



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – CAMPUS XII
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Andreia Coutinho Silva

Leidiane da Silva Alves

ASCENSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:

Análise dos dados da PNAD 2012 a 2018

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Departamento de Educação, Campus XII, como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Naydson Manoel Ataíde Costa (Orientador)
Prof. Especialista da Universidade do Estado da Bahia

Wilson Pereira dos Santos
Prof. Especialista da Universidade do Estado da Bahia

Jussimara de Cássia Leite Sousa
Prof. Especialista da Universidade do Estado da Bahia

Nota: _____

Guanambi, 18 de setembro de 2019.

ASCENSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:

Análise dos dados da PNAD 2012 a 2018

Andreia Coutinho Silva¹

Leidiane da Silva Alves

Naydson Manoel Ataíde Costa²

Vânia Montalvão³

RESUMO

Este artigo objetivou investigar a ascensão da mulher no mercado de trabalho brasileiro, tendo por base os dados da PNAD C de 2012 a 2018. As variáveis estudadas foram a participação no mercado de trabalho, nível de instrução, rendimento médio, jornada de trabalho e proporção da ocupação de cargos de direção ou gerência. A pesquisa se trata de um estudo bibliográfico, caracterizado como exploratório e qualitativo. Os resultados mostram que a relação do trabalho é desigual entre os sexos e que apesar de muitas conquistas, o cenário ainda se encontra desfavorável para as mulheres brasileiras. A pesquisa confirma que a presença das mulheres na força de trabalho cresceu, porém ainda existe um longo caminho a ser trilhado em busca da igualdade de gênero, e ainda que apesar das mulheres receberem salários menores, a tendência é de melhoria. Observou-se também que a mulher possuía uma diminuição no rendimento de acordo com a idade. O escopo dessa pesquisa proporciona uma reflexão que torna possível compreender e identificar o processo de ascensão da mulher no mercado de trabalho, assim como o seu cenário atual, para que se promova melhor entendimento, conscientização e valorização do gênero.

Palavras-chave: Mulher; Mercado de Trabalho; Desigualdade de Gênero.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As últimas décadas demonstram um aumento na participação da mulher no mercado de trabalho, devido a diversos fatores econômicos e sociais, principalmente do avanço e crescimento da industrialização no Brasil, possibilitando, sua inclusão em vários postos de trabalho na sociedade. Contudo, a participação da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhada de muita discriminação, principalmente no que se refere à remuneração entre gêneros. Nesse cenário é crescente a busca por melhores salários, igualdade, reconhecimento, e mais oportunidades.

¹Acadêmicas do 10º período do curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DEDC CAMPUS XII. E-mail: andreya.gju@hotmail.com.br e leidegbi20@gmail.com

²Professor. Orientador. Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DCHT XVII. Especialista em Controladoria e Finanças Empresariais. E-mail: naydsoncosta@hotmail.com.br

³Coorientadora. Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DEDC XII. Mestra em Tecnologia Ambiental pelas Faculdades Integradas de Aracruz (ES). Especialista em Administração Mercadológica. Coordenadora do Projeto Planeta Sustentável – Linha de pesquisa: Gestão Ambiental. E-mail: vmontalvao@uneb.br

Esse notável crescimento do trabalho feminino foi marcado por preconceitos e dificuldades, gerando nas mulheres a necessidade de lutar pela igualdade de gênero e o reconhecimento dos seus direitos. Nesse contexto as mulheres quebram barreiras, assumem papéis variados de mães, esposas, donas do lar, e de profissionais bem sucedidas, reconhecidas por suas capacidades, habilidades, conhecimentos e desempenhos.

A expansão da participação da mulher advém de diversas transformações ocorridas na sociedade moderna, principalmente nas últimas décadas. Ela se constrói em conjunto com a expansão da urbanização e da industrialização, e se relaciona a fatores demográficos, econômicos e sociais.

Esse processo da ascensão das mulheres no mercado de trabalho, apesar de consolidado, não se trata de um fenômeno simples. Além da diferença salarial, elas enfrentam outros problemas como: A dupla jornada, deficiências nas políticas sociais, menores chances de capacitação em áreas rentáveis, a falta de voz nos espaços de decisão e de poder, entre outros (GOMES, 2005). Sendo assim, fica evidente a necessidade de estudar e analisar o seu processo de ascensão no mercado de trabalho, para que se promova melhor entendimento, conscientização e valorização do gênero.

Muniz, Bacha e Pinto (2015), afirmam que mesmo que exista a igualdade de salário entre os sexos, assegurada pelo Poder Legislativo, a remuneração de trabalho da mulher ainda é inferior ao do homem, mesmo o rendimento dela sendo igual ao dele. Dessa maneira, surge a seguinte indagação: Considerando a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD C); como ocorreu a ascensão da mulher no mercado de trabalho brasileiro?

A pesquisa teve como objetivo analisar a participação e a ascensão da mulher no mercado de trabalho brasileiro, compreendendo o período de 2012 a 2018 com base na PNAD C. Para isso identificou as variáveis que caracterizam essa ascensão e participação; pesquisou quais fatores históricos e econômicos influíram na sua evolução no mercado de trabalho brasileiro.

O presente estudo está estruturado em seis seções, incluindo esta introdução, na qual faz uma abordagem sobre a temática da mulher no mercado de trabalho. A segunda é apresentada o referencial teórico que se divide nos seguintes tópicos: Evolução da mulher no mercado de trabalho: Fatores históricos, lutas e conquistas das mulheres brasileiras por igualdade de gênero; A mulher no mercado de trabalho brasileiro. E posteriormente os métodos utilizados para a realização da pesquisa. Em seguida é exposta a análise e as considerações finais da pesquisa, e por último, o referencial bibliográfico utilizado.

Evolução da mulher no mercado de trabalho: Fatores históricos

A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho foi carregada de mudanças nas ocupações. Isso é decorrido do fato de antigamente a sociedade distinguir as ocupações, umas eram ditas essencialmente femininas, e outras masculinas. Ao longo do tempo, a mulher no mercado de trabalho aumentou a sua participação em relação a quantidade e qualidade das ocupações, porque estão se inserindo em postos que antigamente apenas os homens conseguiam ocupar. (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

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 feminina. (IPEA, 2014, p.592 apud ANDRADE, 2016, p.9).

Seja por motivos financeiros ou mudanças nos padrões culturais ou até por realização pessoal, já é fato que as mulheres têm entrado de forma consistente no mercado de trabalho. Porém, é relevante ressaltar que o aumento da participação delas no mercado de trabalho não correspondeu a uma diminuição da discriminação. (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Depois que as mulheres passaram a migrar dos trabalhos domésticos para buscar trabalho no mercado formal, as relações alinhavaram-se pautadas pela perspectiva de desenvolvimento, as mentalidades foram se abrindo para a mudança, e elas, aos poucos, foram ganhando espaço. Ribeiro e Jesus (2016, p. 45) relatam que os primeiros contatos das mulheres com o mercado de trabalho foram “discriminatórios, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como melhor custo-benefício para o empregador por ofertar salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas”.

Diversos autores como Teixeira (2009); Muniz, Bacha e Pinto (2015); Ribeiro e Jesus (2016); entre outros, afirmam que o advento da Revolução Industrial e das guerras no século passado foram os fatores que influenciaram diretamente na migração das mulheres dos trabalhos exclusivamente domésticos e manufatureiros para o mercado de trabalho formal, nas indústrias e comércios.

Muniz, Bacha e Pinto (2015) discorrem sobre esses fatores, dando ênfase na I e II Guerras Mundiais. Nesse contexto em que os homens iam para as frentes de batalhas, elas tiveram que assumir o lugar dos maridos na família e no mercado de trabalho. Depois, grande quantidade de homens que foram mortos nas batalhas, e os sobreviventes que voltaram para

seus lares estavam, em grande parte, incapacitados, o que influenciou para que elas continuassem trabalhando, como confirmam ainda os autores quando afirmam que é “justamente nesse momento as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos maridos” (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015, p.84).

Nesse período, marcado pela industrialização, grande parte das funções e lugares não qualificados eram destinadas as mulheres, divisão do trabalho estabeleceu-se assim com a justificativa de que as mulheres não detinham o conhecimento técnico para supervisionar os serviços. É essa visão fragmentada do saber fazer e ter o conhecimento técnico para determinado ofício; e a desvalorização e remuneração dos respectivos trabalhos, que fazem com que as mulheres se organizem na tentativa de estabelecer relações igualitárias entre homens e mulheres. (TEIXEIRA, 2009).

A presença das mulheres no mercado de trabalho no advento da industrialização representou uma mudança significativa na história. O trabalho, fora dos domicílios constituiu um importante mediador para que as mulheres ocupassem posições sociais e determinadas atividades profissionais até então permitidas e validadas única e exclusivamente para os homens. (TEIXEIRA, 2009).

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional fizeram mais do que apenas reafirmar o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego. São essas grandes transformações que acarretaram na modificação da ideia do homem como único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que, inicialmente acontecesse de forma complementar. (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Uma das formas de expressão da desigualdade são os rendimentos médios, a média do rendimento mensal feminino representou 73,9% da média masculina no terceiro trimestre de 2014. E essa diferença ocorre a despeito do maior nível de instrução das mulheres ocupadas: “de fato, a porcentagem de mulheres com instrução a partir do ensino médio completo ou equivalente é maior do que dos homens (60,5% e 46,0% respectivamente)” (ROLIM, 2018, p. 6). As mulheres então continuam buscando maior aceitação no mercado de trabalho, motivadas pelo desejo de valorização e realização profissional, e buscando maior capacitação.

Apesar da significativa evolução da mulher nos últimos anos, vale ressaltar que elas ainda desempenham uma dupla jornada de trabalho, e recebem salários insatisfatórios

exercendo funções iguais a dos homens. Como expõe Rolim (2018, p. 4): “há, portanto, uma grande diferença na inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho”.

Lutas e conquistas das mulheres brasileiras por igualdade de gênero

Definir o que é gênero é essencial para se compreender o fenômeno social que culmina na desigualdade e no preconceito. O Dicionário Aurélio dispõe gênero como, grupo de espécies que têm entre si certas analogias de classe, modelo, modo, qualidade, entre outros. Classificado como substantivo e adjetivos que apresentam contrastes de masculino e feminino, distinções baseadas nas diferenças de sexo. (AURÉLIO, 2018).

Fernandes (2013) afirma que o gênero se trata de uma categoria na qual se dividem nomes, tomando como critério, por exemplo, o sexo e suas associações psicológicas. Sendo assim, existiriam: o masculino, o feminino e o neutro. É um elemento presente nas relações sociais, que toma como base as diferenças entre os sexos e atribui significado às relações de poder. O autor afirma ainda que se refere a uma categoria descritiva e analítica que contribui para a construção social da diferença entre os sexos, sendo pautado em costumes históricos.

Percebe-se que gênero denota uma diferenciação, funciona como uma divisão binária, ou seja, que se divide em dois opostos: masculino e feminino, macho e fêmea ou homem e mulher. Os seres humanos são dotados de características que os diferem biologicamente em feminino e masculinos, em torno disso a sociedade desenvolveu normas e comportamentos ditos aceitáveis com base na definição de seu gênero. Para desconstruir esse paradigma, o movimento chamado feminismo ganhou força no século XX, mudando conceitos e promovendo mais igualdade para a mulher. (PINTO, 2010).

Algumas transformações favoreceram para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, Alves e Guimarães (2009) afirmam que com os avanços tecnológicos, a ocorrência de guerras no século XIX e a consolidação do sistema capitalista, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida, do trabalho doméstico e manufatureiro, para as fábricas. E desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres, devido a movimentos sociais em defesa dos trabalhadores e movimentos feministas.

Na perspectiva brasileira, a Constituição de 34 instituiu que sem distinção de sexo, os trabalhadores que exercem atividades iguais deveriam receber o mesmo salário (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015). Além disso, impôs que a mulher não deveria trabalhar das 22 às cinco da manhã; proibiu-se o trabalho da mulher grávida quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois e a dispensa da mesma pelo simples fato da gravidez. Muniz; Bacha; Pinto confirma afirmando que (2015, p.86):

No Brasil, apenas na Segunda Constituição que se deu em 1934, foi assegurada a igualdade de salários entre homens e mulheres, a proibição do trabalho destas últimas em condições insalubres, preconização da assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego.

Aos poucos, a presença feminina no mercado de trabalho foi se fortalecendo e conquistando espaços, antes inalcançáveis. A Constituição Federal Brasileira (1988) afirma em seu art. 5º inciso I que: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Além disso, em seu artigo 7º inciso XVIII e XX, garantem: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, CF, 1988).

A participação feminina no mercado de trabalho não é coisa atual, Alves e Guimarães (2009) discorrem que a história do trabalho da mulher é tão longa quanto à do homem. Desde a Antiguidade, ela vem cumprindo importante papel nas relações de produção, apesar de, na maioria das vezes, sua posição jurídica, política e social ser inferior à do homem.

No quadro abaixo apresenta os principais desafios enfrentados pelas brasileiras no mercado de trabalho atual.

Quadro 01 - Desafios para a ascensão da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

JORNADA TRIPLA	Necessidade de conciliação entre trabalho, casa e cuidado com os filhos.
VIDA FAMILIAR	A mulher que concilia trabalho e família se sente cobrada por se dedicar aos negócios e minimizar seu tempo na convivência familiar.
FILHOS X CARREIRA	Em determinado momento a mulher tem que optar entre a maternidade e sua carreira profissional.
PRECONCEITO QUE AS MULHERES, INCONSCIENTEMENTE, TÊM EM RELAÇÃO A SI PRÓPRIAS	Mergulhadas como estão no caldo cultural, elas imaginam que não são capazes de atingir outros níveis dentro da organização porque não fazem o suficiente ou não são boas o suficiente.
ASSÉDIO	O assédio no ambiente de trabalho ainda é muito expressivo e poucas mulheres acabam não denunciando por medo de ser demitida ou desacreditada. 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho.
DIFERENÇA SALARIAL	Mulheres ganham em média, 22% menos que os homens no país.

Fontes: Loureiro, Costa e Freitas (2012); Souza (2013); Reis (2017); Dutra (2016); IBGE (2012).

Mesmo diante as conquistas, as mulheres ainda sofrem com as desigualdades, de acordo com Abramo (2001) apud Pereira, Santos e Borges (2005) a afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos formais femininos está concentrada em algum setor de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões. Essa segmentação continua está na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais.

As mulheres conquistam e ocupam espaços que antes eram considerados apenas masculinos, todavia, apesar da existência de legislação que ampara a trabalhadora brasileira e a protege contra as discriminações decorrentes do seu sexo, “ainda sim a igualdade resume-se apenas ao plano formal”. (ALVES; GUIMARÃES, 2009, p. 41).

São essas situações no mundo do trabalho que solidificam a discriminação e contribui para a desigualdade. Rolim (2018) demonstra em uma de suas publicações o cenário atual de desigualdade demonstrando que no Brasil, a taxa de desemprego é maior para as mulheres, sendo 2,5% maior que a dos homens. Além disso, o rendimento médio mensal delas, 1.392,00 reais, é menor do que o deles, 1.884,00 reais.

Também entre os não assalariados, a situação das mulheres é relativamente pior àquela dos homens. Uma parcela maior das mulheres do que dos homens ocupam-se com o trabalho familiar auxiliar, que é não remunerado e, historicamente, executado pelas mulheres. (ROLIM, 2018, p. 5).

Mesmo que as mulheres representem 52,3% da população em idade ativa, correspondem a apenas 43,3% da população economicamente ativa. Este maior número de inativas está relacionado a donas de casa, mulheres grávidas ou mães solteiras que optam por não estar no mercado de trabalho (ROLIM, 2018). Esse cenário possui importantes implicações para a desigualdade de renda entre os sexos.

A mulher no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, e em toda a América Latina, o aumento da participação feminina no trabalho ocorreu principalmente na década de 1970, como apontam vários autores como: Teixeira (2009); Pereira, Santos e Borges (2005); Muniz, Bacha e Pinto (2015); Fernandes (2013), entre outros. Nessa década intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica em um contexto de expansão da economia brasileira, num acelerado processo de industrialização e urbanização.

Nas décadas de 1960 e 1970 ocorreram também muitos movimentos sociais o que acarretou na mudança de valores culturais e conseqüentemente na maior escolarização das mulheres, inclusive em carreiras universitárias. Nesse período, o nível de instrução das mulheres começou a aumentar em relação ao dos homens no mercado de trabalho (PEREIRA, SANTOS; BORGES, 2005).

A participação feminina no mercado de trabalho prosseguiu na década de 80, apesar da estagnação da atividade econômica e da deterioração das oportunidades de ocupação. Nesta mesma década, as mulheres com idade acima de 25 anos, chefes e cônjuges, com níveis mais elevados de instrução e com nível de renda não muito baixo, foram as que mais aumentaram sua participação no trabalho remunerado. (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015, p. 84-85).

Hoje as mulheres se infiltraram em todos os setores do mercado de trabalho e conseguiram atingir cargos de alta responsabilidade. Para as mulheres, essas décadas foram marcadas pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. Isso resultou no maior índice de educação das mulheres de hoje, elas são mais educadas do que foi há trinta anos e já conseguem ultrapassar os homens. No Brasil entre os que têm curso universitário as mulheres superam os homens tanto nos que possuem curso completo quanto os que têm curso incompleto. (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

É necessário acentuar que apesar dessa redução, a desigualdade e discriminação ainda existem e é fator de impedimento da evolução feminina no ambiente de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por progressos e atrasos. De um lado, a mulher conquistou novos espaços; por outro, ela ainda é responsável pelos cuidados domésticos, perpetuando o modelo familiar tradicional e sobrecarregando seus afazeres cotidianos. Alguns fatores são elementos que dificultam a atividade produtiva da mulher como: Ter filhos pequenos, tarefas domésticas rotineiras diárias, sofrer preconceito, entre outros. (FERNANDES, 2013).

As mulheres vêm enfrentando ao longo dos anos, diversos tipos de preconceitos e desigualdade: Já foram consideradas inferiores, menos inteligentes, mais frágeis, não possuíam poder de voto, além de possuir menos direitos legais que os homens. Hoje muitas conquistas foram realizadas. O quadro abaixo apresenta algumas das maiores conquistas femininas no Brasil.

Quadro 02 - Principais conquistas das mulheres no Brasil.

ANO	DIREITOS CONQUISTADOS
1934	Direito Ao Voto: Durante o governo de Getúlio Vargas que se deu a garantia da mulher ao direito de votar.
1934	Igualdade de salários: foi assegurada a igualdade de salários entre homens e mulheres
1997	Cotas na política: Lei 9.504 que garante a reserva de, no mínimo, 30% de mulheres candidatas durante as eleições.
2006	Lei Maria da Penha: Sancionada pelo então presidente Lula, um marco na questão de direitos femininos nos últimos anos. Considerada pela ONU como uma das 3 melhores legislações do mundo no combate à violência contra a mulher, a lei julga crimes de violência doméstica e cria medidas de prevenção e proteção às vítimas.
2009	Cotas na política: Lei 12.034 especificou que os partidos devem ter no mínimo 30% e no máximo 70%, candidatos de cada sexo.
2015	Reconhecimento do feminicídio pela lei: A presidente Dilma sancionou a lei 13.104, que tipifica no Código Penal brasileiro o feminicídio. Foi incluído, de forma específica, o reconhecimento do homicídio contra a mulher simplesmente por pertencer ao sexo feminino.

Fonte: BRASIL (1934, 1997, 2006, 2009, 2015).

A presença das mulheres na força de trabalho no Brasil cresceu de forma expressiva nas últimas décadas, porém a segregação ocupacional e a diferença salarial persistem, mesmo que em menor escala, a taxa de desemprego das mulheres continua sendo significativamente superior à dos homens e verifica-se o aumento da presença feminina nas ocupações precárias e pouco valorizadas socialmente (TEIXEIRA, 2009).

“Mesmo protegidas legalmente, as mulheres ainda têm um longo percurso a trilharem busca da igualdade entre os sexos e da efetivação dos direitos que têm formalmente garantidos” (ALVES; GUIMARÃES, 2009, p. 42). Apesar de várias conquistas alcançadas, há muito que ser discutido em relação à participação feminina no mercado de trabalho, para que se entenda o contexto atual e sejam desenvolvidas ações que proporcionem maior igualdade e equidade.

METODOLOGIA

O presente artigo analisou o histórico da mulher no mercado de trabalho brasileiro através de uma pesquisa exploratória, que segundo Gil (2002, p. 41): “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. Esse tipo de pesquisa pode usar como base o levantamento bibliográfico, estimulando a compreensão do tema.

Sendo dessa maneira, a pesquisa fez uma abordagem analítica do tema, utilizando como instrumento a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, buscando explorar o cenário da mulher no mercado de trabalho nacional, apresentando os maiores desafios enfrentado, suas conquistas e perspectivas atuais.

A PNAD Contínua é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Ela procura investigar características gerais da população, anualmente, ou eventualmente, de acordo com a necessidade, para suprir a falta de informações sobre a população brasileira durante o período intercensitário, e estudar temas que são pouco investigados ou não contemplados nos censos demográficos.

Para atingir os objetivos dessa pesquisa foi utilizada a PNAD Contínua que “visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazo, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País” (IBGE, 2019).

A pesquisa traz uma abordagem qualitativa e está classificada quanto aos meios como pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 183).

Esse tipo de pesquisa propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras, o que condiz com os objetivos dessa pesquisa. Sendo assim, para a sua discussão foram utilizados como instrumentos de pesquisa: os livros, revistas, periódicos, monografias, *sites*, e, principalmente, o site do IBGE. Tendo como principais autores abordados: Muniz, Bacha e Pinto (2015); Alves e Guimarães (2009); Pereira, Santos e Borges (2005), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE, Constituição Federal (1988), entre outras leis; e outros.

Objeto de estudo de estudo foram as mulheres brasileiras de 25 a 49 anos de idade, ocupadas no período da pesquisa.

Os materiais utilizados obedecem a um período delimitado de 6 anos: de 2012 a 2018, contribuindo dessa forma para que nessa pesquisa as informações se mantenham atualizadas e condizentes com os seus objetivos.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A palavra trabalho remete ao sentido econômico do termo, ou seja, trabalho é qualquer atividade exercida pelo ser humano tendo como resultado uma recompensa, em geral na forma material. O seu significado traz como conceito um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com objetivo de atingir metas. Antunes (2004, p. 13) ressalta, a partir dos escritos de Marx e Engels, que:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirma os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.

Nota-se, que o trabalho é a condição básica da vida humana. Por meio dele as pessoas desenvolvem a si e ao meio em que vivem, diferenciando-se de outros seres pela ocupação e transformação que exerce na natureza e na forma de organização social.

A discussão a respeito das mulheres no mercado de trabalho se baseia na PNAD Contínua, em sua série histórica de 2012 a 2018, com mulheres de 25 a 49 anos de idade, ocupadas na semana de referência. Para a presente discussão foram analisadas as principais movimentações de diferentes indicadores, como: ocupação, remuneração e jornada de trabalho.

Esses dados foram retirados do *site* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, publicados em março do ano de 2019. O instituto relata que as estatísticas sobre o mercado de trabalho mostram que as mulheres não usufruem das mesmas condições que os homens em diversos aspectos. Os dados relativos à série histórica de seis anos da PNAD Contínua comprovam que ainda há muito a conquistar na direção da igualdade de gênero.

Esses dados confirmam que a presença das mulheres na força de trabalho no Brasil cresceu de forma, porém ainda existe um longo caminho a ser trilhado em busca da igualdade de gênero, no mercado de trabalho, e em outros setores, como defendem vários autores, como Gomes (2005); Teixeira (2009); ANDRADE (2016); Pereira, Santos e Borges (2005); Alves e Guimarães (2009); Muniz, Bacha e Pinto (2015); e Fernandes (2013).

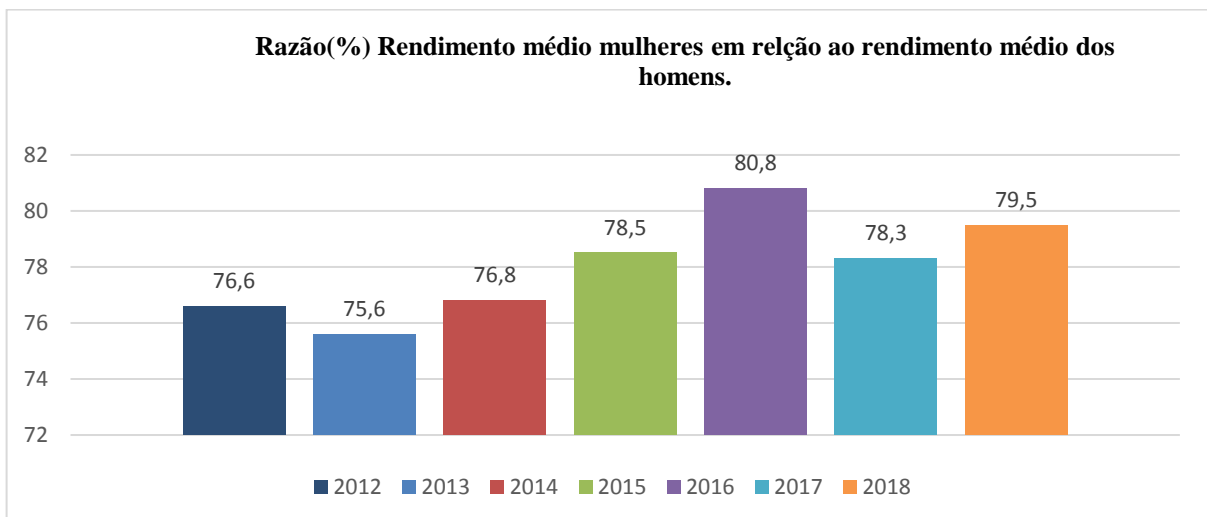
Segundo o IBGE (2019) no ano de 2018 as mulheres corresponderam a 52,4% da população em idade de trabalhar, apesar disso, elas detiveram um nível de ocupação menor que os homens no mercado, representavam 45,6%. Essas estimativas não tiveram variação importante desde 2012, mostrando sempre o domínio da participação masculina.

A Diretora-Geral Adjunta de Políticas da OIT, Deborah Greenfield ressalva que, "Apesar dos avanços conquistados e dos compromissos assumidos para continuar progredindo, as perspectivas das mulheres no mundo do trabalho ainda estão longe de ser iguais às dos homens".

Em se tratando de rendimentos, nota-se que, existe uma tendência de melhoria nos valores médios recebidos pelas mulheres em relação aos homens ao longo de toda a série entre os anos de 2012 a 2018.

O gráfico abaixo apresenta a razão (%) do rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres, entre 25 a 49 anos, em relação ao de homens, de mesma idade; ocupados na semana de referência, segundo o rendimento médio total dos últimos trimestres de 2012 a 2018. Nele, a mulher apresenta um rendimento médio mensal inferior ao do homem no mesmo período.

Gráfico 01: Rendimento médio mulheres-homens em relação ao 4º trimestres de 2012-2018.



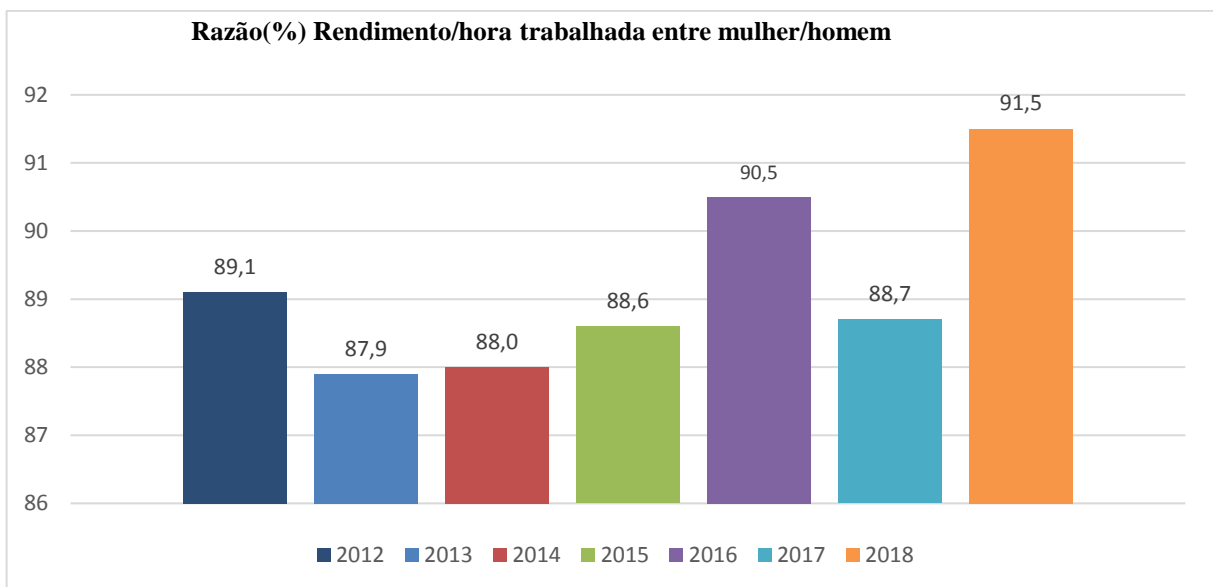
Fonte: IBGE (2018).

Ela possui uma média de proventos na ordem de 78% da média salarial do homem. Em 2012, registrou ganhos em proporção de 76,6%, e terminou o ano de 2018 com 79,5% dos valores: R\$ 2.579 (homem) e R\$ 2.050 (mulher). Vale ressaltar que houve um declínio em 2013 de 75,6%, e que foi em 2016 que as mulheres tiveram um rendimento médio mais próximo do valor recebido pelos homens, ganhando em média 80,8% do salário masculino.

Fica evidente que mesmo com igualdade de salário entre os sexos, sendo garantida pelo Poder Legislativo, a remuneração do trabalho dela ainda é inferior ao do homem, mesmo como reafirma Muniz, Bacha e Pinto (2015).

O gráfico 02 apresenta a razão (em %) do rendimento médio por hora trabalhada de mulheres em relação ao de homens de 25 a 49 anos de idade, nos últimos trimestres de 2012 a 2018. Ao analisar este gráfico, percebe-se que o rendimento médio por hora trabalhada, das mulheres em relação aos homens, apresentou menor remuneração por hora ao longo de toda a série.

Gráfico 02: Rendimento/hora trabalhada entre mulheres-homens 4º trimestres de 2012-2018.



Fonte: IBGE (2018).

Observa-se ainda que as mulheres ganhavam em média 89,1% do valor por hora percebido pelos homens no ano de 2012 e chegou a 91,5% em 2018, onde elas recebiam em média R\$ 13,0 reais/hora e os homens 14,2 reais/hora.

Durante a análise dos dados da série pesquisada, observou-se que a mulher obtinha uma diminuição no rendimento médio em decorrência da idade. Para testar essa afirmação, população foi dividida entre homens e mulheres com três faixas etárias, primeiro grupo de 25 a 29 anos, segundo de 30 a 39 anos e terceiro de 40 a 49 anos de idade.

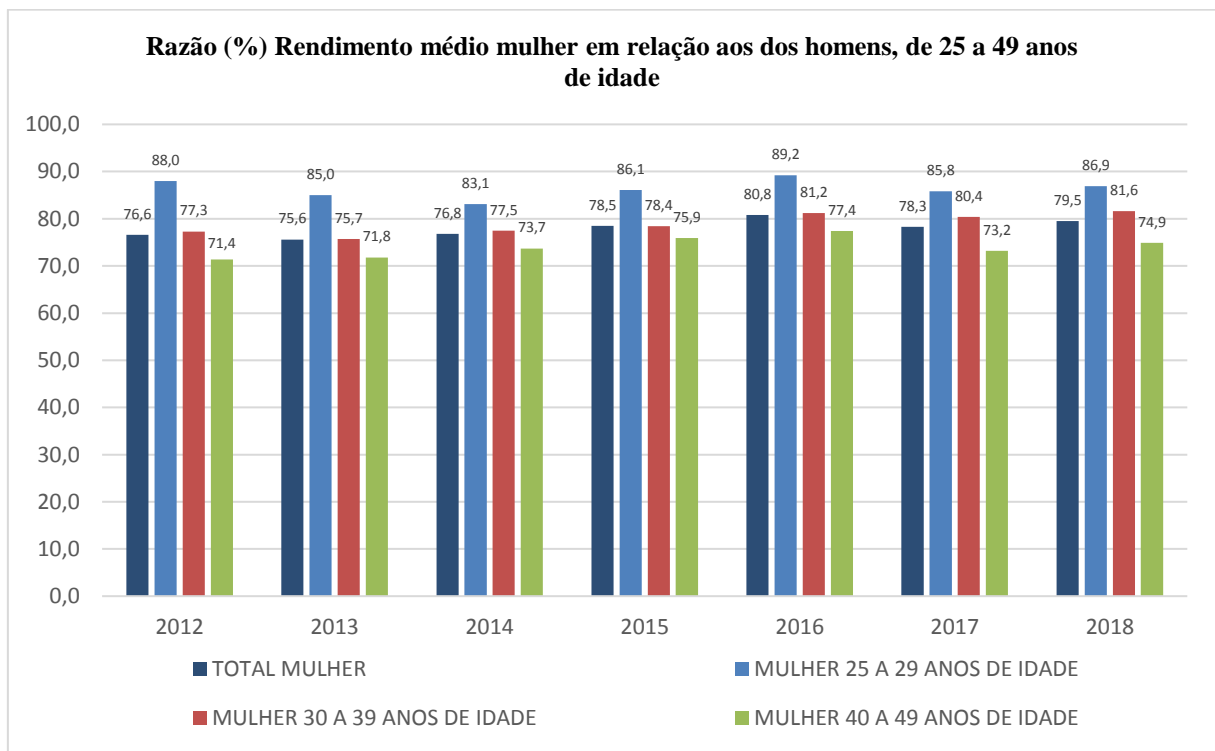
Ainda foi possível inferir que, corroborando com a tradição histórica, a mulher, no ano de 2016, no Brasil, realizou tarefas domésticas 88% a mais que os homens, tendo uma média de aproximadamente 21h/ semana neste labor. Este fato fortalece o pensamento dicotômico e antiquado entre homens provedores e mulheres cuidadoras; contudo, este acaba se tornando uma falácia. Souza e Guedes (2016, p. 127) afirmam que:

O tempo, como outros recursos, tem uma dotação limitada. A alocação de horas em determinada atividade, do tipo trabalho remunerado, significa abrir mão do uso do tempo em outras tarefas, como cuidado doméstico. Acredita-se que esse conflito deveria ser comum e atingir a todos de forma semelhante, ou seja, o sexo da pessoa não deveria implicar pesos diferentes na opção de “mais trabalho” ou “mais família”. Nas relações sociais de sexo são atribuídas, de forma prioritária às mulheres, as tarefas referentes ao trabalho doméstico, e aos homens o trabalho produtivo.

No trabalho de Souza e Guedes, os dados apresentados demonstram que as mulheres assumem de forma preponderante as responsabilidades domésticas e os homens atuam marcadamente na atividade econômica, entretanto, como pode ser observado nos dados gerados pelo IBGE em 2016, essa é uma tendência que se mostra em declínio, sendo a mulher, a despeito das responsabilidades familiares e profissionais, um protagonista na sua absorção pelo mercado de trabalho mais equilibrado, em termos de gênero.

O gráfico 03 demonstra a razão (%) do rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres em relação ao dos homens de 25 a 49 anos de idade ocupados da semana de referência, segundo os grupos de idade, nos últimos trimestres de 2012 a 2018.

Gráfico 03: Rendimento médio de mulheres em relação ao dos homens dos 4º trimestres de 2012-2018.



Fonte: IBGE (2018).

Com base nesse gráfico foi possível observar que no ano de 2012, as mulheres do primeiro grupo, que tinham de 25 a 29 anos de idade, recebiam 88,0% em relação ao rendimento médio dos homens, no mesmo ano. As mulheres do segundo grupo, com 30 a 39 anos de idade,

recebiam 77,3%; e o terceiro grupo, com mulheres, de 40 a 49 anos de idade, recebiam apenas 71,4%. Essas diferenças se mantiveram ao longo da série.

Logo, podemos concluir que a idade interferiu nos rendimentos das mulheres ocupadas, sendo que ao decorrer dos anos e a idade, as mulheres tenderam a diminuir os seus rendimentos.

O nível de instrução da população feminina ocupada de 25 a 49 anos de idade, durante a série estudada, apresentou aumento no nível médio completo e ensino superior completo. Em 2012, 16,5% das mulheres ocupadas possuíam ensino superior, em 2018 esse percentual aumentou para 22,8%.

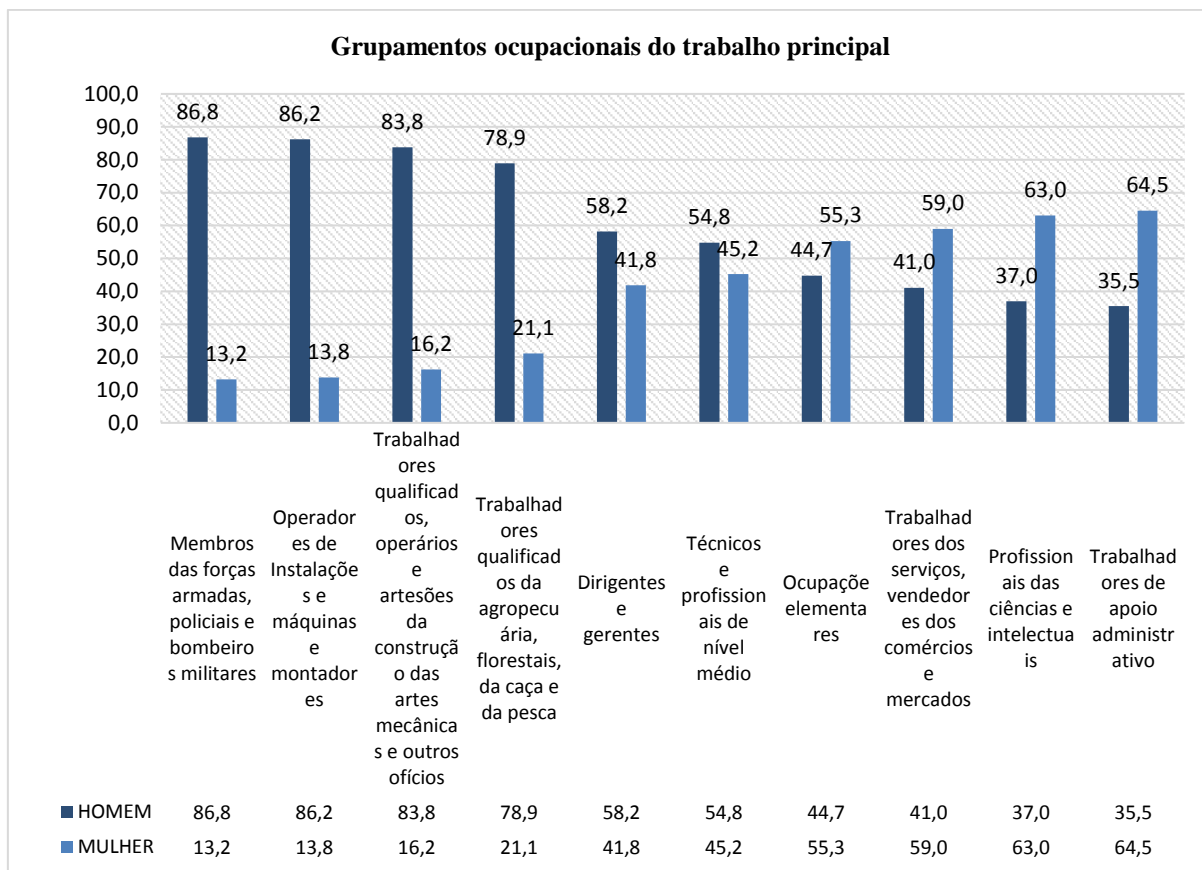
Enquanto a porcentagem dos homens ocupados com ensino superior eram 13,1 % em 2012, e atingiu 18,4% em 2018. Podemos dizer que as mulheres buscaram atingir um maior nível de instrução durante a série em maior proporção em comparação aos homens. Essa trajetória escolar desigual se justifica, segundo o IBGE, devido a entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, motivo pelo qual muitos param ou retardem os estudos e faz com o que as mulheres tenham um maior nível de instrução.

Esses dados corroboram com o que relata Pereira, Santos e Borges (2005), eles afirmam que o nível de instrução das mulheres começou a aumentar em relação ao dos homens no mercado de trabalho.

Grupamentos ocupacionais

Nessa pesquisa foi realizado um estudo com base no ano de 2018 dos grupos ocupacionais, no qual foi observada a participação de mulheres ocupadas de 25 a 49 anos de idade, nos variados setores de ocupação. Notou-se que em algumas atividades como, trabalhadoras de apoio administrativo e de profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres detinham de uma participação maior em comparação aos homens, elas representavam em média (63%) dessa ocupação, no entanto, em setores como o de Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares e Operadores de instalações e máquinas e montadores, os homens tinham primazia de ocupação muito maior, e as mulheres representavam em média (13%) dessa ocupação.

Gráfico 04 – Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupadas na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo sexo – Brasil- 4º trimestre - 2018.



Fonte: IBGE (2018).

Através da análise do gráfico 04, notamos que dos dez grupamentos ocupacionais analisados em 2018, as mulheres eram maioria em quatro deles e nesses elas representam cerca de (60%) da ocupação, enquanto que nos grupamentos de domínio masculino essa representatividade atingiu média de (74%).

Ao examinar o rendimento médio de cada grupo ocupacional, notou-se que mesmo sendo homens e mulheres do mesmo grupo ocupacional existia uma diferença salarial. Os setores que registraram maiores rendimentos foram os de Diretores e gerentes, dos Profissionais das ciências e intelectuais.

No grupamento de Diretores e Gerentes, os homens além de possuir participação maior, também registrou maior ganho. As mulheres recebiam em média (71%) dos valores recebidos pelos homens. Já no grupamento dos Profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres detinham de maior participação, porém os rendimentos eram de (63%) comparado ao rendimento dos homens.

No quadro abaixo podemos acompanhar a razão (%) do rendimento médio habitual das mulheres em relação aos homens e sua participação no ano de 2018.

Quadro 03 - Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$), participação de mulheres na ocupação.

Grupamentos ocupacionais	Homem	Mulher	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)	Participação de mulheres na população ocupada (%)
Diretores e gerentes	6.216	4.435	71,3	41,8
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	64,8	63,0
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	71,9	45,2
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	86,2	64,5
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	66,2	59,0
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	71,5	21,1
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	65,7	16,2
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	68,8	13,8
Ocupações elementares	1.060	951	89,8	55,3
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	100,7	13,2

Fonte: IBGE (2018)

Com base no quadro 03, podemos afirmar que o grupo ocupacional que apresentou maior diferença entre os rendimentos das mulheres em relação ao dos homens foram os grupamentos formados por Profissionais das ciências e intelectuais, nesse grupo os rendimentos

femininos representavam apenas 64,8% dos rendimentos masculinos. Com exceção do grupamento dos Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares, a menor diferença salarial foi observada no grupamento das Ocupações elementares, onde as mulheres eram maioria em ocupação, média de 55,3% e recebiam em média 89,8% dos valores recebidos pelos homens. Nesse grupo, no entanto, possuía a menos média de rendimento para homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O escopo dessa pesquisa volta-se para uma reflexão que permitiu compreender e identificar o processo de ascensão da mulher no mercado de trabalho, para que se promova melhor entendimento, conscientização e valorização do gênero. Logo, que a mulher atua em diversos segmentos trabalhistas: Empresariais, comerciais, prestação de serviços, trabalhos domésticos, dentre outros, o que define o seu potencial e nos faz questionar a desvalorização salarial.

O estudo mostrou que o aumento do nível educacional das mulheres entre os anos de 2012 a 2018 contribuiu para outro fator importante, que é o aumento da ocupação no mercado de trabalho, porém, essa evolução não é acompanhada pela remuneração, pois, mesmo a mulher exercendo a mesma função do homem seus rendimentos ainda são inferiores, em média 78% aos rendimentos masculinos. Segundo o Relatório do Fórum Econômico Mundial (2016) mesmo que as mulheres mantenham esse mesmo ritmo atual de ascensão, a equiparação econômica de homens e mulheres só será alcançada em 2186 (média de 170 anos).

Os resultados mostram que a relação do trabalho é desigual entre os sexos e que apesar de muitas conquistas, o cenário ainda se encontra desfavorável para as mulheres brasileiras. A pesquisa confirma que a presença das mulheres na força de trabalho cresceu, porém ainda existe um longo caminho a ser trilhado em busca da igualdade de gênero, e ainda que apesar das mulheres receberem salários menores, a tendência é de melhoria. Observou-se ainda que a mulher possuía uma diminuição no rendimento de acordo com a idade.

Desse modo, tencionou-se nessa pesquisa entender e analisar o papel da mulher no mercado brasileiro, considerando as dificuldades enfrentadas na busca pela igualdade de gênero, utilizando os dados da série histórica da PNAD Contínua que vai de 2012 a 2018.

Este estudo abre um leque para questionamentos, uma visão de como a sociedade ainda é machista e preconceituosa com os gêneros e como somos patriarcais em escolhas e distinções. Os dados apresentados demonstram desvalorização de gêneros e a importância de continuar a luta pela igualdade de diretos.

**RISE OF WOMEN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET:
Analysis of PNAD data 2012 to 2018**

ABSTRACT

This article aimed to investigate the rise of women in the Brazilian labor market, based on PNAD C data from 2012 to 2018. The variables studied were labor market participation, education level, average income, working hours and proportion of women occupying positions of direction or management. The research is a bibliographical study, characterized as exploratory and qualitative. The results show that the work relationship is unequal between the sexes and that despite many achievements, the scenario is still unfavorable for Brazilian women. The survey confirms that the presence of women in the workforce has grown, but there is still a long way to go in pursuit of gender equality, and although women receive lower wages, the trend is for improvement. It was also observed that the woman had a decrease in income according to age. The scope of this research promotes a reflection that makes it possible to understand and identify the process of insertion of women in the labor market, as well as their current scenario, so as to promote better understanding, awareness and appreciation of gender.

Keywords: Woman; Job market; Gender Inequality.

REFERÊNCIAS

ALVES, B. F.; GUIMARÃES, M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas. **Revista Augustus**. v. 14, n. 28. Rio de Janeiro, agosto de 2009.

ARAÚJO, S, R, X. **Análise Sobre a Posição da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/analise-sobre-posicao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 27/04/2018.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

AURÉLIO. **Significado de Gênero**. Disponível em: <<https://dicionarioaurelio.com/genero>>. Acesso em 29/06/2018.

ANDRADE. T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Câmara dos Deputados.2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**. v.6, n.6, p.82-97. Ribeirão Preto Jul/dez de 2015.

PEREIRA. R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES, W. **A mulher no mercado de trabalho: II jornada Internacional de Políticas Públicas UFMA**. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005.

PINTO, C. R. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polít.** v. 18, n. 36, p. 15-23. Curitiba, jun. 2010.

RIBEIRO, R. M.; JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas.** v. 16, n. 1, p. 42-56. Viçosa, jan./jun. de 2016.

TEIXEIRA, C. M. As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.** v. 25 n. 2, p. 237-244. Abr-Jun de 2009.

BRASIL. **Constituição Federal.** 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 15/02/2019.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 29 de agosto de 2019.

Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm>. Acesso em 29 de agosto de 2019.

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 29 de agosto de 2019.

Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis nºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/Ato20072010/2009/Lei/L12034.htm>>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm>. Acesso em: 29 de agosto de 2019.

FERNANDES, M. A. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a Perspectiva da psicologia. **Gestão e Conhecimento.** PUC. Poços de Caldas, setembro de 2013. Disponível em: <http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html>. Acesso em setembro de 2018.

IBGE. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. 2012.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>. Acesso em 29 de agosto de 2019.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 8 de setembro de 2019.

ROLIM, L. N. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Carta Capital.** Setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>>. Acesso em 3 de janeiro de 2019.

SOUZA, M. **52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho.** 2013. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm>>. Acesso em: 29 de agosto de 2019.

DUTRA, E. Os desafios das mulheres no mercado de trabalho. **Revista Exame.** 2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 29 de agosto de 2019.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report 2016.** World Economic Forum, 2016. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gapreport-2016/>>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.