

# III Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

10 a 13 de setembro de 2019 | Naviraí - MS



## **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: análise de pesquisas sobre o cenário brasileiro**

**Gisele Gimenes do Amaral Miguel,**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Câmpus de Naviraí,  
giselegimenes@hotmail.com

**Sibelly Resch,**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Câmpus de Naviraí,  
sibelly.resch@ufms.br

**Jaiane Aparecida Pereira,**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Câmpus de Naviraí,  
jaiane.pereira@ufms.br

### **RESUMO**

O objetivo do presente trabalho foi identificar pesquisas e estudos que possam contribuir para analisar o cenário brasileiro quanto à divisão sexual do trabalho. Foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa e descritiva, por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando o Portal de Periódicos da CAPES e o Google Scholar, considerando os termos “trabalho” e “mulher”. Foram encontrados onze trabalhos no período compreendido entre 2016 e 2019, que abordavam questões relacionadas à divisão sexual do trabalho. Como resultados, observou-se que as contribuições dos estudos podem ser enquadradas em quatro temas: Lazer; Disparidade salarial; Cargos de liderança; Trabalho doméstico. Identificou-se que os homens ainda possuem maior tempo dedicado ao lazer, enquanto a mulher é responsável pela maior carga dos trabalhos domésticos. A disparidade salarial também foi evidenciada, bem como a menor proporção de mulheres em cargos de liderança.

**Palavras-chave:** Mulher; Mercado de trabalho; Divisão sexual do trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as mulheres vêm conquistando seu espaço no mundo do trabalho. Soares, Melo e Bandeira (2014) analisaram a participação da mulher no mercado de trabalho desde o censo de 1872, quando 52% da população feminina era empregada doméstica ou costureira e devido a isso, o nível de ocupação pelo sexo feminino era de 73%. Em 1920, o trabalho não remunerado foi excluído da análise e então o nível de participação feminina caiu para 17%. Segundo as autoras, nos censos seguintes houve pouca variação de modo que em 1970, o percentual de participação da mulher no mercado de trabalho era de 18,5%. A partir da década de 1980 é possível observar uma mudança de cenário para 25,9% de participação, em 1991 o percentual era de 30,5%, em 2000 o número subiu para 35,4% e em 2010 as mulheres ocupavam 43,9% dos postos de trabalho, ou seja, observou-se um crescimento constante nas próximas décadas (idem).

De acordo com Leone, Krein e Teixeira (2017, p. 19) “da mesma forma, cresce a escolaridade, e no Censo de 1991 o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior pela primeira vez. Entretanto, persistem as diferenças salariais”, mesmo tendo alcançado níveis melhores de escolaridade, dispondo da mesma qualificação ou até de qualificação superior à dos homens. As estimativas apontam que as mulheres ganham, em média, 25% menos que os homens. Além disso, destacam que “no mundo do trabalho, embora sua participação percentual venha aumentando, as mulheres continuam não alcançando cargos mais elevados nas empresas ou nas instituições privadas ou públicas” (idem, p. 21).

As possibilidades de progressão nas carreiras escolhidas pelas mulheres são condicionadas por vários fatores, o que frequentemente está associado a valores culturais mantidos pelo patriarcado (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017). Na perspectiva das autoras, essa situação é construída socialmente e gera discriminação e segregação, sendo difícil rompê-las. A dificuldade de rompimento se deve, em parte, à naturalização da imagem de inferioridade feminina, de modo que as pessoas se acostumam com essas situações, tornando-se natural ao ponto de serem inquestionáveis e inevitáveis (BOURDIEU, 1996).

Frente a essa discussão, cabe questionar como promover e incentivar a mudança nas relações de trabalho para as mulheres? Como avançar para uma sociedade mais igualitária? Sabe-se que essas questões são difíceis de serem respondidas, contudo, neste trabalho, pretende-se identificar pesquisas e estudos que possam contribuir para analisar o cenário

brasileiro quanto à divisão sexual do trabalho. Dessa forma, espera-se colaborar com as discussões acerca desses questionamentos, levantando indicativos que incitem formas de minimizar as diferenças entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

## 2 INDICADORES E PERSPECTIVAS SOBRE A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A sociedade patriarcal substituiu a matriarcal há muitos anos, espalhando-se por diversos países e perdurando em muitas sociedades. Nas sociedades patriarcais, a figura feminina esteve sempre ligada aos cuidados da casa, do marido e dos filhos. Em alguns países, observaram-se muitos avanços no período recente quanto a divisão de tarefas entre homens e mulheres, como na Suécia ou na Islândia, nas quais os pais têm o mesmo tempo de licença paternidade que as mães, sendo que na Suécia o casal ainda pode compartilhar mais dez meses de licença. Também na Espanha foi aprovado recentemente por decreto a equiparação das licenças de paternidade e maternidade no país (O GLOBO, 2019).

Para compreender a posição do Brasil em relação a outros países em termos de igualdade de gênero, recorre-se ao *Global Gender Gap Index*, criado pelo Fórum Econômico Mundial. Esse índice analisa a lacuna entre homens e mulheres em quatro categorias fundamentais (subíndices): Participação Econômica e Oportunidade; Desempenho Educacional; Saúde e Sobrevivência; e Empoderamento Político. Em 2017, quando foi publicado o índice, o Brasil ocupava a 90ª posição (índice 0,684) dentre os 144 países que participaram da análise. Nos países latino-americanos, o Brasil só fica na frente do Paraguai e da Guatemala. A Islândia ocupou a 1ª posição pelo 9º ano (0,878), seguida por vários países nórdicos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017).

Na Tabela 1, são apontados os indicadores do Brasil nas quatro categorias e no índice geral nos anos de 2006 e 2017.

**Tabela 1 – Indicadores do Brasil no índice geral e nas quatro categorias (2006 e 2017)**

	2006		2017	
	Rank	Score	Rank	Score
Índice de desigualdade global de gênero	67	0,654	90	0,684
Participação econômica e oportunidade	63	0,604	83	0,655
Desempenho educacional	74	0,972	1	1,000
Saúde e sobrevivência	1	0,980	1	0,980
Empoderamento político	86	0,061	110	0,101

Fonte: World Economic Forum (2017)

Observa-se que, em termos de saúde e sobrevivência, o Brasil tem condições similares a outros países. Em relação à participação econômica e oportunidade, o país avançou desde 2006, porém os avanços em outros países foram ainda maiores, fazendo com que sua posição no ranking nessa dimensão caísse da 63ª para 83ª posição. A dimensão do empoderamento político é a que mais impacta negativamente para o resultado final do país. Embora o Brasil tenha legislação de cotas para participação de mulheres na política (Lei 9504/1997), a mesma não tem se mostrado efetiva em termos de resultados, o que se comprova com a baixa evolução desse indicador nos últimos anos.

Um dos fatores que contribuiu para os avanços da mulher no mercado de trabalho foi a falta de mão de obra para trabalhar na indústria durante a I Guerra Mundial. Com isso, as mulheres assumiram a responsabilidade de chefes de família, muitas foram trabalhar na indústria e até mesmo como auxiliares do exército. A liberdade forjada pelas condições históricas contribuiu para a diminuição das barreiras para a inserção da mulher na esfera produtiva, pois elas mostraram capacidade e técnica em trabalhos antes ocupados apenas por homens (BETIOL, 2000).

No Brasil, o aumento das mulheres no mercado só teve início a partir da década de 1970 como resultado da necessidade econômica, e também acompanhando as transformações demográficas, culturais e sociais que vinham acontecendo no país. O aumento da escolaridade com acesso ao nível superior, a queda da fecundidade e os movimentos feministas foram decisivos para esse novo período, conforme destacam Leone, Krein e Teixeira (2017).

A despeito disso, mesmo com os avanços, a cultura patriarcal ainda é muito presente no Brasil. Nesse sentido, a maternidade e o cuidado do marido e do lar foram vistos, histórica e culturalmente, como as funções que obrigatoriamente deveriam ser desempenhadas pelas mulheres, além do fato de que não ter filhos era considerado um castigo (DEL PRIORE, 1997). Atualmente, embora as mulheres desempenhem outras funções sociais, ainda costumam ser cobradas em relação à vida doméstica. Desde a infância, as meninas são ensinadas a serem boas mães, mediante o cuidado de suas bonecas e também a realizar as tarefas da casa. Comportamentos femininos que não atendam a esse padrão costumam resultar em reprovação social.

A ideia da inferioridade feminina se iniciou pelo pensamento dos filósofos. Aristóteles pensava a mulher como um ser deficiente na produção de calor interno, tornando-a um humano imperfeito, menor e mais fraco. Platão pensava a mulher como a reencarnação do

homem que se entregou emocionalmente as sensações mundanas. Para ambos, a mulher seria incapaz de desenvolver a racionalidade e a moralidade. Não só os filósofos mais antigos, mas também Descartes, Rousseau, Kant, Hume, Locke e Hegel contribuíram para formar o pensamento ocidental de uma suposta superioridade natural masculina (TUANA, 1992).

O preconceito que vê a mulher como inferior ao homem é propagado pela sociedade e tem sido base para a educação familiar, escola, meios de comunicação de massa, religiões, legislação, dificultando a chegada da mulher aos postos de decisão nas esferas pública e privada (ALVES, 1997). De acordo com Betiol (2000), as mulheres acabam ocupando postos de trabalho de menor prestígio e que pagam salários menores.

Além da construção social acerca da inferioridade, a mulher enfrenta outros obstáculos para seu desenvolvimento profissional. Uma charge (Figura 1) publicada pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) em homenagem ao Dia Internacional das Mulheres em 2018 critica a desigualdade de gênero. No canto superior esquerdo, lê-se “Homens/ mulheres: escala dos salários”, e na lateral direita o executivo diz: “Procuro alguém ambicioso, que não perca tempo cuidando das crianças ou passando roupa”.

**Figura 1 – Charge publicada pela ONU (2018)**



FONTE: ONU Brasil da obra Abram espaço para as mulheres! (2017)

A crítica expressa a realidade da mulher que mesmo trabalhando fora, deve conciliar os afazeres domésticos, com dupla ou tripla jornada de trabalho. Faria (2002) destaca que a

participação masculina nos cuidados da casa ainda gera certo mal-estar e, por vezes, um sentimento de reconhecimento e admiração das pessoas em relação ao homem.

Diante de tantos obstáculos, as mulheres têm se preocupado com a melhora da sua escolaridade. A partir de 11 anos de estudo, as mulheres são maioria, ou seja, quanto maior o nível escolar menor a quantidade de homens em um grupo (IBGE, 2010).

[...] as mulheres ocupam 23% dos postos da mais alta hierarquia no Brasil. Elas são mais instruídas, usufruem de nível socioeconômico mais elevado, tem menos filhos e estão mais voltadas para o trabalho do que para a maternidade [...]. Na medida em que se eleva o nível hierárquico na organização, menos mulheres são encontradas. Ainda que esta participação seja tímida em relação ao homem em cargo de maior prestígio, como a presidência, a vice-presidência e a diretoria, o crescimento é extremamente surpreendente se comparado com poucas décadas atrás [...] (LIMA et al., 2013, p. 68).

Mesmo a mulher buscando e adquirindo qualificação, continua enfrentando o fenômeno chamado “teto de vidro”, uma espécie de barreira sutil, mas muito forte que impede o crescimento dentro das empresas (LIMA et al., 2013). A maioria das pessoas não se dá conta da existência desse fenômeno. Nos empregos mais comuns, essa questão pode até passar despercebida, mas quando se trata de cargos mais elevados, evidencia-se o fenômeno.

O que se torna perceptível é que, mesmo no caso das mulheres executivas, há barreiras sociais que as colocam no mesmo patamar das outras mulheres no mercado de trabalho. Entre estas barreiras destacam-se: os preconceitos e a discriminação; a aluída falta de capacidade de liderança; o conflito entre trabalho e família e; a questão da maternidade [...]. Todas estas barreiras fazem parte do teto de vidro (LIMA et al., 2013, p. 68).

É comum ouvir mulheres, principalmente as que fizeram escolhas profissionais até a década passada, relatarem que suas famílias as estimulavam a escolher profissões em que se pudesse conciliar o trabalho externo com os cuidados da casa. Na perspectiva da mulher como cuidadora, “eram incorporadas em atividades tradicionais com os serviços domésticos, sociais, educacionais e de saúde” (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017, p.19).

No âmbito mundial, esse cenário mudou consideravelmente. A Figura 2 demonstra os resultados do *Global Gender Gap Index* quanto à participação de mulheres e homens conforme suas opções para educação superior.

Figura 2 – Distribuição por sexo quanto à opção de nível superior por áreas de conhecimento



Fonte: World Economic Forum (2017)

A maior discrepância observada se dá nas áreas de engenharia, manufatura e construção, que ainda são predominantemente masculinas. Em segundo lugar, observa-se que a educação e a área da saúde e cuidados continuam sendo predominantemente ocupadas pelas mulheres.

Na Figura 3, observa-se que os resultados das opções pela formação impactam no mercado de trabalho de modo que as mulheres são a maioria no setor da saúde e da educação e minoria nos setores ligados às engenharias. Entretanto, quando se observa o percentual de mulheres que ocupa a liderança (*leadership hires*), verifica-se desproporcionalidade entre homens e mulheres em cargos de liderança.

Figura 3 – Distribuição por sexo quanto ao trabalho por setor de atividade econômica



Fonte: World Economic Forum (2017)

Sabe-se que os dados mundiais não refletem a situação brasileira, considerando a posição que o país ocupa no ranking. Deste modo, é necessário compreender as dificuldades e barreiras do Brasil, visando à redução das desigualdades entre homens e mulheres.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo classifica-se como de natureza qualitativa e descritiva (TRIVINÕS, 2008). Os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando o Portal de Periódicos da CAPES e o Google Scholar, considerando os termos “trabalho” e “mulher”. Foram encontrados onze trabalhos no período compreendido entre 2016 e 2019, que abordavam questões relacionadas à divisão sexual do trabalho.

Os trabalhos foram analisados na íntegra e as categorias de análise emergiram dos dados. As discussões sobre as categorias identificadas foram apresentadas no próximo tópico.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Quadro 1 foi apresentado um resumo sobre os trabalhos selecionados a partir da pesquisa bibliográfica, incluindo os autores, o ano, o objetivo do trabalho e os resultados encontrados.

**Quadro 1 – Pesquisas recentes sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho**

Autor e ano	Objetivo	Resultados
BARBOSA (2019)	Analisar o uso do tempo de lazer, trabalho remunerado e afazeres domésticos de acordo com o gênero, entre os anos de 2001 a 2015 no Brasil.	Revelou que homens têm mais horas de lazer, porém, a análise aponta que esse tempo cresceu mais entre as mulheres, visto que elas têm diminuindo o tempo dedicado aos afazeres domésticos e com isso observou-se uma tendência de redução dessa diferença ao longo do tempo.
BARROS; MOURÃO (2018)	Estudar e apresentar dados sobre a participação feminina na educação superior, pós-graduação e no mercado de trabalho.	Constatou menor salário e prestígio em áreas predominantemente masculinas quando ocupadas por mulheres. Apesar de maior inserção de mulheres nas áreas consideradas masculinas, os homens não assumiram proporcionalmente as responsabilidades domésticas e familiares, causando desvantagens às mulheres.
RODRIGUES (2017)	Analisar o discurso do enunciador-empregador acerca da ascensão da mulher em cargos de liderança em empresas privadas.	Identificou que as mulheres ocupam somente 32% de cargos de liderança nas empresas privadas. O discurso ideológico hegemônico é da igualdade de oportunidades para ambos os gêneros, contudo, as mulheres têm a ascensão restringida. Conclui-se, a educação é o <i>locus</i> onde a transformação pode iniciar-se, ao promover situações simuladas que estimulem as meninas/mulheres a projetarem para si e para outras, oportunidades de trabalho que requeiram o exercício profissional da liderança.
LIMA (2018)	Discutir a atual paridade salarial como direito e como exercício da cidadania, analisar a discriminação de mulheres que executam funções geralmente ocupadas por homens, refletir sobre a aplicabilidade da discriminação positiva.	Considerou que apesar do avanço feminino no mercado de trabalho, os fatores socioeconômicos, políticos e sociais dificultam a eficiência dos direitos na equiparação salarial e formas de inclusão social através de instrumentos jurídicos.
GARCIA; VIECILI (2018)	Analisar a relação feminina com o trabalho e rotina pessoal após a licença-maternidade.	Concluiu que as mulheres ainda optam por conciliar a maternidade e a profissão valorizando a importância social, cognitiva e emocional propiciada pelo trabalho.
FERNANDEZ (2018)	Identificar desigualdades de gênero no mercado de trabalho, analisar a economia ortodoxa e a economia feminista.	Concluiu que a economia tradicional despreza o trabalho doméstico categorizando-o como “não trabalho”, sem valor de troca, subvalorizando essa atividade.
PRONI; PRONI (2018)	Demonstrar que a legislação não tem sido capaz de combater às diferenças de renda e de ascensão de carreira em grandes empresas brasileiras e mostrar que os avanços obtidos por meio das ações realizadas nessas empresas são lentos, requerendo mudança de cultura organizacional.	Concluiu que existe na legislação a garantia da igualdade entre homens e mulheres, todavia, os resultados da amostra de empresas líderes em alguns ramos de atividade evidenciam que há um descompasso entre o discurso enfático contido nos relatórios de sustentabilidade (termo que substituiu a “responsabilidade social empresarial”) e os resultados obtidos na promoção da equidade. Chama atenção a proporção muito maior de homens em cargos de liderança (em especial nas diretorias e conselhos de administração) mesmo em multinacionais ou em empresas estatais que poderiam servir de exemplo.
MEDEIROS; PINHEIRO (2018)	Discutir a relação entre tempo alocado ao trabalho pago e não pago e a desigualdade de gênero a partir dos dados as Pnad 2013.	Constatou-se maior carga total de trabalho para as mulheres, a maioria dos homens não realiza trabalhos domésticos regulares, essas desigualdades são alimentadas pela polarização

GONTIJO; MELO (2017)	Analisar relações de gênero no setor educacional superior privado.	entre o que o grupo entende sobre trabalhar ou não. Concluiu que mesmo ocupando cargos hierárquicos mais altos dentro de instituição educacional de ensino superior privado, as diretoras encontram situações cotidianas (teto de vidro) de preconceito velado que impedem sua autonomia na tomada de decisões.
MADALOZZO; ARTES (2017)	Entender a escolha profissional e a remuneração dos indivíduos a partir de características pessoais com base nos dados da Pnad 2013.	Constataram que as mulheres recebem remuneração inferior aos homens na média, mas que a diferença salarial das mulheres em comparação aos homens em cargos masculinos é diminuída em profissões imperiais como direito, engenharia ou medicina ou quando trabalham no setor público.
SOUSA; GUEDES (2016)	Analisar a divisão sexual do trabalho nas regiões brasileiras com base na Pnad 2004 e 2014.	Concluíram que apesar da elevação na participação das mulheres no mercado de trabalho, o avanço não foi capaz de equalizar a divisão sexual do trabalho no país. Desse modo, permanece ainda uma separação laboral que reserva aos homens, de forma predominante, os espaços produtivos, apesar de ter havido uma elevação em sua participação doméstica, e às mulheres uma maior participação no mercado de trabalho, mas que não veio acompanhada de uma compensação na realização do trabalho doméstico. Essa atividade continua como tarefa exclusiva e pouco compartilhada com os homens.

Fonte: elaborados pelas autoras a partir dos resultados da pesquisa

Os resultados dos estudos possibilitam analisar quatro temas envolvendo a divisão sexual do trabalho. São elas: Lazer; Disparidade salarial; Cargos de liderança; Trabalho doméstico. Na categoria lazer, identificou-se que os homens ainda possuem maior tempo dedicado ao lazer, corroborando com os trabalhos que apontam que a mulher é responsável pela maior carga dos trabalhos domésticos. A disparidade salarial também foi evidenciada, bem como a menor proporção de mulheres em cargos de liderança.

Os resultados demonstram que no Brasil, mesmo com os avanços da sociedade, as mulheres ainda encontram dificuldades na sua atuação profissional. A cultura patriarcal que empodera o homem e inferioriza a mulher ainda está muito presente na sociedade brasileira e o rompimento com essa construção social, conforme mencionado por Leone, Krein e Teixeira (2017) perpassa por uma mudança cultural, o que exige tempo.

Os dados levantados pelo Fórum Econômico Mundial apontam que as desigualdades em termos de divisão sexual do trabalho ainda estão presentes em muitos países do mundo, sobretudo no Brasil, que está muito distante dos países mais avançados. Entende-se que a legislação ocupa um papel importante como indutora dessas mudanças, tal como o exemplo

da Espanha que aprovou recentemente equiparidade na licença maternidade e paternidade. Entende-se que a educação também exerce um papel importante nesse processo de mudança, pois a mudança cultural só ocorrerá mediante a desnaturalização das situações cotidianas que envolvem o trabalho da mulher.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como objetivo identificar pesquisas e estudos que pudessem contribuir para analisar o cenário brasileiro quanto à divisão sexual do trabalho. Concluiu-se que o Brasil avançou em algumas questões, como por exemplo, o acesso da mulher à educação formal e sua presença no mercado de trabalho. Entretanto, as mulheres continuam sendo responsabilizadas pelos trabalhos domésticos ou exercem maior carga diária para os cuidados da casa e dos filhos, enquanto os homens continuam tendo mais tempo para o lazer. Além disso, a disparidade salarial e a menor presença em cargos de liderança são realidades no país.

Os seres humanos são construídos a partir das interações na sociedade onde vivem. É por meio das instituições (família, escola, religião) que as crianças absorvem os valores de determinada sociedade. Os papéis sociais inerentes ao homem e à mulher são, assim, definidos desde a infância e em muitos casos reproduzidos na vida adulta e profissional. Por isso, é preciso romper com o estigma de inferioridade da mulher por meio de ações de socialização que contribuam para minimizar as desigualdades entre homens e mulheres.

Têm-se um longo caminho pela frente em busca da igualdade e reconhecimento do trabalho feminino, o que se mostra desafiador, mas ao olhar para a história, identificam-se diversas conquistas e avanços. É certo que mudanças estruturais na sociedade são lentas, mas por isso mesmo devem ser alvo de políticas que sejam efetivas, tanto no âmbito público quanto no âmbito privado. Ou seja, a legislação pode contribuir com a redução das disparidades. Cabe ressaltar que a legislação deve ser efetiva, o que não é o caso das cotas para participação das mulheres na política, devido a sua não efetivação, conforme discutido neste estudo.

As empresas privadas também podem promover mudanças em suas políticas internas. Neste sentido, muitas empresas têm promovido avanços, muito embora esses avanços não se reflitam ainda nas posições de liderança, são importantes para a mudança da cultura

organizacional. A conscientização da sociedade, inclusive no campo profissional, para que essas discrepâncias não se perpetuem é fundamental.

Recomenda-se como sugestão para futuros estudos o desenvolvimento de pesquisas que busquem melhor compreensão dos fatores culturais associados à ocupação de cargos de liderança por mulheres, tanto no âmbito público como no âmbito privado.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, D. B. **Trabalho, educação e conhecimento na enfermagem**: uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina. Salvador: Dankat, 1997.
- BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. **Revista Brasileira de Estudos de População**. vol.35 n°.1. São Paulo, mar. 2019. DOI: <https://doi.org/10.20947/s102-3098a0063>
- BARROS, S. C. V. MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**. vol.30. Belo Horizonte, out. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i174090>
- BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ENANPAD, 2000.
- BOURDIEU, P. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Org.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- DEL PRIORE, M. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/Ed. UNESP, 1997.
- FARIA, C. A. P. de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 17, n. 48. p. 173-196, 2002.
- FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Economia feminista, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Brazilian Journal of Political Economy**. vol.38 n°.3. São Paulo, jul/set. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-35172018-2815>
- GARCIA, C. F. VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**. vol.30 n°.2. Rio de Janeiro, mai. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- GONTIJO, M. R. MELO, M. C. O. L. Da inserção ao empoderamento: Análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre). vol.23. n°.spe Porto Alegre, dez. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. 2010.

LEONE Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. **Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica**. Campinas: Instituto de Economia - UNICAMP Equipe do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT/IE, 2017. (Cadernos de Formação) Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf> (acesso em 11/08/2019).

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**. vol.26 n°. 3. Florianópolis, out, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>

LIMA, Gustavo Simão; et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v.14, n.4, p.65-80 out/dez, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v14i4.1922>

MADALOZZO, R. ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**. vol.47 n°163. São Paulo, jan/ mar. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/198053143666>

MEDEIROS, M. PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Sociedade e Estado**. vol.33 n°1. Brasília, jan/abr. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-699220183301007>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho e Identificação Profissional. **Revista Anual de Informações Sociais – RAIS**. Brasília: Datamec, 1988-2004.

O GLOBO. Espanha avança e será o país com a maior licença-paternidade da Europa: quatro meses. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/espanha-avanca-sera-pais-com-maior-licenca-paternidade-da-europa-quatro-meses-23554057> (acesso em 10/08/19).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-mulheres-e-cartunistas-divulgam-charges-para-criticar-desigualdades-de-genero/>. Acesso em: 09 abr. 2019.

PRONI, T. T. R. W. PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. vol.26 n°1. Florianópolis, fev. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. Educação profissional da mulher e a ascensão a cargos de liderança. **Revista Labor**, v. 2, n°18, 2017. DOI: <https://doi.org/10.29148/labor.v2i18.33504>

SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes. O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1982 a 2010. Anais do XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. São Pedro/SP, 24 a 28 de novembro de 2014.

# III Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

10 a 13 de setembro de 2019 | Naviraí - MS



SOUSA, L. P. GUEDES, D. R. A desigualdade sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. vol.30 nº87. São Paulo, mai/ago. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

TRIVINÔS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

TUANA, N. **Women and the History of Philosophy**, New York: Continuum/Paragon House, 1992.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap*. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/results-and-analysis/> (acesso em 10/08/2019)