para 49,6%; para os homens a redução foi ligeiramente mais acentuada: de 79,9% para 76,1%. Em 2015, a taxa de emprego para as mulheres foi 25,5% menor do que para os homens, praticamente o mesmo patamar observado em 1995 (OIT, 2016, p.3).

A Figura 1.1 (extraída de OIT, 2016, p. 4) evidencia a pequena redução nas disparidades de gênero nas regiões do mundo, entre 1995 e 2015.

**Figura 1.1 – Disparidade de gênero nas taxas da população ativa, segundo a região do mundo, 1995/2015.**

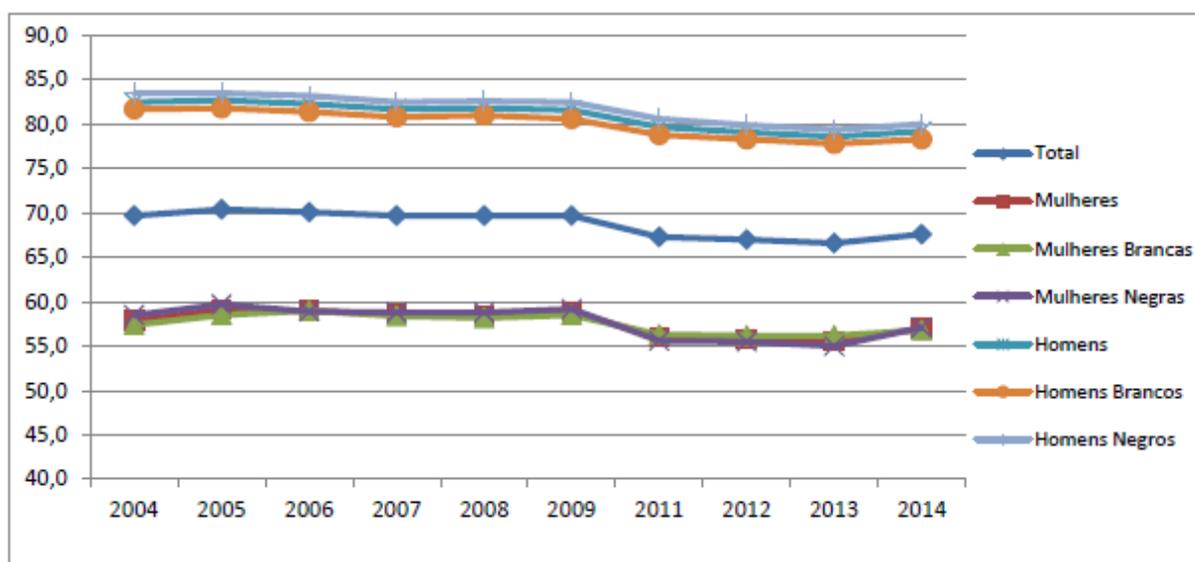


No Brasil, quando se introduz o viés racial, os dados da PNAD entre 2004 e 2014, revelam uma nítida diferença entre as séries históricas de homens e mulheres, mas, em cada gênero, não há grande diferenciação em decorrência da cor.

“Enquanto os homens, sejam brancos ou negros, apresentam taxas de atividade da ordem de 80%, as mulheres de ambos os grupos raciais não alcançam 60%. Ou seja, de cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponíveis para uma ocupação no mercado de trabalho.” (IPEA, 2016, p.6).

O Gráfico 1.7 (extraído de IPEA, 2016, p. 6) ilustra essas tendências.

**Gráfico 1.7 – Taxa de atividade da população de 16 anos de idade ou mais, por gênero e cor - Brasil – 2004 a 2014**



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Guimarães explica esse quadro pela divisão sexual do trabalho e pelas barreiras culturais que dela decorrem.

“Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.” (GUIMARÃES, 2012, p. 61-62).

Os indicadores apontam para um certo esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, cujo patamar máximo ocorreu em 2005, com taxa de atividade da ordem de 59%, oscilando para baixo a partir daí.

*“É interessante destacar também que o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando. Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. No último ano, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho.”*  
(IPEA, 2016, p.6)

Também a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) 2011-2012<sup>7</sup>, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), captou essa tendência: *“A incorporação de mulheres ao mercado de trabalho metropolitano, intensa entre o final da década de 1990 e meados dos anos 2000, tem, desde então, experimentado tendência de desaceleração”* (DIEESE, 2012, p.3).

Por outro lado, o aumento do contingente feminino na PEA não pode ser considerado, isoladamente, indicador do aumento da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que mais mulheres estão no mercado de trabalho, mas sua participação ocorre de forma desigual. A estratificação das ocupações na Pesquisa Mensal de Emprego (PME)<sup>8</sup>, do IBGE, revela um quadro de desigualdade acentuada entre homens e mulheres, no que tange aos grupamentos de atividade e formas de inserção no mercado de trabalho (IBGE, 2010; IBGE, 2012).

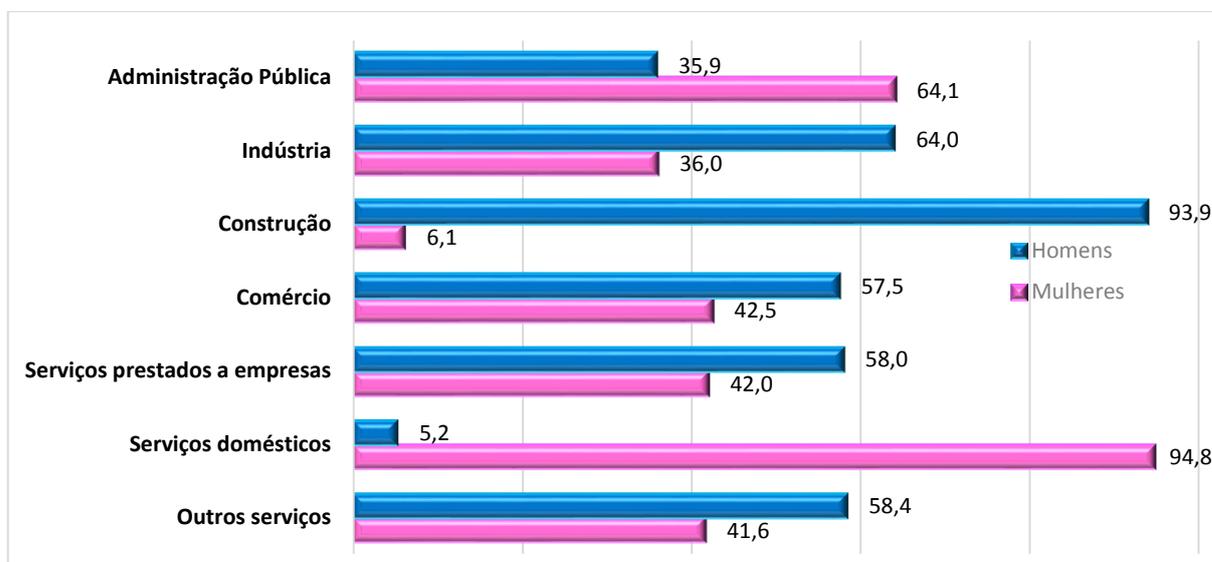
Nos sete grupamentos de atividade apontados pela PME (Gráfico 1.8), as mulheres eram minoritárias nos grupamentos que incluem a indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros serviços. As mulheres eram maioria no segmento da administração pública e quase a totalidade nos serviços domésticos.

---

<sup>7</sup> Realizada nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal.

<sup>8</sup> Pesquisa domiciliar urbana por amostragem, desenvolvida nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

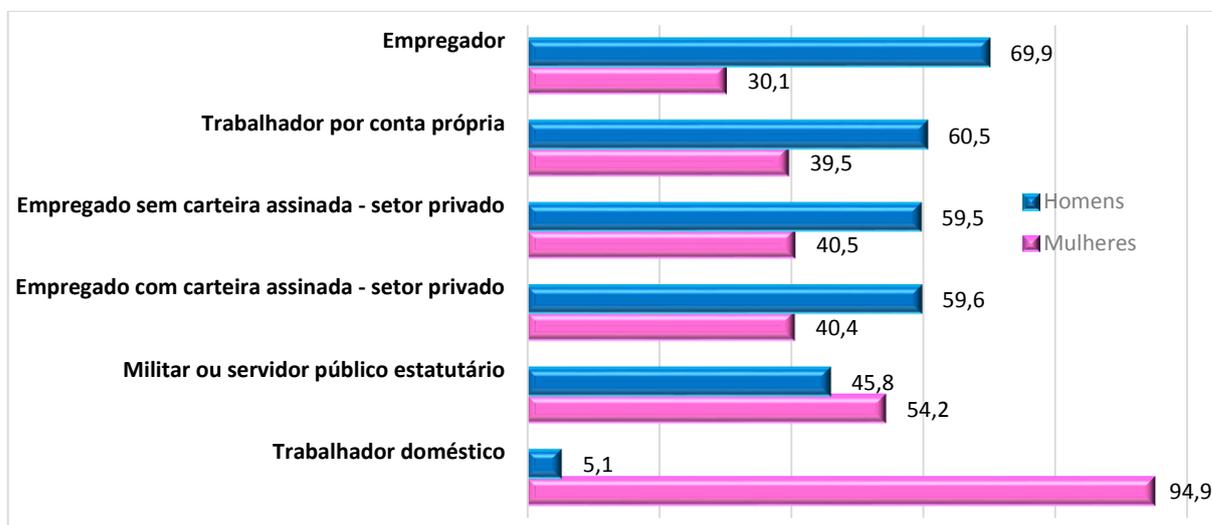
**Gráfico 1.8 – População ocupada, por tipo de atividade e gênero – Brasil, 2011**



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE – 2011 (média das estimativas mensais)

Quanto à forma de inserção no trabalho (Gráfico 1.9), a maior parte dos cargos públicos estatutários e militares são ocupados por mulheres, assim como a quase totalidade dos postos de trabalho doméstico. Nas demais categorias de trabalhadores da iniciativa privada, o percentual de mulheres é bastante inferior ao dos homens. E, na categoria de empregadores, a participação masculina é mais que o dobro da feminina.

**Gráfico 1.9 – População ocupada, por forma de inserção e gênero – Brasil, 2011**



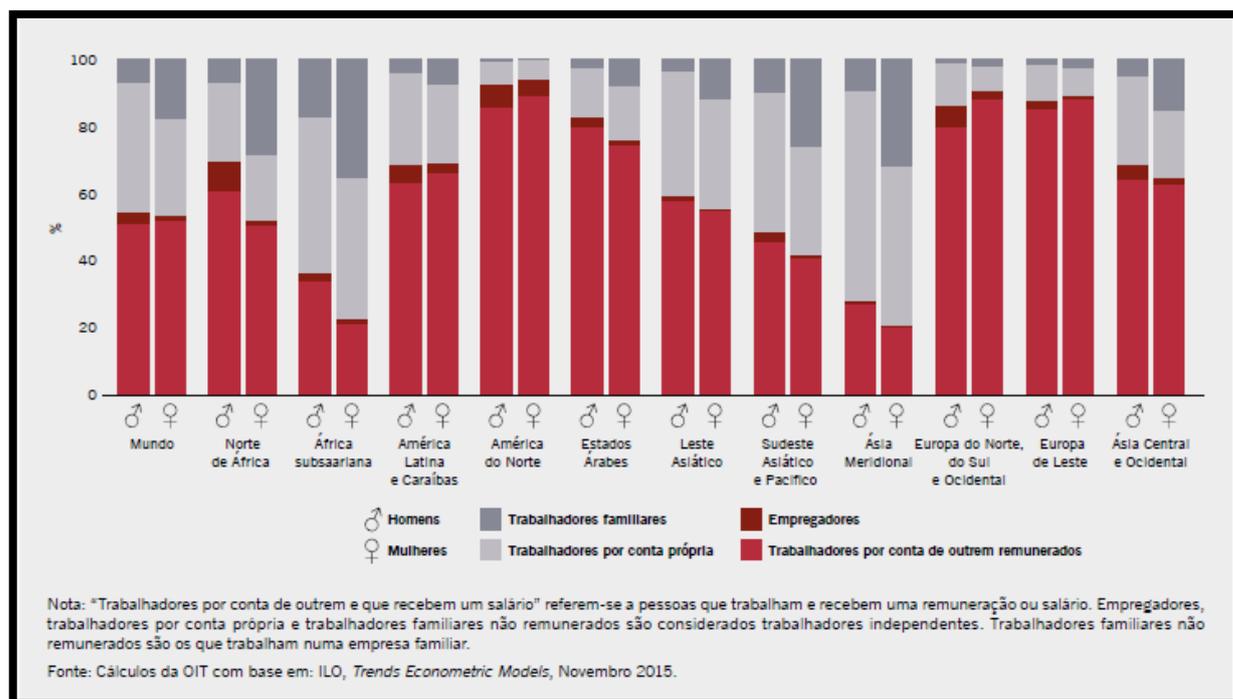
Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE – 2011 (média das estimativas mensais)

Em todo o mundo, segundo a OIT, em 2015, pouco mais da metade de homens e mulheres no mercado de trabalho são trabalhadores remunerados. Nos últimos 20 anos, a parte de trabalhadores familiares não remunerados diminuiu mais entre as mulheres (17%) do que entre os homens (8%), resultando numa diminuição da diferença entre os gêneros.

*Isso por si só não constitui nenhuma garantia de maior qualidade do trabalho. Na verdade, globalmente, quase 40 por cento das mulheres no trabalho remunerado não contribuem para nenhum sistema de proteção social. Esta proporção atinge 63,2 por cento de mulheres na África subsaariana e 74,2 por cento na Ásia Meridional, onde o emprego informal é a forma dominante de emprego. Na Ásia Meridional, por exemplo, o emprego informal representa mais de 80 por cento do emprego não-agrícola. (OIT, 2016, p.5)*

A Figura 1.2 (extraída de OIT, 2016, p. 5) evidencia a distribuição das formas de inserção no trabalho, por gênero, nas regiões do mundo.

**Figura 1.2 – Situação no emprego, por gênero e região do mundo, 2015.**



No Brasil, chama atenção o forte papel do serviço público estatutário na absorção da força de trabalho feminina. Possivelmente porque o acesso pela via

do concurso público reduza a possibilidade de discriminação, contribuindo para uma distribuição mais igualitária dos postos de trabalho.

No setor privado, as mulheres predominam em funções e atividades consideradas femininas e que têm menor remuneração.

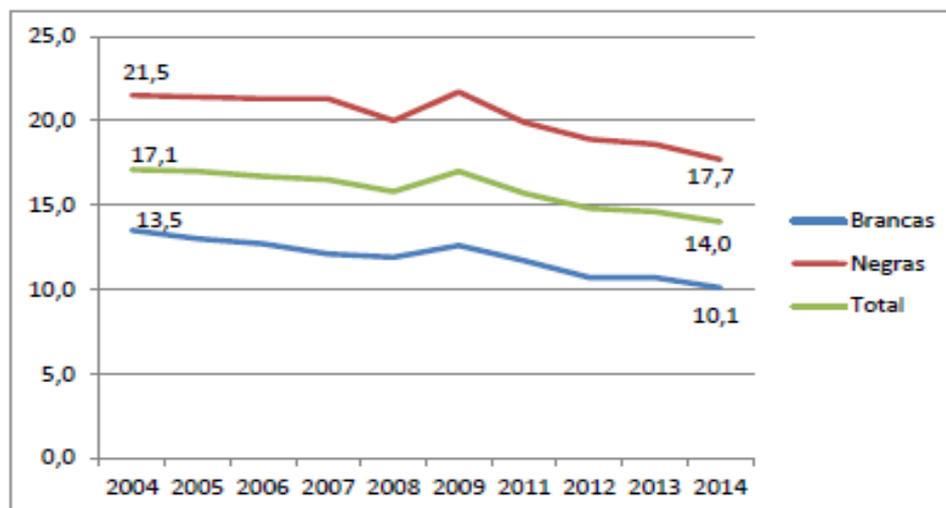
Segundo BRUSCHINI, “*a estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro apresenta tendências recorrentes que pouco têm-se alterado nos últimos 30 anos*”. Analisando o banco de dados da Fundação Carlos Chagas, oriundos das PNADs de 1976 a 2007, a Autora verificou um padrão de presença feminina elevada em setores tradicionais da indústria, como costureiras na indústria da confecção, e em ocupações dos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, tais como cabeleireiras e esteticistas em geral, faxineiras, arrumadeiras em domicílios e hotéis, lavadeiras, tintureiras e cozinheiras. Outros guetos femininos por ela identificados ocorrem nas áreas de enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia, magistério nos níveis pré-escolar, fundamental e médio, além de secretárias, auxiliares de contabilidade e caixas (BRUSCHINI, 2007, p.564-566).

O emprego doméstico ainda é o nicho feminino por excelência. O IBGE apontou diversas formas de declaração da ocupação de trabalhador doméstico, destacando-se com maior frequência: empregada doméstica, faxineira, diarista, babá, cozinheira, lavadeira, passadeira, arrumadeira, acompanhante de idoso, acompanhante de doente e acompanhante de criança à escola. (IBGE, 2011, p. 3).

Em 2014, 14% das mulheres ocupadas eram trabalhadoras domésticas, num total de 5,9 milhões. Esse segmento permanece sendo a principal ocupação das mulheres negras: 17,7% delas eram trabalhadoras domésticas. No caso das mulheres brancas, há algumas décadas o emprego doméstico já deixou de ser a principal atividade econômica, ocupando 10% delas, atrás do comércio e da indústria.

Analisando os dados das PNADs entre 2004 e 2014, o IPEA verificou que a proporção de mulheres no emprego doméstico vem caindo lentamente ao longo dos últimos anos. O Gráfico 1.10 (extraído de IPEA, 2016, p.15) ilustra essa tendência.

**Gráfico 1.10 – Proporção de trabalhadoras domésticas entre as mulheres ocupadas de 10 anos ou mais de idade, segundo cor/raça. Brasil, 2004 a 2014.**



Fonte: Pnad/IBGE

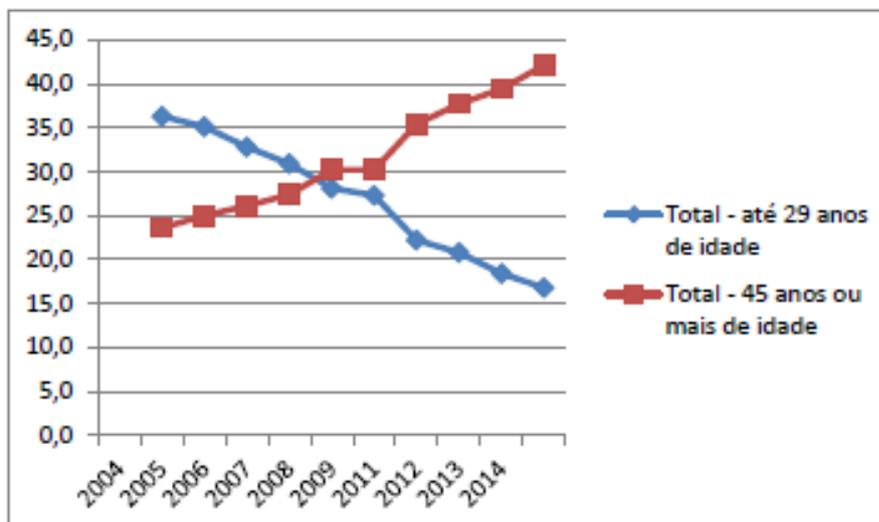
Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

A queda da importância do emprego doméstico parece derivar da redução contínua do número de trabalhadoras domésticas jovens. Os baixos níveis de rendimento e de proteção social associados à discriminação e exploração que caracterizam o emprego doméstico, reduzem sua atratividade para as mais jovens. Por outro lado, a elevação do seu nível de escolarização permite a busca por ocupações mais valorizadas no mercado de trabalho (IPEA, 2016, p.15-16).

Entre 2003 e 2009, os trabalhadores domésticos mostraram crescimento do nível de instrução, tal como ocorreu com o conjunto da população ocupada no período. Nesse período, houve redução de 6,5% de trabalhadores domésticos sem instrução ou com menos de 4 anos de estudo, enquanto que, para a população ocupada, a queda foi de 3,5%. Ao mesmo tempo, praticamente dobrou a proporção de trabalhadores domésticos com pelo menos o ensino médio concluído, passando de 9,8% para 18,6% (IBGE, 2011, p. 8).

O Gráfico 1.11 (extraído de IPEA, 2016, p.16) situa, em 2008, o momento da inversão na proporção entre os grupos de trabalhadoras domésticas mais jovens e mais velhas.

**Gráfico 1.11 – Proporção de trabalhadoras domésticas por grupos de idade.  
Brasil, 2004 a 2014.**



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Um indicador importante do grau de proteção social dos trabalhadores é a contribuição à previdência social.

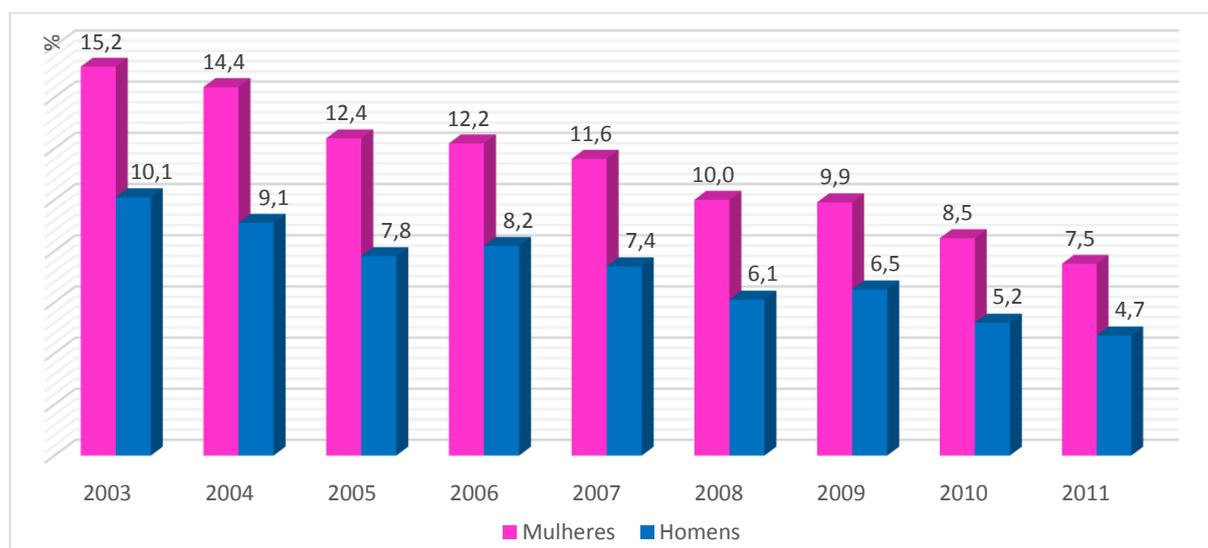
Em todo o mundo, a disparidade de gênero implica em acesso limitado à proteção social relacionada com o emprego, para as mulheres, segundo a OIT, em decorrência das taxas mais baixas de remuneração formal e de emprego assalariado, e um número reduzido de horas e de anos no emprego com proteção social para as mulheres. *“Como consequência das disparidades de gênero no trabalho, a cobertura (legal e efetiva) pelos regimes contributivos obrigatórios de proteção social é menor nas mulheres do que nos homens, dando origem a uma diferença entre homens e mulheres nos níveis de cobertura da proteção social global”* (OIT, 2016, p.9).

No Brasil, entre 2004 e 2014, houve um incremento significativo do grau de cobertura previdenciária, decorrente do aumento da formalização no período. Houve redução da distância entre homens e mulheres, porém, os negros permanecem como os mais desprotegidos: *“44,2% das mulheres negras são não contribuintes da previdência social, seguidas de perto pelos homens negros (43,7%)*. Estes números são indícios consistentes da baixa qualidade das ocupações geradas no mundo do

trabalho, apontando para um grave problema que o desemprego pode representar para a população desprotegida” (IPEA, 2016, p.10).

O **desemprego** atinge com mais intensidade às mulheres ocupadas. Os dados de 2003 a 2011, da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, mostram que a taxa de desocupação das mulheres foi sempre maior que a dos homens, com índices muito acima da média masculina (Gráfico 1.12).

**Gráfico 1.12. Taxa de desocupação das pessoas ocupadas, por sexo, 2003/2011**



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE – 2003 a 2011 (média das estimativas mensais)

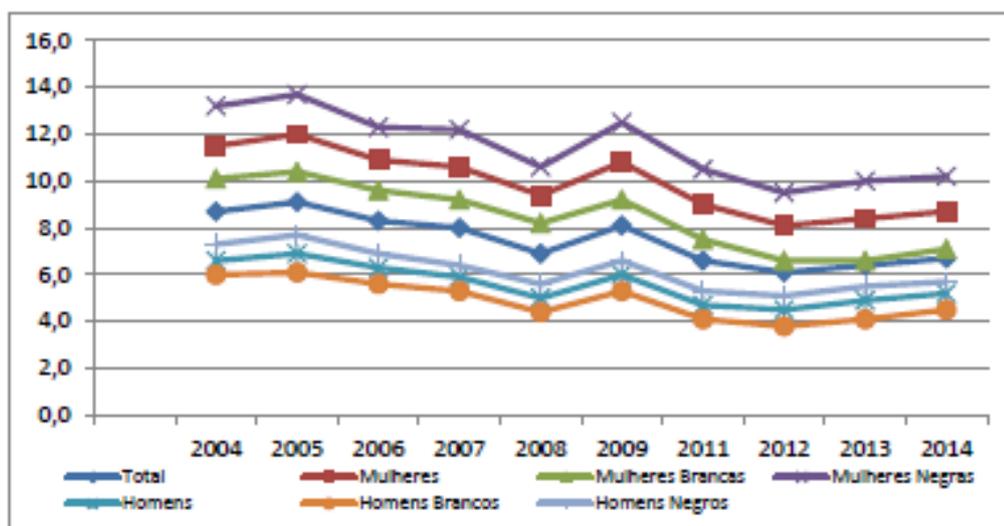
Segundo a pesquisa, o impacto foi pior para as mulheres pretas ou pardas, cuja taxa de desocupação caiu de 18,2%, em 2003, para 9,1%, em 2011, mas permanecendo sempre acima da média geral das mulheres (IBGE, 2012, p.21/22).

A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE, indica que, em 2012, aumentou o número de mulheres ocupadas em todas as regiões, mas as taxas de desemprego continuaram muito maiores para elas.

*A melhor situação alcançada pelas mulheres no mercado de trabalho, contudo, não eliminou a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre os sexos. A taxa de desemprego caiu em 2012 tanto para os homens quanto para as mulheres. [...] Todavia, as taxas de desemprego ainda permaneceram substancialmente maiores para as mulheres em todas as regiões investigadas, constituindo, assim, a maioria dos desempregados. (DIEESE, 2013, p. 5/6).*

Com base nos dados da PNAD, entre 2004 e 2014, o IPEA corrobora essa tendência e acrescenta que, mesmo no período de maior dinamismo do mercado de trabalho, quando houve redução expressiva do desemprego e forte incremento da força de trabalho feminina, as desigualdades raciais e de gênero mostraram-se menos sensíveis às mudanças conjunturais (Gráfico 1.13, extraído de IPEA, 2016, p.10).

**Gráfico 1.13 – Taxa de desocupação da população com 16 anos de idade ou mais, por sexo e cor/raça. Brasil, 2004 a 2014**



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

*As mulheres aparecem no topo das taxas de desocupação quando comparadas aos segmentos masculinos, merecendo especial destaque as mulheres negras (10,2%), mais suscetíveis ao desemprego. Apenas a título de comparação, os homens brancos possuíam em 2014 taxa de desocupação de 4,5%, ilustrando a disparidade de gênero e raça que ainda atravessa as relações de trabalho. (IPEA, 2016, p.9-10)*

No mundo, segundo a OIT, as mulheres têm mais probabilidade de ficarem desempregadas do que os homens: para elas, as taxas de desemprego global alcançam 6,2%, contra 5,5% para os homens. E as mulheres jovens são as que enfrentam maior risco de desemprego.

*As taxas de desemprego dos homens são menores do que as taxas de desemprego das mulheres em todas as regiões do mundo, com exceção do Leste Asiático, Europa de Leste e América do Norte. É no Norte de África e nos Estados Árabes que se verificam as maiores diferenças entre homens e mulheres no desemprego. [...]*

*Globalmente, o desemprego jovem continua a ser um motivo de preocupação. O desemprego está a afetar mais as mulheres jovens do que os homens jovens em quase todas as regiões do mundo. (OIT, 2016, p.4)*

## 2. Dificuldades enfrentadas em razão de gênero

*De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais. Historicamente, a abordagem por sexo revela que as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la e, principalmente, por auferir rendimentos menores que os homens. (DIEESE, 2013, p.1)*

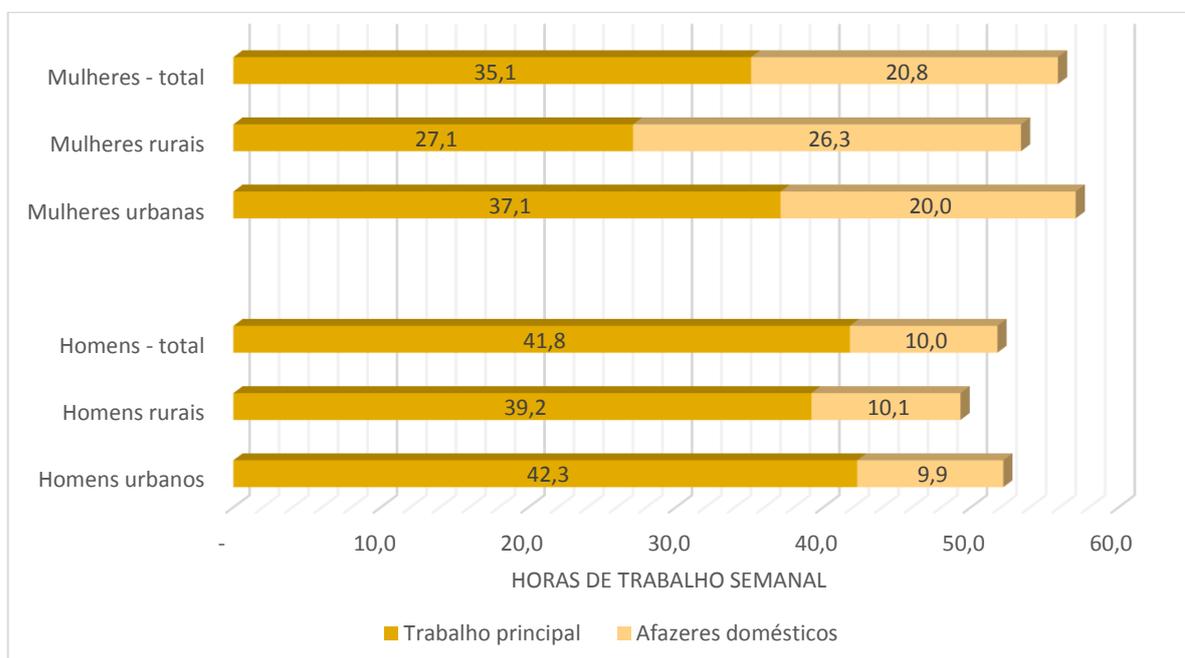
Muitas são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho. A primeira e mais comumente reconhecida decorre da divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres os afazeres domésticos e os cuidados com a família, sobrecarregando-as com a chamada “**dupla jornada**”.

Dados do IBGE, compilados pela Secretaria de Políticas para Mulheres (Gráfico 2.1), revelam que a jornada doméstica feminina é mais que o dobro da masculina; e, em relação à jornada total, as mulheres trabalham em média 4 horas a mais do que os homens, por semana. As mulheres rurais são as que dedicam mais tempo de sua jornada às atividades domésticas, porém é comum que nelas se incluam tarefas produtivas nas redondezas da casa, como criações de pequeno porte, lavouras e pomares de autoconsumo.

*“No que tange à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, observa-se que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal (mais de 35 horas semanais) e aos afazeres domésticos (quase 21 horas semanais), era sempre superior à jornada total dos homens (quase 42 horas dedicadas ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos) [...]. Assim, tanto as*

*mulheres rurais quanto as urbanas apresentam, na média, jornadas semanais totais mais longas que as dos homens, atingindo 55,9 horas semanais, respectivamente, contra 51,8 horas dos homens em média.” (BRASIL/SPM, 2014, p.20).*

**Gráfico 2.1 – Jornada média semanal, por gênero – Brasil – 2012**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2012.

De acordo com a PNAD de 2013, 88% das brasileiras acumulam tarefas domésticas e trabalho remunerado. Entre os homens, esse número cai quase pela metade (46%).

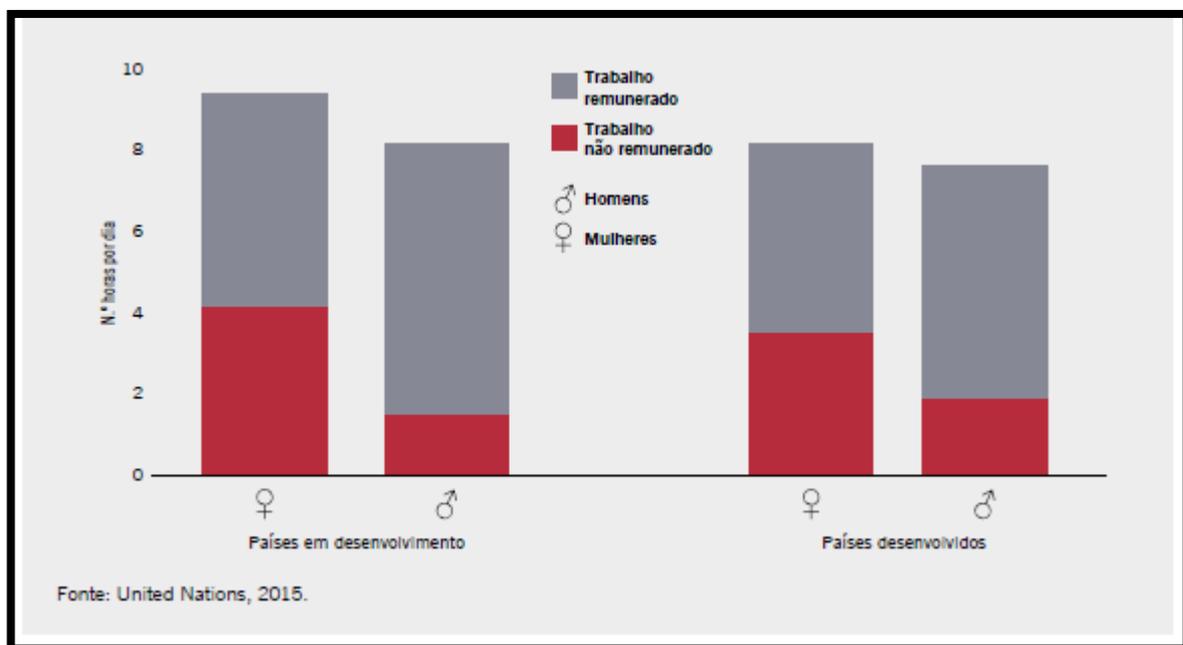
Para a OIT, as diferenças entre homens e mulheres na distribuição das tarefas domésticas e de cuidados significam que há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada qualquer. Em todo o mundo, embora esta desigualdade tenha diminuído ao longo do tempo, foi pequena a redução no tempo gasto pelas mulheres nos trabalhos domésticos e não houve redução significativa no tempo dedicado aos cuidados às crianças. E as mulheres permanecem com jornadas de trabalho total superiores às dos homens.

*Quer nos países de rendimento elevado, quer nos de baixo rendimento, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado, enquanto se ocupam da maior parte das tarefas*

*domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens [...], no entanto, continuam a trabalhar mais horas por dia do que os homens quando se considera o trabalho pago e o trabalho não remunerado. (OIT, 2016, p.7)*

A Figura 2.1 (extraída de OIT, 2016, p. 7) ilustra as disparidades entre o tempo despendido por homens e mulheres no trabalho, no mundo.

**Figura 2.1 – Tempo despendido no trabalho pago e no trabalho não pago em 23 países de economias em desenvolvimento e em 23 países de economias desenvolvidas pelas pessoas empregadas, por sexo (último ano disponível).**



Além disso, a participação masculina nos afazeres domésticos tende a ser seletiva e pontual. Em pesquisa direcionada, BRUSCHINI (2007, p. 545) observou que “os companheiros partilham com as mulheres os encargos domésticos, apenas em atividades específicas – como as de manutenção ou conserto – de maneira eventual e a título de ajuda ou cooperação”. A Autora acrescenta que os homens se envolvem, preferencialmente, em atividades como cuidar dos filhos, fazer as compras da casa ou levar os filhos ao médico, ajudar os filhos nos deveres escolares ou realizar

uma culinária mais sofisticada, deixando às mulheres as atividades manuais ou rotineiras, como lavar roupa ou limpar a casa.

Associam-se a esses encargos as tarefas cotidianas de cuidados com filhos, idosos e pessoas enfermas, em regra, a cargo da mulher.

O cuidado com os filhos pode ser um obstáculo concreto à participação feminina no mercado de trabalho. Desse modo, o **acesso à creche** é indispensável para que as mulheres possam exercer atividades remuneradas.

*“De todos os fatores relacionados à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é aquele que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. As mães dedicam a estas atividades quase 32 horas do seu tempo semanal, um número muito superior ao da média feminina geral e mais ainda ao das mulheres que não tiveram filhos.” (BRUSCHINI, 2007, p.545/546).*

Nesse contexto, é possível entender que os homens dediquem cerca de 7 horas semanais a mais à sua jornada de trabalho principal e porque, em consequência, é mais difícil o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como sua ascensão profissional.

Por isso, a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres e sua ausência é um dos principais problemas a serem enfrentados, em busca da igualdade de gênero no trabalho.

A pesquisa Data Popular/SOS Corpo<sup>9</sup>, sobre “Creche como demanda das mulheres por políticas públicas”, apontou que:

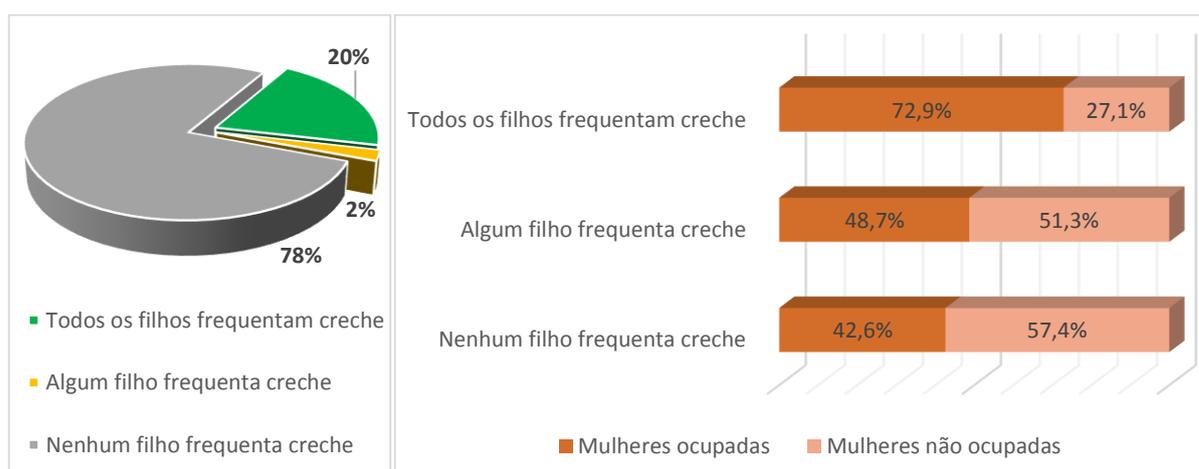
- a falta de vagas em creches é um grave problema vivido em todas as 9 regiões metropolitanas pesquisadas, mais o Distrito Federal.
- 88% das mulheres entrevistadas apontam a creche como uma das principais demandas ao poder público.
- 45% das mulheres que trabalham não têm ajuda para cuidar dos filhos.
- 34% das entrevistadas apontam que encontrar vaga em creche é a principal dificuldade para as mulheres que trabalham.

---

<sup>9</sup> Pesquisa por amostragem realizada em 2012, nas regiões metropolitanas de Pernambuco, Pará, Ceará, Bahia, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e no Distrito Federal.

A taxa de ocupação aumenta à medida em que as mulheres têm acesso à creche para seus filhos (Gráfico 2.2). Segundo os dados da PNAD, em 2012, entre as pouco mais de 20% das mulheres com filhos de 0 a 3 anos que tinham acesso à creche para todas as suas crianças, verifica-se alta taxa de ocupação, próxima a 73% - próxima às taxas gerais de ocupação masculina. Por outro lado, nos quase 78% das mulheres que não tinham qualquer acesso à creche, mais de 57% permaneciam sem ocupação no mercado de trabalho.

**Gráfico 2.2 – Taxa de ocupação feminina X Filhos em creche – Brasil, 2012**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2012.

A partir da PNAD, o IPEA traçou o perfil das pessoas inativas, buscando identificar as barreiras que as separam do mercado de trabalho e possíveis determinantes de sua inatividade. A pesquisa demonstrou que menos da metade dos homens inativos têm filhos *versus* quase dois terços das mulheres nessa condição. A idade média dos filhos é menor entre as mulheres inativas e o número médio de filhos delas é maior. É possível concluir, então, que quanto maior o número de filhos e menor a idade deles, maior a propensão à inatividade feminina em face da desigualdade na divisão sexual do trabalho (IPEA, 2016).

A média de idade das mulheres inativas é de 52 anos, muito inferior à média masculina, que ultrapassa 64 anos. As mulheres possuem escolaridade superior à dos homens inativos: 6,4 anos na média contra 5,3 anos para eles. Portanto,

essas mulheres não são idosas que optam pela inatividade, tampouco possuem qualificação insuficiente para se inserirem no mercado de trabalho, bem ao contrário.

*O que estes dados parecem indicar é que as inativas são mulheres ainda em plena idade produtiva, com escolaridade mais elevada que a dos homens e que, tendo a oportunidade, poderiam – para além do que já fazem para a reprodução da vida – contribuir elas próprias para a produção de riquezas do país e não apenas como possibilitadoras da contribuição que os homens dão à economia. (IPEA, 2016, p.6/7)*

Mas há outros elementos destacados na análise do Instituto como fatores que contribuem para a condição de inatividade<sup>10</sup>. A Tabela 2.1 apresenta algumas informações iniciais que dão pistas sobre esses possíveis determinantes:

**Tabela 2.1 – Indicadores selecionados para a população inativa, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2014.**

Indicadores	Homens			Mulheres			Total		
	Branco	Negro	Total	Branca	Negra	Total	Branco	Negro	Total
<b>Idade média</b>	65,7	62,9	64,3	54,9	49,4	52,1	57,8	52,7	55,2
<b>Escolaridade média</b>	6,2	4,4	5,3	7,1	5,7	6,4	6,9	5,3	6,1
<b>% que vive em companhia de cônjuge</b>	79,5	76,5	78,0	68,6	69,1	68,9	71,5	70,9	71,2
<b>% com renda de outras fontes que não trabalho*</b>	89,7	83,8	86,7	56,8	61,6	59,3	65,3	67,1	66,2
<b>Valor médio da renda de outras fontes que não trabalho (R\$) *</b>	1934	1313	1636	1404	786	1070	1593	949	1258
<b>% que têm filhos*</b>	41,2	48,5	44,9	58,5	68,3	63,6	53,9	63,4	58,8
<b>Número médio de filhos*</b>	0,6	0,9	0,7	1,0	1,3	1,2	0,9	1,2	1,1
<b>Idade média dos filhos*</b>	26,2	23,1	24,5	20,5	17,5	18,8	21,6	18,5	19,9

\* Apenas chefes e cônjuges.

Fonte: PNAD/IBGE (IPEA, 2016, p.7)

<sup>10</sup> O IPEA anota que para a análise de presença de filhos entre inativos/as e renda de outras fontes são utilizados apenas os dados de chefes e cônjuges em função de limitações da própria Pnad.

Os dados mostram que os homens brancos inativos têm maior média de idade (65,7 anos), possuem maior renda média (R\$1.934), têm o menor número médio de filhos (0,6) e estes tem a média de idade mais elevada (26,2 anos). Em comparação aos homens brancos, as mulheres negras inativas situam-se no extremo oposto: sua idade média (49 anos) é de quase 17 anos a menos, sua renda média (R\$786) representa 40% da deles, possuem mais que o dobro de filhos (1,3) e estes possuem a menor média de idade (17,5 anos).

Diante desses indicadores, os pesquisadores concluem que a desigualdade na distribuição sexual das tarefas domésticas e de cuidados é mesmo fator determinante para a maior inatividade feminina, que se agrava com o viés racial.

*As mulheres inativas são, portanto, mais sozinhas e contam com um peso adicional de responsabilidade familiar por ainda possuírem mais filhos de idades mais novas do que os homens inativos. Este contexto certamente se impõe como uma dificuldade adicional para que as mulheres consigam equacionar a necessidade de responder às responsabilidades familiares impostas quase que com exclusividade a elas e o desejo ou a necessidade de entrarem no mercado de trabalho. Não há dúvidas de que diversos outros fatores contribuem para conformar este quadro de maior inatividade feminina. Estes aqui apontados, porém, já são capazes de indicar como a desigual distribuição do trabalho de cuidados pune as mulheres e, particularmente, as mulheres negras nas possibilidades e condições de participação na economia. (IPEA, 2016, p. 7)*

A **discriminação** é talvez a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Ao preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à cor negra, acrescentam-se aspectos como origem, idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual.

O preconceito, como fonte da discriminação, está associado a ideias preconcebidas e estereotipadas, decorrentes da generalização apressada de uma experiência pessoal ou fruto de intolerância e xenofobia. Do preconceito derivam diversas práticas discriminatórias, decorrentes da estigmatização do outro.

COUTINHO (2006) explica que a discriminação pode ser *direta* ou *indireta*: haverá discriminação direta quando o tratamento desigual for explícito e

fundado em critérios proibidos pelo ordenamento jurídico, como sexo, cor, idade, origem e religião; será indireta a discriminação quando o tratamento for formalmente igual, com práticas aparentemente neutras, mas que resultam em excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados.

*Discriminação direta pode ser vista, ainda, como uma forma de dominação de um grupo social sobre outro. Tal qual observada na divisão sexual do trabalho, em que a situação civil da mulher, suas responsabilidades familiares, e funções reprodutivas, apresentam-se como fonte de discriminação direta, porque atuam sobre a preferência pelo homem (preferência em razão do sexo), no momento da contratação, ou da progressão funcional. O exame objetivo das capacidades e competências profissionais, nesse caso, é relegado, em razão de critérios discriminatórios.*

[...]

Na conduta de discriminação indireta, não mais se presume a intenção com que o ato foi praticado (discriminar em face do sexo, cor etc) e sim seus efeitos, suas conseqüências práticas, ou seja, as desigualdades daí decorrentes que poderão resultar em exclusão social. (COUTINHO, 2006, p. 20-22)

A Autora exemplifica a discriminação indireta com práticas como o estabelecimento de exigências incompatíveis para a função (escolaridade ou formação acima do necessário em vagas reservadas a pessoas com deficiência, inclusão de quesitos relacionados à opinião ou situação financeira em formulários etc.), inclusão de requisitos ou características que excluem ou desestimulam a mulher submetida à dupla jornada (disponibilidade para viagens, liderança, dinamismo, iniciativa etc.) e a utilização de eufemismos que ocultam a discriminação direta (solicitação de “currículo com foto” substituindo “boa aparência” ou “cor branca”, requisito “jovem” substituindo “limite de idade” etc.).

Uma manifestação comum de discriminação indireta se revela na diferença de remuneração em favor do homem e na predominância de chefias masculinas, mesmo em ambientes em que prepondera a mão de obra feminina, ainda que formalmente as condições de acesso ao emprego e de progressão funcional sejam as mesmas para homens e mulheres.

*Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecidas como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego. (COUTINHO, 2006, p. 22)*

No caso da mulher, a **discriminação de gênero**, que decorre da própria condição feminina, é talvez a mais evidente barreira discriminatória.

Segundo Laís Abramo, do Escritório da OIT no Brasil, os mecanismos de reprodução das desigualdades de gênero no mundo do trabalho estão centrados na noção da mulher como uma *força de trabalho secundária*, que pressupõe a tradicional dicotomia entre “mulher cuidadora” e “homem provedor”, persistente no imaginário social, empresarial, na teoria econômica e sociológica, e mesmo entre os formuladores de políticas públicas (OIT BRASIL, 2010, p. 17).

*A idéia da mulher como força de trabalho secundária estrutura-se a partir da separação e hierarquização entre as esferas do público e do privado e da produção e da reprodução. Assim como em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou o único provedor, e a mulher é a responsável principal ou exclusiva pela esfera privada (o cuidado doméstico e familiar), ou, no máximo, uma “provedora secundária”. (OIT BRASIL, 2010, p. 22)*

Nessa visão, a inserção da mulher no mercado de trabalho destoa do papel social que lhe é atribuído e, portanto, será sempre vista como complementar, eventual, instável e secundária. Nela, a inserção da mulher no trabalho está associada à falha do homem como “provedor principal”, por conta de infortúnios que o atinjam (crises, desemprego, incapacitação, doença) ou por sua ausência (separação, morte). Ou seja, a mulher assume a condição de “provedora” quando lhe falta alternativa, quando as circunstâncias impedem que exerça seu papel fundamental de “cuidadora”. Daí decorre a imagem estereotipada da mulher como alguém com baixo compromisso com o trabalho e tendente a abandonar a atividade econômica assim que possível.

A noção de inserção “secundária” das mulheres está na raiz do preconceito de gênero que resulta na preterição feminina no mundo do trabalho. O

estereótipo impacta de forma decisiva a vida profissional das mulheres: torna instável e interrompida sua trajetória ocupacional, reduz a importância social de sua renda, impede ou dificulta sua ascensão a posições de maior hierarquia. Para Laís Abramo, essas seriam as principais expressões dessa noção:

*Em primeiro lugar, a existência de trajetórias ocupacionais instáveis e interrompidas: as mulheres entrariam no mercado de trabalho não devido a um projeto pessoal de maior alcance, mas sim devido a uma “falha” do homem no cumprimento do seu papel de provedor. Conseqüentemente, também tenderiam a abandonar a atividade econômica (regressando à situação de inatividade) no momento em que isso fosse possível, já que o seu lugar básico e essencial não é o mundo do trabalho, mas sim a família, a casa, o universo doméstico.*

*Em segundo lugar, a pouca importância da renda gerada pelo trabalho da mulher na conformação da sua renda pessoal ou familiar. Essa renda também seria, por definição, secundária, complementar, instável e portanto insuficiente tanto para sustentar um projeto de autonomia pessoal quanto a sobrevivência e o bem estar da família.*

*Em terceiro lugar, a idéia de que o mundo do trabalho – e as relações que em torno a ele se constituem – não é um lugar de constituição de identidade para as mulheres (ou, no mínimo, é um lugar muito secundário nesse processo), e, muito menos, de geração de práticas associativas, organizativas, coletivas. Essa imagem parece estar muito presente em certos setores da dirigência sindical masculina.*

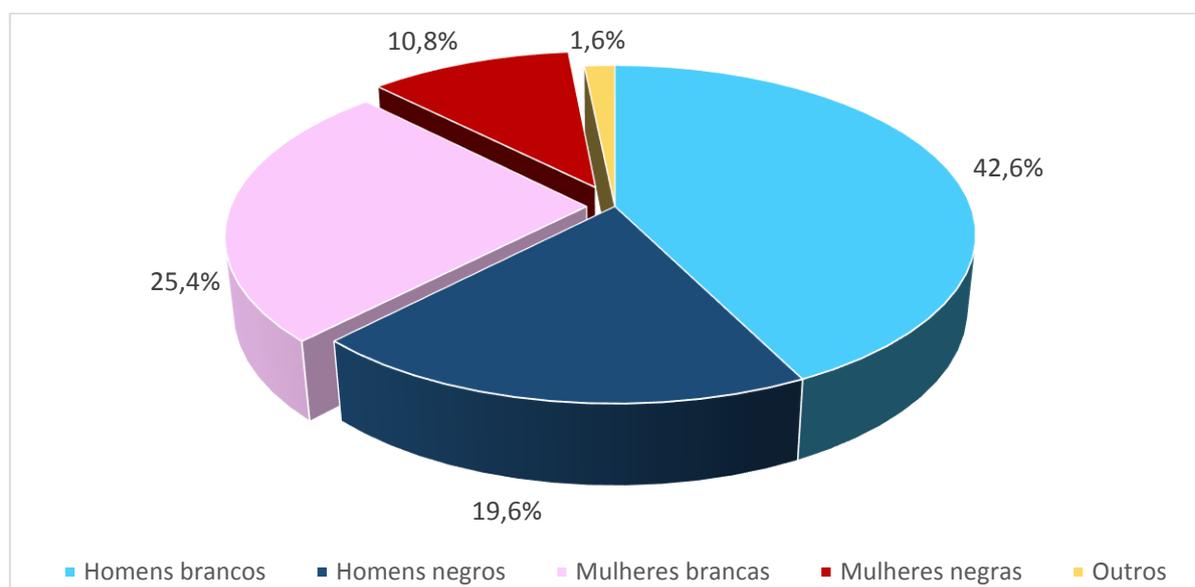
*Finalmente (e isso tem uma forte presença no imaginário empresarial), essa inserção secundária, eventual, instável, teria como consequência, necessariamente, altos custos indiretos (associados à maternidade e ao cuidado infantil) e um comportamento “pouco adequado” no trabalho, que se traduziria em altas taxas de rotatividade e absenteísmo, um “baixo grau” de compromisso com a empresa, na impossibilidade de fazer horas extras, trabalhar em turnos noturnos e viajar, e que justificaria a exclusão das mulheres de determinados postos e funções (organizados em sistemas de turnos) e dos cargos superiores na hierarquia das empresas. (OIT BRASIL, 2010, p. 23)*

O aumento da participação da mulher como força de trabalho e a chegada de inovações legais, tecnológicas e organizacionais, não trouxe, ainda, mudança significativa na hierarquia funcional e técnica da organização laboral. Diante

da supremacia do masculino, a maioria das mulheres trabalhadoras situa-se em atividades de baixa remuneração, sem ascensão aos cargos de chefia ou direção.

Conforme o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM 2014), é reduzido o número de mulheres em cargos diretivos nos diferentes ramos de atividade econômica, cerca de 36% do total. Os setores agrícola e de construção são os que têm os menores índices de presença feminina em altos cargos. A participação das mulheres é maior nas áreas tidas por “femininas”: 65,6% em educação, saúde e serviços sociais, cerca de 44% no setor de alojamento e alimentação (BRASIL/SPM, 2015, p. 46). Quando se agrega o viés racial, verificamos que as mulheres negras são as que têm pior representação (Gráfico 2.3).

**Gráfico 2.3 – Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2012.

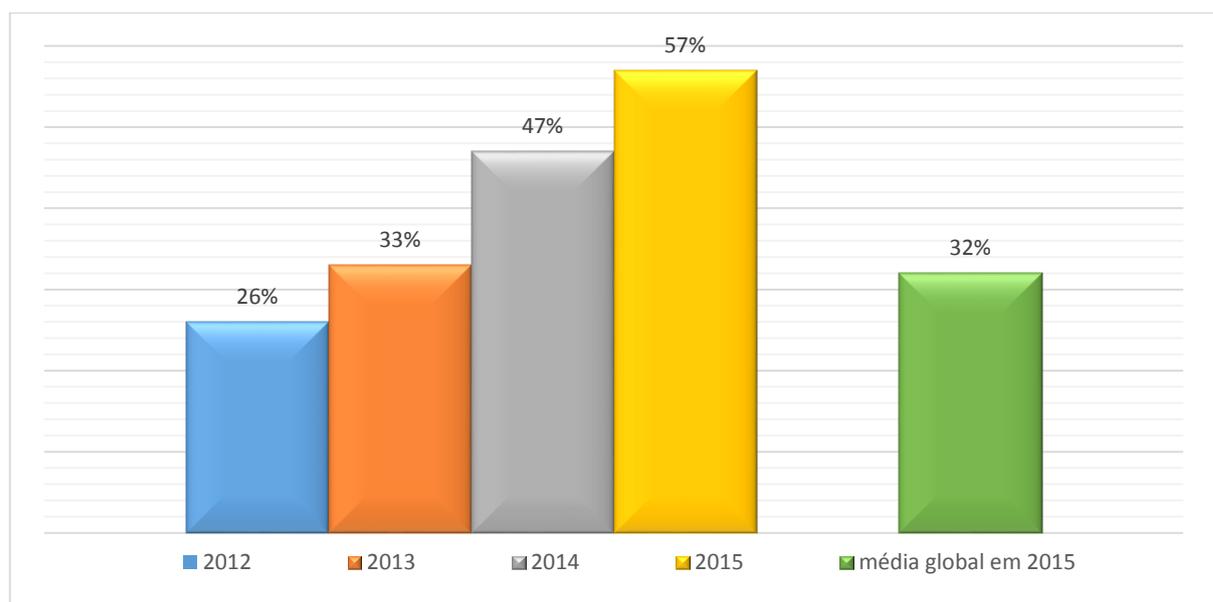
O estudo intitulado “Women in Business 2015”<sup>11</sup>, da empresa de auditoria e consultoria Grant Thornton, informa que o Brasil ocupa a terceira posição em *ranking* de países que menos promovem mulheres a cargos de direção. Entre as 150 empresas entrevistadas no país, nenhuma possuía mulheres na presidência ou

<sup>11</sup> O levantamento foi feito entre setembro e dezembro de 2015, com 5.404 empresas em 35 economias, sendo 150 companhias brasileiras.

vice-presidência, e apenas 5% das executivas eram diretoras (*Chief Executive Officer* - CEO). Os conselhos de administração tinham em média cinco integrantes, sendo apenas uma vaga ocupada pelo sexo feminino.

A pesquisa revela um cenário de retrocesso no Brasil: em 2012, 26% das empresas brasileiras não possuíam mulheres em cargos de liderança; em 2015, essa fatia chegou a 57%, mais que o dobro (Gráfico 2.4).

**Gráfico 2.4 – Empresas brasileiras sem mulheres no comando – 2012/2015**



Fonte: Relatório “Women in Business 2015”, produzido pela Grant Thornton.

*O índice, bem acima da média global, de 32%, coloca o Brasil entre os 10 países que menos promovem mulheres para postos mais altos. Ocupamos a terceira posição. O Japão (66%) é o primeiro, seguido pela Alemanha (59%). A Rússia, segundo o estudo, é a nação com mais mulheres líderes, no topo do ranking. Apenas 11% dos negócios por lá não tem mulheres no comando. (GRANT THORNTON, 2015)*

O estudo registrou essa mesma tendência de retrocesso em toda a América Latina, onde o número de empresas sem nenhuma mulher em cargos estratégicos cresceu de 34% em 2009 para 53% em 2015. Além disso, no mesmo período, houve queda no percentual de mulheres líderes, de 28% para 18%.

Em termos globais, os setores que têm mais mulheres em posição de liderança são os de educação/serviços sociais e de bem-estar, ambos com 41%,

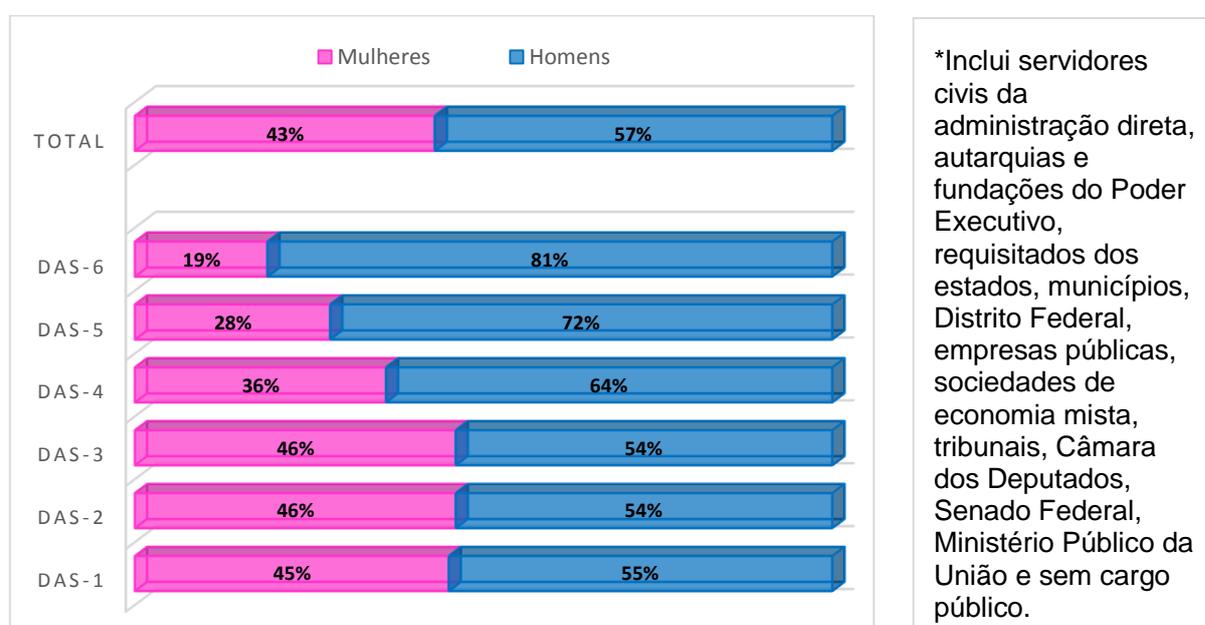
seguidos por hospitalidade (33%). Mineração (12%) e construção (18%) são os segmentos que menos possuem mulheres no comando.

Do total das executivas entrevistadas em todos os países, 28% apontam os cuidados com a educação dos filhos como a principal dificuldade para que as mulheres cheguem ao topo. O suporte à família apareceu como o segundo maior motivo (24%) para a ausência de mulheres na cadeira de chefe.

Mas a principal barreira para o sucesso parece mesmo ser o preconceito de gênero: 40% das entrevistadas na África e 19% na América Latina indicam que o simples fato de ser mulher já é um entrave à ascensão hierárquica.

Na administração pública brasileira, essa realidade é um pouco melhor para a mulher. Segundo o RASEAM 2014, desde 2010, a média de ocupação feminina dos cargos diretivos dos órgãos governamentais manteve-se em 43% (BRASIL/SPM, 2015, p. 44). No entanto, quando esse dado é desdobrado por níveis de poder, o percentual de ocupação feminina, ao redor de 46% nos três níveis inferiores, reduz-se significativamente nos níveis mais elevados de gestão (Gráfico 2.5).

**Gráfico 2.5 – Distribuição de ocupantes de cargos diretivos na administração pública\*, por gênero e nível (DAS), Brasil, 2014**



Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal / MP, vol. 19, n. 214, fevereiro de 2014, com dados extraídos do SIAPE, em 03 de fevereiro de 2014. (BRASIL/SPM, 2015, p. 45).

Por meio da “Medida de Participação segundo o Gênero” (MPG), que mede a participação feminina em cargos legislativos, de alto escalão e de gerência, verifica-se que *“a baixa presença das mulheres em cargos legislativos (os menos ocupados por mulheres), de alto escalão e de gerência acontece até mesmo nos países que têm as menores diferenças entre o rendimento das mulheres e dos homens”* (PNUD 2009).

Mesmo na Suécia, país com o maior MPG (0,925), que indica a menor desigualdade de gêneros entre 179 países avaliados, as mulheres ocupam apenas 32% dos cargos legislativos e 47% dos de alto escalão. No Lêmen, que tem o menor MDG (0,136), as mulheres ocupam 0,7% dos cargos legislativos e têm 4% das posições de alto escalão. *“No Brasil, elas ocupam 9,4% dos cargos legislativos, 35% dos de alto escalão, e 53% dos postos de gestão”* (PNUD 2009).

No que tange aos cargos eletivos, a participação feminina é lamentavelmente desproporcional: embora sejam 52% da população brasileira e 51,8% do eleitorado, há menos de 10% de mulheres no Parlamento Nacional.

A Prof<sup>a</sup> Marlise Matos, da UFMG, menciona que, no Senado Federal, entre 81 vagas, apenas 13 são ocupados por mulheres; das 513 vagas na Câmara, há apenas 45 deputadas federais (menos de 9%). O quadro se agrava em relação à liderança nas comissões permanentes do Congresso: das 11 comissões do Senado e 21 da Câmara de Deputados, apenas uma em cada Casa são presididas por mulheres (BRASIL/MMIRDH, 2015).

A pesquisadora informa, ainda, que as mulheres ocupam cerca de 3,7% dos cargos de governadores, 11% das prefeituras municipais e das assembleias legislativas em todo o Brasil e 13% dos membros das câmaras municipais.

*Resumindo: os homens estão representados em 81,5% dos cargos no Senado, ocupam 90% dos cargos da Câmara de Deputados, 89% dos cargos das Assembleias Legislativas e Câmara Distrital, 96% dos cargos de Governadores, em 89% dos cargos das Prefeituras e 87% das Câmaras Municipais no Brasil. E essa situação se repete há anos e anos, continuamente em diferentes temporalidades e espaços. Se este não é um padrão consistente de exclusão política de mulheres, o que é então? (BRASIL/MMIRDH, 2015, p.24)*

Por força desse quadro de desigualdade, o Brasil ocupava o 118º lugar em um conjunto de 187 países, segundo ranqueamento da Inter-Parliamentary Union (IPU)<sup>12</sup>, de setembro de 2015, ficando atrás de países como Jordânia, Síria, Somália, Líbia, Marrocos, Indonésia, Iraque, Paquistão, Tunísia, Emirados Árabes e Arábia Saudita.

Nas duas últimas décadas, a América do Sul registrou avanços significativos na representação feminina no Parlamento.

*Em termos regionais, a proporção de mulheres nos parlamentos (todas as casas combinadas) mais do que dobrou entre 1995 e 2015, na América Latina, e atingiu uma média de 26,4%, o que representou o maior avanço entre todos os continentes nas duas últimas décadas. Ao mesmo tempo, houve queda no número de câmaras únicas e câmaras baixas que eram compostas por menos de 10% de mulheres parlamentares, passando de 109 para 38, entre 1995 e 2015. (BRASIL/MMIRDH, 2015, p.11).*

A adoção de recomendações de convenções e tratados internacionais e a edição de medidas legislativas protetivas da participação da mulher na política, resultaram no quadro que se apresenta na Tabela 2.2.

Os países da América do Sul com maior percentual de mulheres no Parlamento adotam políticas mais rigorosas de incentivo à participação. A Bolívia, com a maior representação feminina (53,1%), tem a Lei da Paridade, onde determina que todas as listas de candidaturas devem alternar homens e mulheres. O Equador, em segundo lugar (41,6%), adota Lei de Cotas de 45% para as candidaturas. A terceira colocada, Argentina, impõe cotas de 30% para as candidaturas e para a ocupação das cadeiras, obtendo 36,2% de representação feminina, superior à meta legal.

A Lei de Cotas brasileira<sup>13</sup> refere-se às candidaturas e não à ocupação efetiva das cadeiras no Parlamento, inexistindo garantia de que as candidatas serão eleitas. Além disso, as dificuldades para as mulheres se candidatarem e a ausência de punição aos partidos que descumpram as regras, contribuem para o resultado

---

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

<sup>13</sup> Lei 9.504/1997 - Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9504.htm)

modesto na representação feminina, que colocam o país como o último colocado entre os países da América do Sul, nesse aspecto.

**Tabela 2.2 – Sistemas eleitorais, sufrágio feminino, leis de cotas e proporção de mulheres\* nos parlamentos da América do Sul, 2014.**

País	Sistema eleitoral	Sistema de lista	Sufrágio universal	Lei de Cotas	Cota (%)	Incide sobre		Mulheres no parlamento (%)
						Candidatura	Cadeira	
<b>Argentina</b>	Proporcional	Fechada	1947	1991	30	x	x	36,2
<b>Bolívia</b>	Misto	Fechada	1952	-	Lei de Paridade (2014)			53,1
<b>Brasil</b>	Proporcional	Aberta	1932	1997	30	x	-	9,9
<b>Chile</b>	Misto	Misto	1949	2007	-	-	-	15,8
<b>Colômbia</b>	Proporcional	Fechada	1954	2011	30	x	x	19,9
<b>Equador</b>	Proporcional	Aberta	1929	2009	45	x	-	41,6
<b>Guiana</b>	Proporcional	Fechada	1945	2000	30	x	-	30,4
<b>Paraguai</b>	Proporcional	Fechada	1961	1996	-	-	-	15,0
<b>Peru</b>	Proporcional	Aberta	1955	2003	30	x	-	22,3
<b>Suriname</b>	Proporcional	Aberta	1947	-	-	-	-	25,5
<b>Uruguai</b>	Proporcional	Fechada	1932	2009	30	x	-	16,2
<b>Venezuela</b>	Misto	Fechada	1946	-	-	-	-	14,4

\* O cálculo considera as câmaras únicas e câmaras altas e baixas combinadas.

Fonte: Global Database of Quotas for Women in national parliaments (International IDEA, Stockholm University e Inter-Parliamentary Union), 2015 ((BRASIL/MMIRDH, 2015, p.12).

Decorrente diretamente da condição feminina, a mulher enfrenta a **discriminação por gravidez**, seja ela potencial ou efetiva, em razão do que muitas vezes é preterida no acesso ao emprego ou na ascensão profissional. O preconceito aqui está associado à expectativa de aumento de custos trabalhistas, transformando o que seria uma responsabilidade social em responsabilidade exclusiva da mulher pela função reprodutiva humana.

Em consequência, as mulheres grávidas ou que possam vir a engravidar são percebidas como pessoas inadaptaáveis à organização laboral, que, sob competição e estruturada para a busca da produtividade e do lucro imediato, vê nelas apenas o que seriam empecilhos à consecução de seus objetivos.

*A empregada grávida muitas vezes é colocada frente a situações constrangedoras, vexatórias ou humilhantes (exigência de horas extras, não aceitação de atestado médico pré-natal, recusa em fornecer-lhe uniforme adequado a seu estado de gravidez, desvio de função, rebaixamento de cargo, mudança de horário, exigência de desempenho em atividade incompatível com a gravidez, impedimento de contato com o público, fraude do contrato de experiência), que visam provocar condições de trabalho insuportáveis, capazes de levá-la ao pedido de demissão, com a resultante perda do direito à estabilidade. (COUTINHO, 2006, p. 119)*

A **discriminação em razão da orientação sexual**, que tangencia a questão de gênero, tem suas raízes no preconceito contra a homossexualidade, isto é, contra a atração afetiva e sexual por outra pessoa do mesmo sexo.

Historicamente, o homossexualismo tem sido visto como uma prática antinatural, pecaminosa e reprovável do ponto de vista moral. Considerado perversão ou degeneração da natureza humana, chegou a ser tipificado como crime em alguns países, a exemplo da Inglaterra até a década de 60. Na atualidade, verifica-se um aumento do nível de tolerância social e jurídica aos homossexuais, embora permeado por episódios de violência explícita, que atinge mais aos gays do que às lésbicas.

Nesse contexto, ainda persistem práticas discriminatórias que impedem o acesso ao emprego ou a ascensão profissional, quando a orientação homossexual é detectada em entrevistas ou questionários. Além disso, é comum a prática de assédio moral, pelo empregador ou colegas de trabalho.

*Também o empregado homossexual se vê discriminado em razão de sua orientação sexual. É comum, portanto que, devido à identidade sexual, este se torne objeto de toda sorte de preconceitos e discriminações. Nesse caso, também ocorre ofensa à liberdade sexual do trabalhador, que compõe o campo das liberdades individuais, e por isso encontra-se imune à intromissão de qualquer poder. Portanto, não deve o empregador usar de chacotas, gracejos ou deboches, que constroem e humilham o empregado homossexual, sob pena de responder por danos morais decorrentes das práticas discriminatórias (art. 5º, X, da CF/88). (COUTINHO, 2006, p.122)*

A mulher negra é ainda mais atingida pela discriminação, sofrendo na pele, literalmente, a **discriminação “racial”**, oriunda do **preconceito de cor**.

COUTINHO (2006) aponta que há no Brasil uma forma peculiar de racismo, introduzido pelo modelo colonial escravista e fundado no preconceito de cor, que levou o negro a uma situação de inferioridade e resultou na marginalização e na exclusão da população negra do processo produtivo e, conseqüentemente, da vida cultural, social e política.

As desigualdades sociais e a pobreza no Brasil estão, assim, fortemente associadas às desigualdades raciais mensuradas pelas diferenças entre negros e brancos, como revelam as análises dos indicadores socioeconômicos.

Entre 2000 e 2010, conforme os dados dos censos do IBGE, cresceu a formalização dos trabalhadores. O maior aumento ocorreu entre os trabalhadores negros: os homens saltaram de 42,3% para 53,9% com carteira de trabalho assinada, e as mulheres de 43,3% para 50,8%. Ainda assim, o grupo com menor percentual de formalização continua sendo o de mulheres negras (Tabela 2.3).

**Tabela 2.3 – Percentual de formalização dos trabalhadores com idade de 16 anos ou mais, por sexo e cor – Brasil – 2000/2010**

ANO	COR		
	BRANCA	PRETA OU PARDA	
2000	HOMENS	56,3	42,3
	MULHERES	56,8	43,3
2010	HOMENS	64,8	53,9
	MULHERES	64,3	50,8

Fonte: Censos do IBGE, 2000 e 2010

Com já visto, uma das principais ocupações femininas é o trabalho doméstico remunerado, que, em 2012, ocupava mais de 6 milhões de pessoas de 16 anos ou mais de idade, e era exercido por 14,7% das mulheres ocupadas no Brasil.

Os dados da PNAD 2012 indicam que há um claro recorte de gênero e de cor no trabalho doméstico, uma das ocupações em que são mais significativas as desigualdades que afetam as mulheres negras. São mulheres cerca de 92% dos trabalhadores domésticos, sendo negras 63,4% delas (BRASIL/SPM, 2015, p. 17).

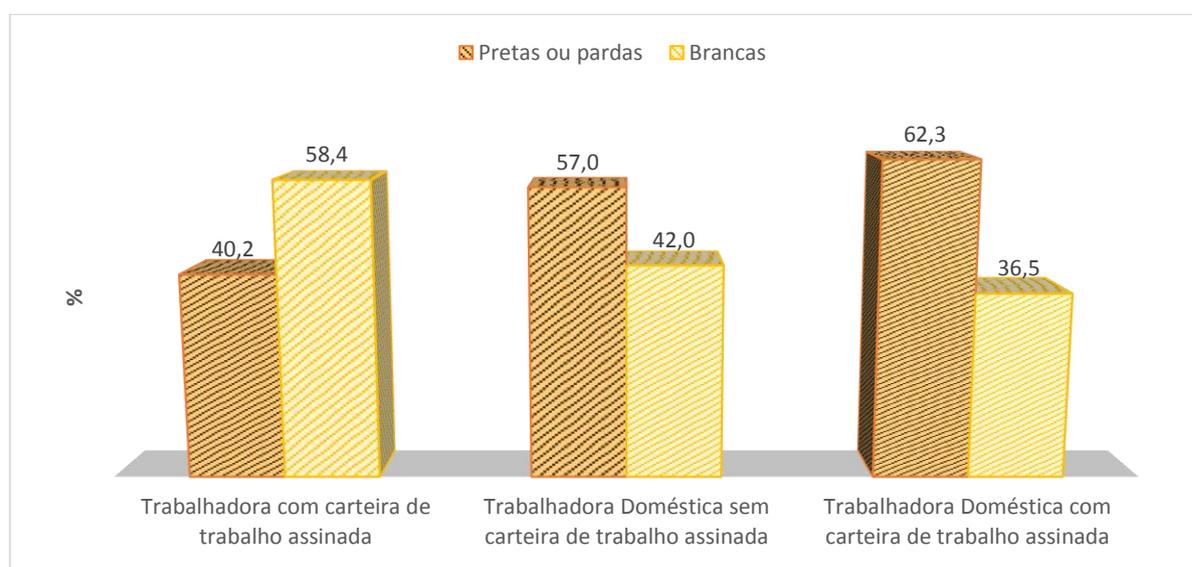
Segundo a PME 2009, a proporção de pretos ou pardos entre os trabalhadores domésticos (62,0%) era superior à verificada na população total ocupada em nosso país (44%).

Nesse período, cerca de 63% dos trabalhadores domésticos não possuíam carteira de trabalho assinada (IBGE, 2011, p.8), com as mulheres em situação mais precária que os homens nessa ocupação.

Em 2012, 50,2% dos homens empregados domésticos tinham carteira assinada, mas apenas 28,4% das mulheres na mesma ocupação a tinham.

Entre as mulheres, as trabalhadoras domésticas negras são as que mais sofrem com a informalidade (Gráfico 2.6).

**Gráfico 2.6 – Mulheres x Carteira de trabalho assinada, por cor\* – Brasil – 2010**



\* Excluídas as trabalhadoras que se declararam de cor ou raça amarela ou indígena.

Fonte: Censo Demográfico 2010, do IBGE.

As mulheres empregadas no trabalho doméstico percebiam 68% do rendimento médio dos homens desse segmento. As domésticas negras, por sua vez, percebiam 86% dos rendimentos médios das brancas na mesma função. Em outras palavras: no trabalho doméstico, a mulher negra recebia, em média, 58% do valor pago aos homens brancos. *“Essa significativa diferença entre os rendimentos percebidos por homens e mulheres no trabalho doméstico está relacionada com os tipos de atividades realizadas – os homens são a grande maioria entre os jardineiros,*

caseiros, motoristas e as mulheres, entre as babás, faxineiras e cozinheiras” (BRASIL/SPM, 2015, p. 18).

Nesse contexto, as mulheres negras enfrentam tripla discriminação no mercado de trabalho (gênero, cor e classe social), o que as situa na base da pirâmide social, entre a parcela mais pobre e desprotegida da população.

*Nesse grupo, a trabalhadora doméstica vai constituir a categoria mais vulnerável, devido à baixa remuneração e ao grau de precariedade verificado no trabalho doméstico. A trabalhadora doméstica negra é o dobro da trabalhadora doméstica não-negra e, em geral, há mais empregadas domésticas não-negras com contratos formais de trabalho (carteira assinada) do que trabalhadoras domésticas negras. (COUTINHO, 2006, p.81).*

É preciso ressaltar, porém, que o trabalho doméstico remunerado tem passado por importantes e recentes transformações, a partir da aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, que visam ampliar direitos trabalhistas e corrigir a desigualdade estrutural histórica que atinge esses trabalhadores.

Imbricada ao preconceito de cor está a **discriminação pela origem**, que tem natureza sociocultural e deriva de elementos que vão além dos raciais ou étnicos. No preconceito de origem, imputa-se um caráter de inferioridade à pessoa, em razão do local geográfico de onde ela procede ou de sua classe social.

*A experiência mostra que é comum observar impedimentos ao acesso à relação de emprego de trabalhadores nordestinos, estigmatizados como desqualificados, preguiçosos, indisciplinados, e indolentes, em face de sua origem nacional, ou social (são originários de uma região menos desenvolvida e pobre), à maneira da justificção histórica para discriminar o negro e o índio. Até mesmo dentro do próprio Estado vê-se, por vezes, a recusa do emprego ao trabalhador natural da localidade, em benefício daqueles originários de outras regiões, tidas como mais desenvolvidas. (COUTINHO, 2006, p.86).*

A **discriminação em razão da idade** é outra faceta preconceituosa que atinge primordialmente a mulher e que resulta em obstáculos concretos ao seu acesso e manutenção no emprego.

Não raro, ao contatarem os órgãos de colocação de pessoal, as empresas estabelecem um “perfil” admissional em que consta o limite de idade desejado. O trabalhador que esteja fora desse limite sequer recebe indicação para a vaga ofertada, mesmo possuindo as qualidades técnicas exigidas. Também é comum que o critério idade seja utilizado como motivador em demissões sem justa causa. Coutinho (2006), situa esse limite em torno dos 40 ou até 35 anos de idade.

Diante do aumento da perspectiva de vida da população brasileira, essa prática discriminatória está em completo descompasso com a realidade e resulta na exclusão de trabalhadores no auge de sua capacidade produtiva, sem considerar seu nível de experiência e qualificação técnica. O preconceito aqui é fruto de uma cultura amplamente disseminada de enaltecimento do trabalhador jovem, percebido como mais adaptável às novas conformações do mundo do trabalho.

*O que se pretende, talvez, com a preferência pelo trabalhador jovem, seja o efeito perverso do achatamento de salário, já por demais aviltado nestes tempos de desemprego, somado ao seu baixo nível de exigência, frente aos seus direitos trabalhistas e, ainda, a crença no enquadramento desse trabalhador, às novas conformações do modo como se organiza o trabalho. Assim, discrimina-se hoje em favor de um segmento de trabalhadores que mais tarde será também discriminado, em nome de uma lógica de mercado. (COUTINHO, 2006, p.89)*

Um estudo do Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas dos EUA encontrou mais evidências de discriminação etária na contratação de candidatas mulheres do que de candidatos homens. Segundo a notícia, publicada na página da EXAME.COM, em 28/10/2015, David Neumark, economista da UC Irvine e pesquisador principal do estudo declarou que os “*resultados gerais são simplesmente muito mais acentuados entre as mulheres do que entre os homens*”. Segundo ele, os “*resultados entre as mulheres continuam firmes em todos os casos*”, enquanto os resultados para os homens são *muito mais ambíguos*.

*Em nenhum cenário os homens enfrentam uma discriminação estatisticamente significativa antes dos 51 anos. [...] Entre as mulheres, a discriminação por idade começa mais cedo e nunca diminui. Em todos os tipos de empregos, em vendas e administrativos,*

*os pesquisadores descobriram uma “inequívoca” discriminação por idade contra as mulheres nas duas faixas etárias mais avançadas na comparação com as mulheres mais jovens. (EXAME.COM, 2015).*

Ainda na matéria, Neumark deixou claro que a “discriminação por idade é pior para as mulheres”, sem encontrar explicação na pesquisa para isso. Uma hipótese, segundo os pesquisadores, é que as mulheres mais velhas sofrem mais discriminação do que os homens mais velhos, “*porque a aparência física é mais importante para as mulheres e porque a idade prejudica mais a aparência física das mulheres do que a dos homens*”.

A **discriminação às pessoas com deficiência** também atinge com mais intensidade às mulheres, que são a maioria (57%) desse contingente no Brasil.

Historicamente, as pessoas com deficiência sempre foram discriminadas e vítimas de estereótipos e preconceitos, que as mantiveram ocultas da sociedade ou confinadas em seus subterrâneos, imprimindo-lhes percepção social com conotação negativa.

Em nosso país, embora os conceitos jurídicos relacionados à pessoa com deficiência e a sua inclusão no trabalho tenham evoluído<sup>14</sup>, do ponto de vista prático, a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho avança bem mais lentamente e permanece permeada por estereótipos relacionados a quem são essas pessoas e ao que elas são capazes.

No Brasil, a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho se faz, preponderantemente, pela via de cotas reservadas, conforme determinação legal. No serviço público, o direito ao trabalho é assegurado pela reserva de um percentual entre 5% e 20% dos cargos em concursos públicos. Na iniciativa privada, as empresas com mais de 100 trabalhadores devem contratar pessoas com deficiência ou reabilitados, entre 2% e 5% do seu quadro total, conforme o tamanho da empresa.

Essa determinação consta na Lei de Cotas desde 1991, há 25 anos, mas ainda sofre enorme contestação e tem efetividade aquém do que se poderia

---

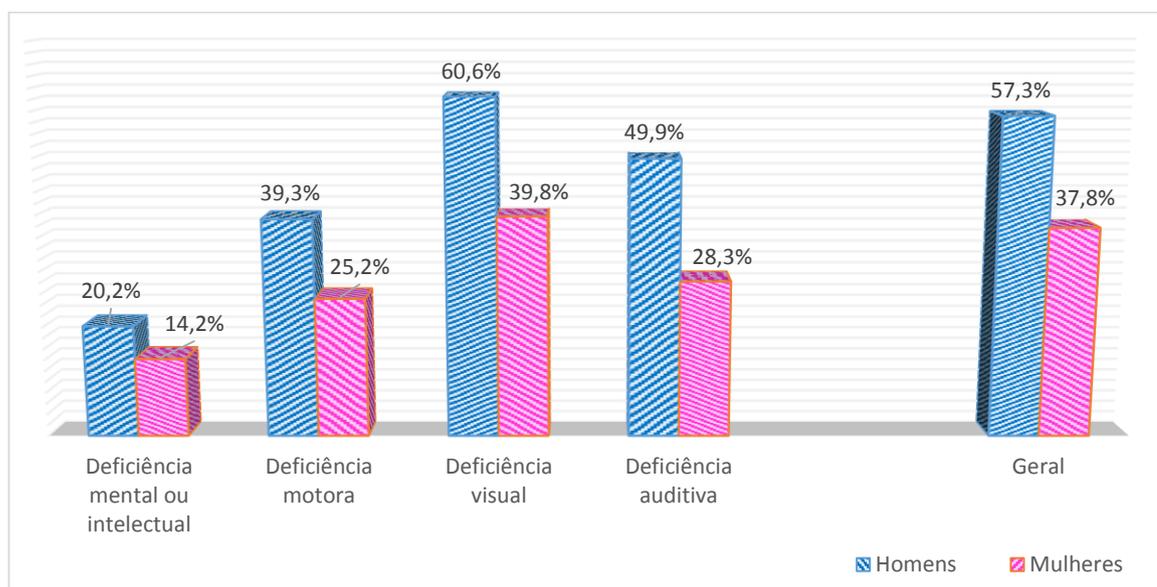
<sup>14</sup> A promulgação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2009, com valor de emenda constitucional, e a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI) trouxeram um novo conceito para o ordenamento jurídico brasileiro: ao invés de uma incapacidade da pessoa, a deficiência é resultado das barreiras do meio em que ela vive e que, portanto, pode ser superada.

esperar. Pesquisas demonstram que o preconceito contra a capacidade produtiva das pessoas com deficiência influencia negativamente os empregadores e as estatísticas apontam um elevado nível de descumprimento do preceito legal.

Segundo o Censo 2010 do IBGE, 45,6 milhões de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual –, sendo 25,8 milhões de mulheres e 19,8 milhões de homens.

Considerando o total de pessoas com deficiência ocupadas na semana de referência (Gráfico 2.7), os dados mostram que o nível de ocupação foi de 57,3% para os homens e 37,8% para as mulheres, uma diferença de 19,5 pontos percentuais. A população feminina apresentou os menores níveis de ocupação em todos os tipos de deficiência investigados (BRASIL/SDH, 2012, p.20).

**Gráfico 2.7 – Nível de ocupação da população com idade de 10 anos ou mais, por sexo e tipo de deficiência – Brasil – 2010**



Fonte: Censo Demográfico 2010, do IBGE.

No entanto, até setembro de 2014, havia no Brasil 358,7 mil pessoas com deficiência contratadas<sup>15</sup>. Em contraponto, na mesma época, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência estimava que, se todas

<sup>15</sup> Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

as empresas do país cumprissem a Lei de Cotas, haveria pelo menos 900 mil pessoas com deficiência empregadas – quase três vezes o contratado.

Essa disparidade tem raiz no preconceito que ainda permeia as relações sociais, em especial no mundo do trabalho.

*[...] os problemas da discriminação são mais cotidianos e arraigados em áreas que, potencialmente, mais contribuem para a participação social do deficiente, como a área do trabalho. A parcialidade permeia a escolha dos trabalhadores, e a deficiência é interpretada como um fator limitador ao exercício de qualquer atividade, mesmo daquelas que não guardam nenhuma relação com a possível limitação funcional que a deficiência possa ter causado à pessoa. É como se a deficiência representasse a negação de qualquer possibilidade de eficiência. Na maioria dos casos, a discriminação não é explícita, mas é feita pela escolha de candidatos menos capazes, em detrimento de pessoas com deficiência que, muitas vezes, apresentam qualificações superiores às apresentadas pelos normais. (BONFIM, 2009, p. 91)*

Corroboram essa compreensão as pesquisas da i.Social, em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), sobre a inclusão profissional das pessoas com deficiência. Comparando os resultados de 2014 e 2015, verifica-se que o conhecimento da obrigação legal vem aumentando, assim como a realização de entrevistas com pessoas com deficiência, mas menos da metade dos gestores ouvidos se considerava bem preparada para essa tarefa.

Essas pesquisas mostram que permanece grande o número de gestores com resistência em relação a pessoas com deficiência e indicam a necessidade de elevar o nível de informação dos responsáveis por entrevistar e gerenciar essas pessoas. Demonstram, ainda, que as principais dificuldades para o preenchimento das cotas são as barreiras físicas e de atitude, entre as quais a resistência dos gestores à contratação, somadas à falta de informações sobre as pessoas com deficiência (i.SOCIAL, 2015).

Nesse contexto, é prática comum a adoção pela empresa de critérios seletivos desproporcionais à vaga ofertada à pessoa com deficiência, com vistas a, em última instância, impossibilitar sua contratação – o que pode ser enquadrado como conduta ilícita.

*Sob essas considerações, é, por exemplo, totalmente descabida a prática da exigência de 2º grau completo para funções de empacotador, estoquista, porteiro, assim como outras exigências desarrazoadas adotadas pelas empresas, quando da contratação de pessoa com deficiência. Entende-se que as empresas que assim agem estão negando, sem justa causa, emprego ou trabalho à pessoa com deficiência, o que poderá ser configurado como crime. (COUTINHO, 2006, p. 97).*

As mulheres sofrem, ainda, **discriminação pelo estado de saúde**, especialmente quando se trata de doenças socialmente estigmatizadas.

As pessoas doentes são vítimas de preconceito, mesmo que seu quadro clínico não comprometa sua capacidade laboral nem, tampouco, coloque em risco a integridade física dos colegas de trabalho, como é o caso dos portadores do vírus HIV e dos acometidos de LER/DORT e outras doenças ocupacionais.

Entre estes, o trabalhador soropositivo parece ser o mais afetado, seja pela recusa de sua contratação, seja pela demissão sumária quando descoberta a doença, como demonstram os inúmeros processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Levada ao extremo, não só pelo estigma que a acompanha, quanto pela desinformação sobre transmissão e contágio da doença, essa discriminação é um obstáculo à adoção de políticas de prevenção e assistência, no local de trabalho.

No caso da LER/DORT e outras doenças ocupacionais, a discriminação assume outra feição, em regra mais gradativa. Inicia com a recusa em ouvir a queixa sobre a doença, prossegue pela negação pejorativa do quadro clínico e insinuações de fingimento, chegando à total estigmatização da pessoa doente como improdutiva, submetendo-a a tratamento desigual no trabalho. Quando afastado ou demitido, o trabalhador ainda vai encontrar dificuldade na obtenção do benefício previdenciário e, posteriormente, no processo de reabilitação e retorno ao trabalho.

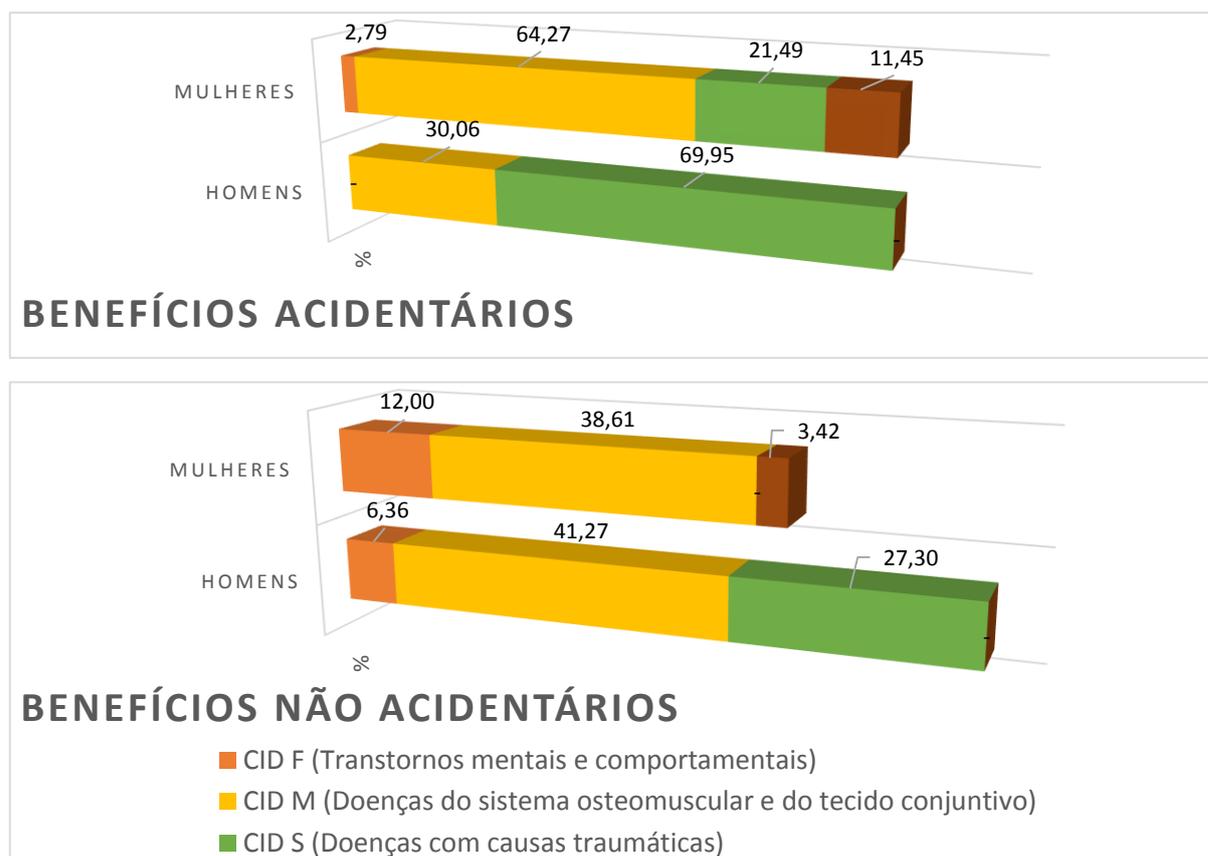
*[...] parece não haver dúvida de que a discriminação em razão do estado de saúde do trabalhador faz com que ele experimente desvantagens sociais e ocupacionais relevantes. No caso específico do trabalhador soropositivo, hanseniano ou portador de LER/DORT, a informação sobre a doença e seus diversos estágios é um instrumento valioso no combate ao estigma e ao preconceito, que associado ao implemento de medidas que visem eliminar a discriminação, poderá*

resultar no reconhecimento de direitos ao trabalhador acometido de doença. (COUTINHO, 2006, p.108)

As principais doenças ocupacionais atingem mais as mulheres do que os homens, conforme os dados do Ministério da Previdência Social, publicados no 2º Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade, que discute a evolução dos benefícios concedidos por auxílio-doença acidentário (doenças decorrentes da relação com o trabalho) e não acidentário (doenças não relacionadas com o trabalho), para o período entre 2004 e 2013.

O Gráfico 2.8 permite visualizar as diferenças entre homens e mulheres na concessão de benefícios acidentários e não acidentários para as vinte causas mais frequentes, entre 2004 e 2013, classificadas por grupos de Classificação Internacional de Doenças (CID).

**Gráfico 2.8 – Percentual de concessão de benefícios, por tipo de benefício, gênero e grupo de CID – Brasil – 2004 a 2013.**



Fonte: Sistema Único de Benefícios (SUB), (BRASIL/MPS, 2014).

Dos vinte agravos à saúde mais frequentes, dez consistem em classificações dos grupos de CID M e F e representam cerca de 55% da concessão ligada às vinte causas mais frequentes (BRASIL/MPS, 2014).

Considerando-se os benefícios acidentários, as mulheres mostram-se mais sujeitas às doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, como a LER/DORT, (64,3% CID M), mais que o dobro do que os homens (30% CID M). Para os benefícios não acidentários, homens e mulheres têm índice bem próximo, em torno de 40% no CID M. Além disso, no período, somente mulheres receberam benefícios acidentários relacionados a causas ergonômicas no trabalho (CID G) e a transtornos mentais e comportamentais (CID F).

Esses dados permitem concluir que as condições de trabalho são piores para as mulheres nesse aspecto, agravando significativamente a saúde feminina. Os benefícios acidentários masculinos relacionam-se primordialmente às causas traumáticas (70% CID S), que atingem bem menos às mulheres (21,5%).

O Ministério da Previdência registra a diferença de gênero entre a prevalência das causas ligadas a acidentes e doenças do trabalho: “os *homens apresentam maior vulnerabilidade para causas traumáticas, devido a acidentes, e as mulheres para doenças relacionadas às condições ergonômicas no trabalho*” (BRASIL/MPS, 2014, p.14)

Conforme os dados do Anuário Brasileiro de Proteção 2013, compilados pela REVISTA PROTEÇÃO, 29,13% dos acidentes de trabalho registrados no país atingem às mulheres, sendo que, 13 anos atrás, esse índice era menor: 19,40%. Também respondem por 35,1% das notificações sem Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registrada. Isso ocorre em decorrência da sistemática do Nexa Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que já absorve e caracteriza como doença decorrente do trabalho casos de estresse, LER/DORT, e outras, assim como os casos de assédio moral e sexual, que tem nas mulheres as maiores vítimas.

Não há dúvida de que o **assédio** é uma imensa dificuldade enfrentada pela mulheres no mundo do trabalho. O assédio sexual é compreendido essencialmente como uma questão de gênero, que recai fortemente sobre as

mulheres, enquanto o assédio moral atinge tanto a homens como a mulheres, embora estas sejam as vítimas preferenciais.

O **assédio sexual** é definido como uma conduta de natureza sexual, não desejada pela pessoa assediada e que, mesmo sendo repelida, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual da vítima. “*Trata-se de uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes. Essa insinuação ou proposta pode ser verbal, gestual ou física.*” (OIT, 2010, p. 92)

COUTINHO (2006) menciona duas espécies: o assédio sexual *por intimidação* ou *ambiental*; e o assédio sexual *por chantagem* ou *quid pro quo*.

O assédio sexual *ambiental* ou *por intimidação* no ambiente de trabalho pode restringir a atuação do assediado ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva, resultando em ambiente hostil. O elemento hierárquico não é relevante para a caracterização, porque não é preciso haver uma relação de poder entre os envolvidos, tampouco a ocorrência de ameaças à vítima. Portanto, no ambiente laboral, o assédio ambiental pode ser praticado por qualquer pessoa que provoque a intimidação do assediado, por meio de constrangimento, humilhação ou molestamento impertinente e de conotação sexual.

*Esse tipo de assédio sexual (ambiental), também chamado de assédio sexual por intimidação, quando ocorrido na empresa, contamina o ambiente de trabalho, degradando-o, visto infundir o temor, amedrontar, assustar e acanhar a vítima. Sua prática é observada através de repetidos gestos sexistas, frases de duplo sentido, insinuações inconvenientes, alusões humilhantes ou embaraçosas, perguntas indiscretas sobre a vida privada, toques físicos, ou atitudes outras, mesmo sutis, todas elas com persistente conteúdo sexual. (COUTINHO, 2006, p.49)*

O assédio sexual por chantagem se caracteriza pela exigência de prestações de favores sexuais indesejados, sob ameaça explícita ou velada, feita por quem exerça poder sobre o assediado. É forma de abuso de poder do assediador, que faz prevalecer sua posição hierárquica superior, constrangendo a vítima.

*De tal modo, o assédio sexual por chantagem implica em importunação séria, grave, ofensiva e ameaçadora, a alguém subordinado, ou em*

*posição de dependência na relação de poder que, mesmo sem aceitar, ou sequer corresponder às investidas do assediante, sente-se efetivamente em risco, na iminência ou possibilidade de sofrer grave dano ou prejuízo em seu patrimônio material ou moral. (COUTINHO, 2006, p.50)*

O **assédio moral** no ambiente de trabalho, por sua vez, consiste em conduta reiterada e prolongada de constrangimento e humilhação de pessoa que não se enquadre ao perfil desejado pela organização ou destoe dos padrões de “normalidade”, por força dos estereótipos discriminatórios. Via de regra, tem por alvo as pessoas que gozam de garantia de emprego (grávidas, representantes sindicais, membros da CIPA e acidentados do trabalho) ou as que tenham perfis passíveis de discriminação (por gênero, cor, origem, idade, orientação sexual, doença ou deficiência), objetivando forçar seu pedido de demissão. Também pode ser dirigido às pessoas com dificuldade de adaptação ao modelo de gestão adotado, para assegurar a assimilação dos objetivos de produtividade e lucro da organização, a exemplo do que ocorre frequentemente em áreas de vendas e representação comercial.

O assédio moral pode se concretizar por meio de “*exigências de execução de tarefas em prazos impossíveis, desvio de função, sonegação de informações, sobrecarga de trabalho, inferiorização, hostilização e desqualificação por parte de superior diante de colegas de trabalho*” (OIT, 2010, p.92). Ou, ainda, por meio da determinação de “*fazer tarefas abaixo, ou acima, de sua capacidade profissional, ou a não fazer nada, situação em que fica clara a intenção de isolá-lo, excluí-lo das atividades laborais, com o fim de constrangê-lo, desqualificá-lo e humilhá-lo*” (COUTINHO, 2006, p.60).

As mulheres são o grupo mais vulnerável ao assédio, seja moral ou sexual. Ambos causam impactos negativos profundos às trabalhadoras, acarretando-lhes estresse emocional, perda do poder de concentração, transtornos de adaptação, ansiedade, insegurança, baixa autoestima, faltas ao trabalho, perdas de produtividade e perda de motivação.

*Todas essas atitudes acarretam consequências danosas à trabalhadora, como comprometimento das habilidades mentais, rompimento de laços afetivos com os colegas por medo ou vergonha,*

*aumento da competitividade e do individualismo, queda do desempenho profissional, crises de choro, medo exagerado e tristeza, irritação, alterações de sono, diminuição da libido, dentre outros. (OIT, 2010, p. 92)*

Se ignorado pela empresa, o assédio poderá resultar em elevação dos custos do processo produtivo, decorrentes da queda de produtividade, aumento do absenteísmo e maior comprometimento da saúde entre as mulheres afetadas.

Em termos mundiais, a desigualdade entre homens e mulheres pode ser mensurada pelo Índice de Desigualdade de Gênero (IDG)<sup>16</sup>, que é composto por três dimensões: saúde reprodutiva, empoderamento (autonomia) e atividade econômica. A desigualdade na atividade econômica é medida pela participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Segundo o relatório do PNUD, países com baixo IDH costumam apresentar um alto índice de desigualdade de gênero. Os países com pior IDG são Camarões (0,763), Libéria (0,766), República Centro-Africana (0,768), Papua Nova Guiné (0,784) e Afeganistão (0,797). Os países com maior igualdade de gênero são Holanda (0,174), Dinamarca (0,209) e Suécia (0,289).

*Segundo o relatório, a desigualdade entre homens e mulheres ocasiona a perda de 63% do potencial de desenvolvimento humano no Brasil. O país aparece em 80º lugar na lista, em que estão presentes 138 nações e territórios. O IDG do Brasil é de 0,631.*

*O Brasil é o 17º país com situação mais favorável em termos de equidade no acesso à educação entre os gêneros. O país é um dos 34 em que há mais mulheres do que homens com o ensino médio completo. A proporção de mulheres que alcançaram esse nível de escolaridade é 2,5 pontos percentuais maior que a de homens.*

*No entanto, no outro indicador de autonomia o percentual de cadeiras no parlamento nacional para pessoas do sexo feminino o desempenho do país é muito ruim. O Brasil ocupa apenas o 127º lugar. Ruanda é o único país em que as mulheres são predominantes no parlamento, com 50,9% de assentos. (Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, 2010)*

---

<sup>16</sup> O índice mede a perda no desenvolvimento humano resultante da desigualdade entre homens e mulheres, variando de 0 a 1. No entanto, ao contrário do IDH, quanto mais próximo de 1, maior a desigualdade entre os gêneros.

### 3. Panorama da desigualdade nos rendimentos

*A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho. [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade. (BRASIL/SPM, 2013, p.48)*

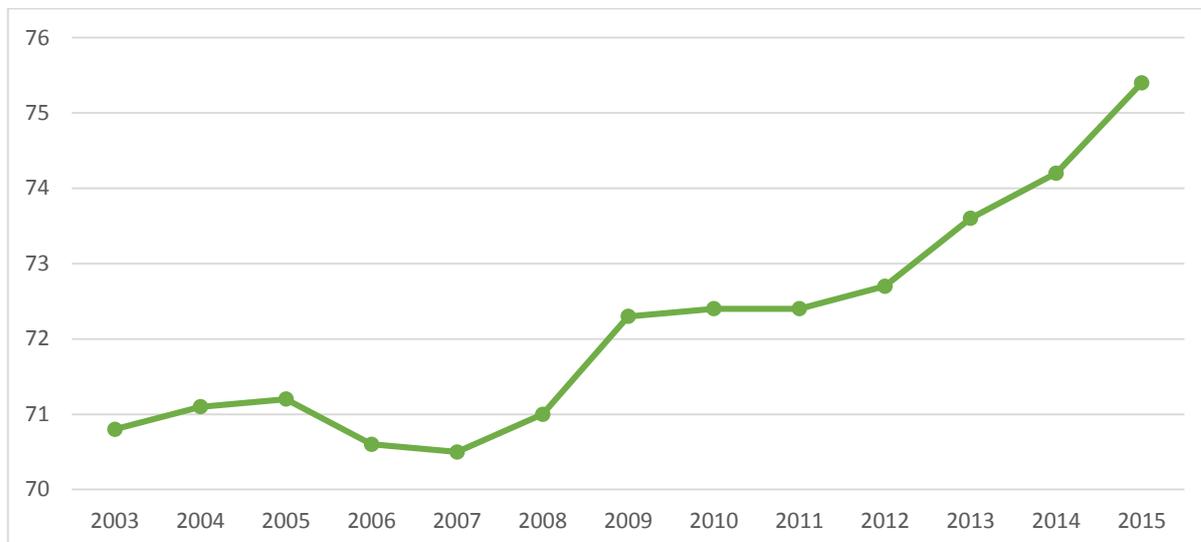
O período entre 2004 e 2014 foi marcado por um crescimento contínuo da renda do trabalho no Brasil. “O rendimento médio da população ocupada apresentou um aumento real de quase 50%, passando de pouco mais de R\$ 1.000, em 2004 para R\$1.595, em 2014” (IPEA, 2016, p. 13).

O IPEA também aponta uma redução nas desigualdades salariais no período, uma vez que esse crescimento foi maior para mulheres (61%) do que para homens (44%), sendo que o maior aumento ocorreu entre as mulheres negras (77%) e o menor entre os homens brancos (43%). A política de valorização do salário mínimo parece ter desempenhado papel relevante nesse processo.

*É importante evidenciar que a redução dos diferenciais de rendimento tanto em termos do atributo sexo quanto de cor ou raça, foi bastante condicionada pelo processo de valorização real do salário mínimo, que aumenta mais expressivamente os rendimentos na base da pirâmide, ou seja, entre a população ocupada que recebe salário mínimo que, por sua vez, é significativamente representada por mulheres e negros. (GUIMARÃES, 2012, p. 102)*

O Gráfico 3.1 ilustra a variação no rendimento médio real habitual para homens e mulheres, com base na PME do IBGE, aplicada em regiões metropolitanas brasileiras, no período entre 2003 e 2015.

**Gráfico 3.1 – Razão entre o rendimento médio real habitual do trabalho principal, mulher/homem. Brasil, 2003 a 2015.**



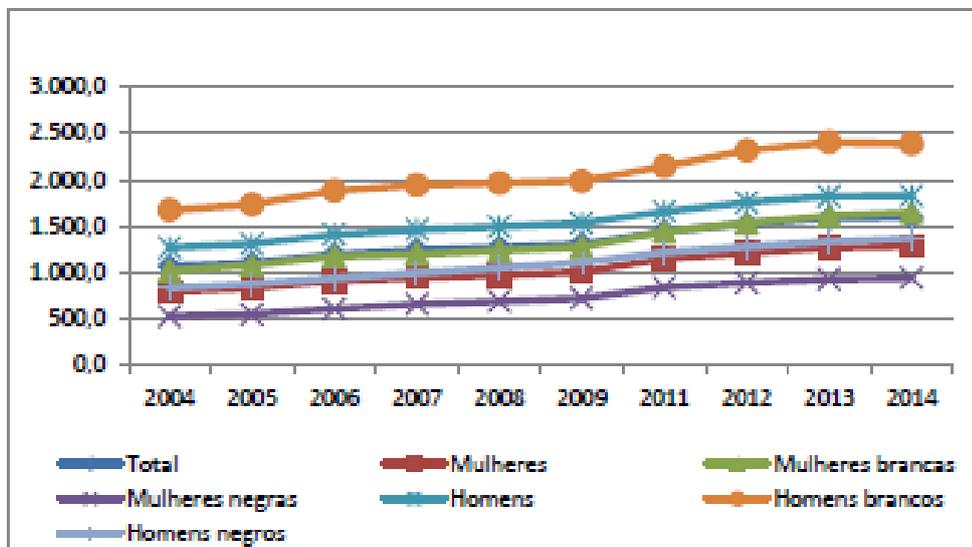
Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), 2003 a 2015, do IBGE (IBGE, 2016, p.290)

*O rendimento de trabalho das mulheres, em 2015, estimado em R\$ 1.927, continua sendo inferior ao dos homens, estimado em R\$ 2.555. Comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 75,4% do rendimento recebido pelos homens, um avanço de 1,2 ponto percentual em relação a 2014, sendo, portanto, a maior variação anual de toda a série. (IBGE, 2016, p.288)*

No entanto, esse movimento de aproximação dos rendimentos ainda se mostra lento e desigual entre os grupos. Se, em 2015, as mulheres ultrapassaram pela primeira vez o patamar de 75% da renda masculina, as mulheres negras prosseguem recebendo menos de 40% da renda dos homens brancos. Portanto, não houve alteração em profundidade na estrutura da desigualdade de gênero e cor: “os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$1.831 contra R\$1.288, em 2014), as mulheres negras seguem sendo a base da pirâmide (R\$946 reais, em 2014) e homens brancos, o topo (R\$2.393 no mesmo ano)” (IPEA, 2016, p.13).

O Gráfico 3.2 (extraído de IPEA, 2016, p. 14) ilustra essa situação.

**Gráfico 3.2 – Rendimento médio do trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e raça/cor. Brasil, 2004 a 2014.**

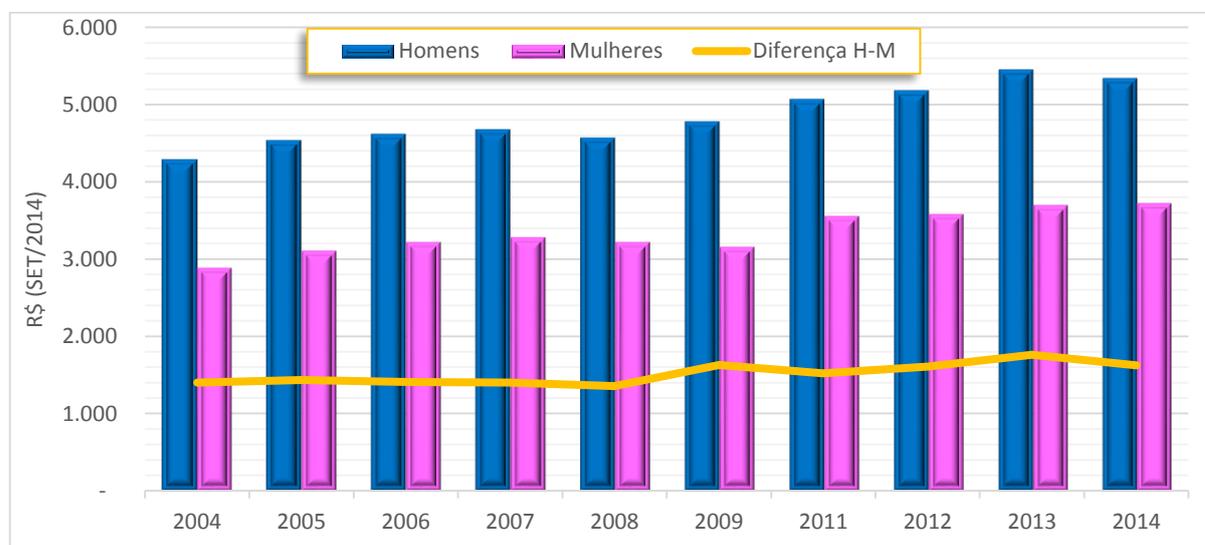


Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Em relação aos cargos de chefia e gerência, entre 2004 e 2014, embora tenha crescido o rendimento médio de homens e mulheres nessa posição, a diferença de remuneração entre os gêneros também aumentou (Gráfico 3.3).

**Gráfico 3.3 – Rendimento médio de pessoas de 25 anos ou mais de idade, em cargos de direção ou gerência, por gênero. Brasil, 2004 a 2014.**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2004 a 2014.

Em 2004, o rendimento médio em ocupações de chefia e gerência, era de R\$2.882,00 para as mulheres e de R\$4.281,00 para os homens. Em 2014, esse rendimento passou para R\$3.714,00 para elas e R\$5.538,00 para eles. Ou seja, a diferença aumentou em 16% no período, saltando de R\$1.399,00 para R\$1.624,00, em média, tudo com valores atualizados para setembro de 2014, pelo INPC.

A escolaridade está diretamente associada à elevação da renda: para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, conforme os dados da PNAD 2011 (Tabela 3.1), em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade do que eles.

**Tabela 3.1 – Rendimento-hora (R\$) da população ocupada no trabalho principal, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e a cor ou raça – 2011**

SEXO E COR \ ANOS DE ESTUDO		TOTAL	ATÉ 4 ANOS	5 A 8 ANOS	9 A 11 ANOS	12 ANOS OU MAIS
		<b>TOTAL</b>	TOTAL	10,2	5,7	6,7
	BRANCA	12,4	6,7	7,4	9,8	23,8
	PRETA OU PARDA	8,1	5,2	6,1	8,1	18,6
<b>MULHERES</b>	TOTAL	9,0	4,7	5,4	7,1	17,7
	BRANCA	10,9	5,5	6,1	7,7	19,3
	PRETA OU PARDA	7,2	4,2	4,9	6,5	15,0
<b>HOMENS</b>	TOTAL	10,9	6,2	7,6	10,4	27,2
	BRANCA	13,6	7,3	8,1	11,6	29,2
	PRETA OU PARDA	8,7	5,6	6,8	9,3	23,2

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2011, do IBGE.

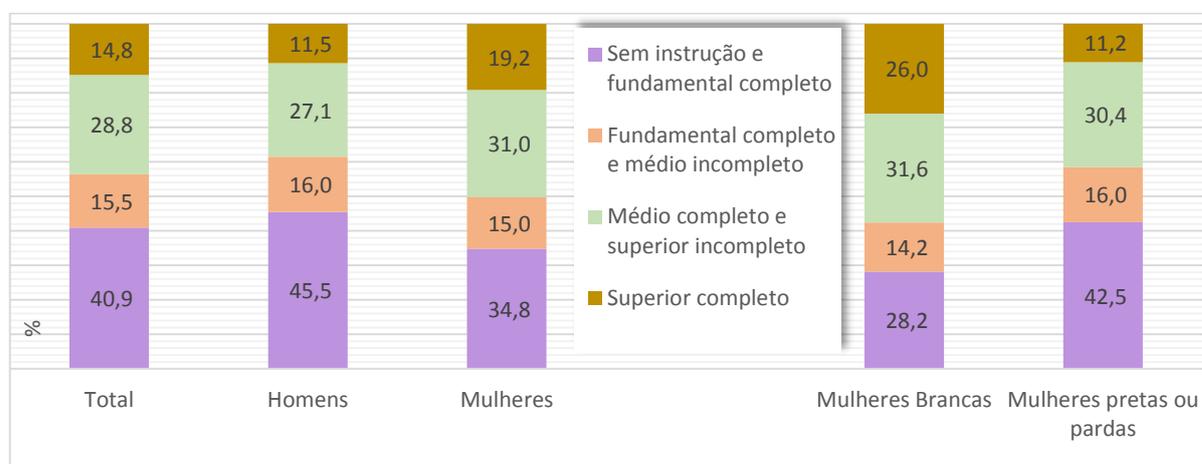
A disparidade de rendimentos cresce nos níveis de maior escolarização: mulheres com mais de 12 anos de estudo recebem em média 65% do rendimento-hora dos homens dessa faixa; enquanto no grupo com até 4 anos de estudo, as mulheres chegam a 76% do rendimento dos homens.

A desigualdade entre os segmentos raciais também é evidente. O rendimento-hora percebido pelo total dos brancos é de R\$ 12,40, ao passo que os negros recebem 65% desse valor. O aumento dos anos de estudo não elimina a discrepância: o total dos negros com 12 anos ou mais de estudo tem rendimento-hora de R\$ 18,60, enquanto os brancos com a mesma escolaridade recebem 28% a mais.

Agregando-se o viés de gênero, também se notam substanciais diferenças. Mulheres brancas com 12 anos ou mais de estudo ganham R\$ 19,30 por hora, já as negras percebem 78% desse rendimento. Nesse mesmo grupo de escolaridade, a diferença entre os homens é igualmente expressiva: os brancos recebem R\$ 29,20, mas os negros têm 79% desse valor. E, nesse grupo, o homem branco recebe quase o dobro da mulher negra no mesmo nível de escolaridade (R\$29,20 x R\$15,00).

Dados do Censo de 2010 do IBGE revelam que o nível de instrução das mulheres ocupadas é superior ao dos homens, e que estes apresentam maior proporção de ocupados sem instrução e ensino fundamental incompleto (Gráfico 3.4).

**Gráfico 3.4 – Nível de instrução\* da população ocupada, com 25 anos de idade ou mais, por gênero e cor\*\* – Brasil, 2010.**



Fonte: Censo demográfico do IBGE, 2010.

\* Exclusive nível de instrução não determinado.

\*\*Exclusive pessoas que se declararam de cor amarela ou indígena.

Nesse contexto, fica evidente que as diferenças de rendimento entre homens e mulheres não se explicam pela diferença de escolaridade.

*A desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no caso brasileiro é resultado, em grande medida, de uma inserção, no mercado de trabalho, diferenciada por sexo, com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente no setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico. (IBGE, 2014, p. 119)*

As mulheres empregadas no trabalho doméstico percebiam 68% do rendimento médio dos homens desse segmento. As domésticas negras, por sua vez, percebiam 86% dos rendimentos médios das brancas na mesma função. Em outras palavras: no trabalho doméstico, a mulher negra recebia, em média, 58% do valor pago aos homens brancos. *“Essa significativa diferença entre os rendimentos percebidos por homens e mulheres no trabalho doméstico está relacionada com os tipos de atividades realizadas – os homens são a grande maioria entre os jardineiros, caseiros, motoristas e as mulheres, entre as babás, faxineiras e cozinheiras”* (BRASIL/SPM, 2015, p. 18).

Um dos elementos mais evidentes da desvalorização do emprego doméstico e de sua precarização é o imenso contingente de trabalhadoras sem carteira de trabalho assinada. Apesar do aumento da formalização nos anos recentes, os patamares atuais ainda são muito baixos. Em 2014, menos de um terço das trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada. Isto significa que 70% da categoria não tinham garantidos direitos básicos<sup>17</sup>, como licença-maternidade, licença médica, férias remuneradas, 13º salário ou aposentadoria (IPEA, 2016, p.17).

*O percentual de trabalhadores inseridos em formas precárias de ocupação apresenta a mesma estrutura hierárquica que os estudos clássicos sobre estratificação social com base na renda apresentam: a mulher negra é a base do sistema remuneratório, sujeito preferencial das piores ocupações, convergência da tríplice opressão de gênero, raça e classe. Nada menos que 39,1% das mulheres negras ocupadas estão inseridas em relações precárias de trabalho, seguida pelos homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%).*

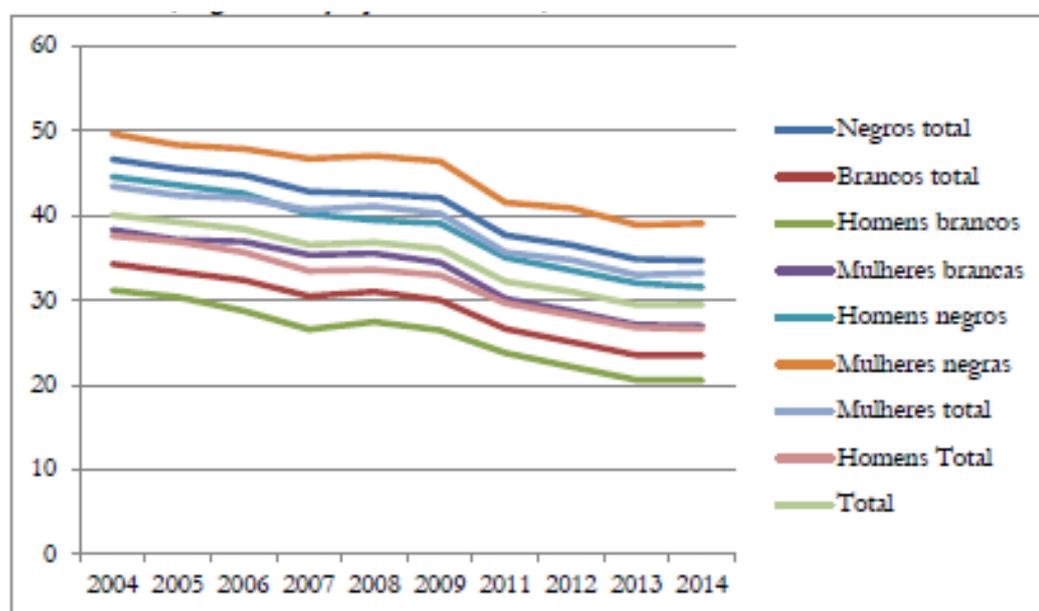
*Estes dados mostram que, mesmo ante uma conjuntura de crescimento econômico e de ampliação da “formalização” das relações de trabalho, não houve reversão do quadro de divisão sexual e racial do trabalho, pois parte significativa das mulheres que ingressaram no mundo do trabalho neste período tiveram nos contratos atípicos, na terceirização ou no auto-empresariamento precário a sua principal via de acesso. (IPEA, 2016, p.11-12)*

---

<sup>17</sup> Essa realidade tende a se alterar, em função da aprovação da Emenda Constitucional nº 72, em 2013, e a regulamentação do emprego doméstico, com a Lei Complementar nº 150, de 2015.

Os dados das PNADs revelam que, mesmo havendo queda expressiva do trabalho precário até 2013, nesse segmento permanece a predominância das mulheres negras, seguidas pelos homens negros. O Gráfico 3.5 (extraído de IPEA, 2016, p. 12) permite visualizar essa situação.

**Gráfico 3.5 – Proporção de trabalhadores precarizados\* na população ocupada de 16 anos de idade ou mais, segundo cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014.**



Fonte: Pnad/ IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

\* Trabalhadores precarizados são aqueles com renda de até 2 salários mínimos e que atuam nas seguintes ocupações: sem carteira assinada, construção para próprio uso, trabalho urbano por conta-própria, empregador urbano com até 5 empregados, produção urbana para próprio consumo e não-remunerados (urbano).

O trabalho precário tem profundo impacto no rendimento dos trabalhadores. O setor informal reproduz a desigualdade de gênero e raça, e ainda oferece remunerações muito menores do que as dos postos de trabalho formal.

*[...] em 2006, uma mulher negra num posto informal recebia, em média, R\$2,88 por hora, equivalentes a apenas 28% do rendimento médio por hora de um homem branco num emprego formal.*

*Este exemplo demonstra como o perfil da remuneração do trabalho no Brasil caracteriza-se por baixos salários, grande dispersão entre os rendimentos e por um vínculo profundo com a situação das mulheres*

*e negros. Os rendimentos expressam uma espécie de síntese da situação dos indivíduos no mercado de trabalho (e, conseqüentemente, de sua qualidade de vida e trabalho) e da magnitude dos déficits de trabalho decente existentes no país. (OIT, 2010, p.67)*

Em termos mundiais, em 2008, as mulheres tinham menor rendimento do que os homens em todos os países avaliados pelo PNUD. *“Há países em que a diferença de renda entre gêneros é bem menor do que em outros, mas em todos os homens ganham mais”* (PNUD 2009).

Por meio da “Medida de Participação segundo o Gênero” (MPG), que também calcula a diferença entre o salário dos homens e das mulheres, constata-se que, independentemente de quão alto seja o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do país, desde a Islândia (o maior) até a Serra Leoa (pior IDH), as mulheres recebem salários menores do que os homens.

Quanto mais perto de 1 for o MDG, menor é a desigualdade entre os gêneros. O país em melhor situação é a Suécia (MDG 0,925), onde também está a menor diferença de rendimentos: a mulher ganha 84% do salário do homem. Na ponta de baixo está o Iêmen (MDG 0,136), onde a mulher recebe 30% do salário do homem.

O Brasil, com índice de 0,498 (quanto mais perto do 1, melhor), é o 81º em um ranking de 108 países para o indicador, que usa dados de 2006. O levantamento mostra que apesar de as brasileiras apresentarem maior esperança de vida ao nascer (75,8 anos, contra 68,4 dos homens), maior taxa de alfabetização (89,9% das mulheres com mais de 15 anos estavam alfabetizadas em 2006, contra 89,4% dos homens), e maior taxa bruta de frequência à escola (89,4% das mulheres para 85,1% dos homens), o rendimento feminino, no Brasil é, em média, 56% do rendimento masculino. Isso significa que se os homens recebem R\$ 1.000, as mulheres ganham apenas R\$ 560. (PNUD 2009)

Os dez últimos lugares em termos de desigualdade de rendimentos entre os gêneros são ocupados por países islâmicos, todos de religião muçulmana. *“Essas desigualdades são convenções sociais, e nos países muçulmanos o papel da mulher é mais subordinado”* (PNUD 2009).

A posição no *ranking* do IDH não tem paridade com o nível de discriminação contra as mulheres. Há países de menor desenvolvimento e alto índice de igualdade salarial, assim como há países desenvolvidos, com IDH elevado, em que as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres são bastante grandes.

Os países escandinavos, primeiros no ranking do IDH, disputam os primeiros lugares da lista de países com menor diferença de renda entre homens e mulheres com países africanos, que figuram no final do ranking do IDH. O Quênia, 144º no ranking do IDH, está em segundo lugar em igualdade de rendimento entre os sexos (as mulheres ganham 82% dos homens). Moçambique, 175º no IDH, é o terceiro de menor desigualdade de renda (mulheres ganham 81% do salário masculino). Na lista dos dez primeiros colocados ainda estão duas nações africanas — Burundi e Malawi —, com baixo IDH. [...]

A mesma lógica vale pra os países desenvolvidos que, independentemente do alto IDH, apresentam grandes diferenças nos rendimentos feminino e masculino — como é o caso da Áustria (que está em 19º lugar no ranking do IDH e é o 144º na comparação entre rendimentos de homens e de mulheres), do Japão (8º no IDH e 126º na comparação dos rendimentos) e da Itália (19º no primeiro ranking e 117º no segundo) . (PNUD 2009).

Esses dados parecem indicar que a desigualdade de gênero deriva mais das diferenças culturais e da posição que a mulher ocupa nas relações sociais, do que do grau de desenvolvimento econômico ou da qualidade de vida das nações.

## Considerações Finais

*O aumento das taxas de participação e ocupação das mulheres, a diminuição das suas taxas de informalidade, a melhoria da qualidade do seu emprego, o aumento das suas oportunidades de formação e promoção, a redução das desigualdades de rendimento em relação aos homens são, na atualidade, alguns dos objetivos fundamentais das políticas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Para atingir esses objetivos, é fundamental avançar na construção de formas mais amigáveis de articulação entre a vida e o trabalho, diminuindo a carga das responsabilidades familiares assumidas de forma unilateral ou exclusiva pelas mulheres, em especial as mais pobres. (OIT, 2010, p. 21)*

Dos dados apresentados neste trabalho, é possível concluir que as mulheres obtiveram progressos no mundo do trabalho, mas há ainda muitos percalços em seu caminho, muitas barreiras a superar.

Houve evolução da participação feminina no mercado de trabalho e redução da diferença entre homens e mulheres na população economicamente ativa, com tendência de aproximação no que tange às taxas de atividade. Por outro lado, percebe-se uma relativa estagnação do percentual feminino entre os trabalhadores empregados e o que parece ser um esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma desigual. As mulheres são maioria na administração pública e quase a totalidade nos serviços domésticos, mas minoritárias nos grupamentos que incluem a indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros serviços. Em consequência, elas ocupam a maior parte dos cargos públicos estatutários e militares, assim como a quase totalidade dos postos de trabalho doméstico, mas nas demais categorias de trabalhadores da iniciativa privada, o percentual de mulheres é bastante

inferior ao dos homens. E, na categoria de empregadores, a participação masculina é mais que o dobro da feminina

O emprego doméstico ainda é o nicho feminino por excelência, sendo a principal ocupação das mulheres negras, porém a proporção de mulheres no emprego doméstico vem caindo lentamente ao longo dos últimos anos. A queda da importância do emprego doméstico parece derivar da redução contínua do número de trabalhadoras domésticas jovens, como se verifica pela inversão na proporção entre os grupos de trabalhadoras domésticas mais jovens e mais velhas. Os baixos níveis de rendimento e de proteção social associados à discriminação e exploração que caracterizam o emprego doméstico, e a elevação do nível de escolarização das trabalhadoras contribuem para esse quadro.

Houve incremento significativo do grau de cobertura previdenciária, decorrente do aumento da formalização no período, com redução da distância entre homens e mulheres, porém, os negros permanecem como os mais desprotegidos.

O desemprego atinge com mais intensidade às mulheres ocupadas, a taxa de desocupação das mulheres apresenta índices muito acima da média masculina. As mulheres, em especial as negras, aparecem no topo das taxas de desocupação quando comparadas aos segmentos masculinos.

A divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres os afazeres domésticos e os cuidados com a família, em uma “dupla jornada”, faz com que a jornada doméstica feminina seja mais que o dobro da masculina. Em relação à jornada total, as mulheres trabalham em média 4 horas a mais do que os homens, por semana.

O cuidado com os filhos é obstáculo concreto à participação feminina no mercado de trabalho. Apenas 20% das mulheres tinham acesso à creche para todas as suas crianças, mas, entre elas, verifica-se alta taxa de ocupação, cerca de 73% - próxima às taxas gerais de ocupação masculina. Mais da metade das mulheres sem acesso à creche permanecem sem ocupação.

As mulheres inativas não são idosas que optam pela inatividade, tampouco possuem qualificação insuficiente para se inserirem no mercado de trabalho. A desigualdade na distribuição sexual das tarefas domésticas e de cuidados é fator determinante para a maior inatividade feminina, que se agrava com o viés racial.

A discriminação é a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Além do preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à cor negra, a mulher sofre discriminação por origem, idade, orientação sexual, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual. Também são as que mais sofrem com as doenças ocupacionais, decorrentes de condições inadequadas de trabalho.

A maioria das mulheres trabalhadoras situa-se em atividades de baixa remuneração, sem ascensão aos cargos de chefia ou direção. Há baixa presença das mulheres em cargos legislativos (os menos ocupados por mulheres), de alto escalão e de gerência.

De 2004 a 2014, houve crescimento da renda do trabalho no Brasil, com redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres. A valorização do salário mínimo parece ter desempenhado papel relevante nesse processo. No entanto, esse movimento de aproximação dos rendimentos ainda se mostra lento e desigual entre os grupos. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo possuindo escolaridade mais elevada. Também são a maioria nos postos de trabalho precário.

Por força desse quadro, o Brasil está situado entre as piores posições nos ranqueamentos internacionais que mensuram as desigualdades de gênero no mundo, demonstrando que há um longo e árduo caminho a percorrer.

O breve panorama traçado neste estudo demonstra de forma inequívoca a distância gigantesca entre homens e mulheres no mundo do trabalho, não obstante os avanços verificados em alguns aspectos. As políticas afirmativas, com seus recortes de gênero e raça, estão na base dos progressos verificados e, sem elas, talvez estes não tivessem a dimensão alcançada. Empoderar a mulher parece ser a única via de acesso à *igualdade*, na perspectiva de Aristóteles.

Porque é difícil ser mulher e trabalhadora. É difícil ser mulher trabalhadora e ganhar igual ao homem. É muito difícil ser mulher e assumir funções de chefia mais elevada. É mais difícil ser mulher trabalhadora e negra. É mais difícil se a mulher for mãe. Ou se tiver mais idade. Ou se se enquadrar em qualquer estereótipo preconceituoso. Mas tudo deriva, afinal, de que é absurdamente difícil ser mulher e dividir as responsabilidades familiares. *É onde nasce a desigualdade.*

## Referências

- ALVES, José Eustáquio Diniz. **O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2013. Disponível em: [http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/artigo\\_112\\_a\\_reducao\\_do\\_hiato\\_de\\_genero\\_nas\\_taxas\\_de\\_atividade\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/artigo_112_a_reducao_do_hiato_de_genero_nas_taxas_de_atividade_no_mercado_de_trabalho.pdf). Publicado em 04/08/2013. Acesso em 30/6/2016.
- BONFIM, Symone M. M. **A Luta por reconhecimento das pessoas com deficiência: aspectos teóricos, históricos e legislativos**. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro / Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados, 2009, 213 p. Disponível em: <http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/12496>. Acesso em 30/05/2016.
- BRASIL/MMIRDH. **Revista Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Ano V – nº 7. Brasília: Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, Dezembro, 2015. 73 pg. Disponível em: <http://www.observatorio degenero.gov.br/menu/publicacoes>. Acesso em 30/06/2016.
- BRASIL/MPS. **Principais causas de afastamento do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada**. 2º Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2014. Disponível em: [http://www.mtps.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/mais-informacoes/boletim-quadrimestral-de-monitoramento-de-beneficios-de-incapacidade/item/download/5987\\_b952bc18b8d8f40eda14f0e8eed24bd1](http://www.mtps.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/mais-informacoes/boletim-quadrimestral-de-monitoramento-de-beneficios-de-incapacidade/item/download/5987_b952bc18b8d8f40eda14f0e8eed24bd1). Acesso em 30/06/2016.
- BRASIL/SDH. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em 17/5/2016.

BRASIL/SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2013.**

Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. 170p.

Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2014.** Brasília:

Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. 181p. Disponível

em: [http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam\\_completo.pdf](http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf). Acesso em 30/06/2016.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez**

**anos.** Cadernos de pesquisa, v. 37, nº 132, p. 537-572, set/dez 2007.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>. Acesso em 30/06/2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **A saúde do trabalhador como fator de discriminação no trabalho.** Revista Justiça do Trabalho, nº 245, maio/2004.

Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/104.htm>  
Acesso em 13/07/2016.

\_\_\_\_\_. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades.** In: *“Igualdade Racial: principais resultados”*, FARRANHA, A. C. & EGG, R. [org.] Brasília: OIT, 2006.

Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf). Acesso em 06/06/2016.

DATA POPULAR/SOS CORPO. **Creche como demanda das mulheres por políticas públicas.** Disponível em: [http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2012/10/Creches\\_-\\_Divulgacao.pdf](http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2012/10/Creches_-_Divulgacao.pdf). Publicado em 10/2012.

Acesso em 12/05/2016.

DIEESE. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos.** Pesquisa de Emprego e Desemprego

(PED): Boletim de março de 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>. Acesso em 30/06/2016.

EXAME.COM. **Mulheres sofrem discriminação por idade antes que homens.**

Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/mulheres-sofrem-discriminacao-por-idade-antes-que-homens>. Publicado em 28/10/2015.

Acesso em 15/7/2016.

FCC. **Mulheres no Mercado de Trabalho: grandes números.** Banco de Dados da

Fundação Carlos Chagas, 2007. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes\\_numeros\\_2007-1.pdf](http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf). Acesso em 20/4/2016.

GRANT THORNTON. **Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança.** 2015. Disponível em: <http://www.grantthornton.com.br/press-releases/imprensa/women-in-business/>. Acesso em 4/7/2016.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000.** Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em:

[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno\\_vo\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno_vo_880.pdf). Acesso em 30/06/2016.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2008. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm\\_e\\_mulher/Suplemento\\_Mulher\\_2008.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm_e_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf). Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2011.

Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/princ\\_carac\\_trab\\_dom.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf). Acesso em 11/07/2016

\_\_\_\_\_. **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010.** Série estudos e pesquisas, nº 33. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível

em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>. Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): Boletim de março de 2010. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm\\_e\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm_e_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf). Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Pesquisa Mensal de Emprego (PME): Boletim de março de 2012. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm\\_e\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm_e_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf). Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Retrospectiva da Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2015**. IBGE, 2016. 314 p. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm\\_e\\_nova/retrospectiva2003\\_2015.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm_e_nova/retrospectiva2003_2015.pdf). Acesso em 30/06/2016.

\_\_\_\_\_. **Síntese dos indicadores sociais 2014**. Tabelas. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicador\\_esminimos/sinteseindicsociais2014/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicador_esminimos/sinteseindicsociais2014/default.shtm). Acesso em 11/07/2016.

IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**. Nº 22. IPEA: Brasília, 2014.

\_\_\_\_\_. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: [http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher\\_e\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf). Acesso em 11/07/2016.

i.SOCIAL/CATHO/ABRH. **Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho - 2015**. 45 p. Disponível em: <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>. Acesso em 16/5/2016.

Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **PNUD apresenta índice para medição da desigualdade de gênero**. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/pnudapresentaindiceparamedicaodadesigualdadedegenero/>. Publicado em 10/11/2010. Acesso em 10/7/2016.

- OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010, 216 p. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf). Acesso em 30/06/2016.
- OIT. **Mulheres no trabalho: tendências 2016 - sumário**. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dco/mm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dco/mm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf). Acesso em 30/06/2016.
- \_\_\_\_\_. **Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2010, 92p. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf). Acesso em 30/06/2016.
- PNUD. **Mulher recebe menos em todos os países**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/Noticia.aspx?id=1998>, Publicado em 6/2/2009. Acesso em 11/7/2016.
- PORTAL OIT BRASIL. **Mais mulheres optam por trabalhar, mas igualdade de gênero no trabalho ainda está longe**. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/content/\\_mais-mulheres-optam-por-trabalhar-mas-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-trabalho-ainda-est%C3%A1-longe](http://www.oitbrasil.org.br/content/_mais-mulheres-optam-por-trabalhar-mas-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-trabalho-ainda-est%C3%A1-longe). Publicado em 8/3/2010. Acesso em 7/7/2016.
- PORTAL BRASIL. **Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Publicado em 6/3/2015. Acesso em 7/7/2016.
- REVISTA PROTEÇÃO. **Estatísticas de Acidentes Brasil**. Anuário Brasileiro de Proteção 2013. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/materias/anuario-brasileiro-de-protecao-2013/brasil/J9y4Jj>. Acesso em 15/7/2016.