

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**INFLEXÃO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
SALARIAIS DE GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO
SETORIAL DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: INSIGHTS DA LITERATURA RECENTE**

ISABELLA GROSSMANN
matrícula nº113140161

ORIENTADORA: Profa. Lena Lavinias

AGOSTO 2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**INFLEXÃO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
SALARIAIS DE GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO
SETORIAL DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: INSIGHTS DA LITERATURA RECENTE**

ISABELLA GROSSMANN
matrícula nº113140161

ORIENTADORA: Profa. Lena Lavinias

AGOSTO 2018

As opiniões expressas neste trabalho são da exclusiva responsabilidade do autor

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores do Instituto de Economia da UFRJ que tiveram sua parcela de contribuição para minha formação e a todos os funcionários responsáveis por manter o instituto funcionando.

A todos meus amigos dentro e fora da universidade pela troca de experiências e apoio durante toda a trajetória da graduação.

A minha família por todo apoio e encorajamento recebidos durante o processo de construção deste trabalho.

Agradeço também à Professora Lena Lavinias pela sua orientação, paciência e incentivos que foram fundamentais para a finalização da monografia.

RESUMO

Este trabalho partiu da proposição de duas constatações, tendo como base o relatório World Gender Gap Report 2017, fornecido pelo Fórum Econômico Mundial: a inflexão na diminuição do hiato salarial de gênero e a baixa representatividade feminina nos setores mais dinâmicos na economia do conhecimento. Para verificar essas constatações para o caso brasileiro, foi necessário sistematizar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho desde os anos 70 até os anos 2000. Como complemento a tal perspectiva, foram utilizados dados das Bolsas CNPq que consideram diversos aspectos e áreas de pesquisa sobre a contribuição das mulheres na produção científica entre os anos 2000 a 2015/2016. Por fim foi feita uma análise dos dados da PNAD Contínua para os anos de 2012 a 2017, na qual diversos setores e critérios foram selecionados para essa etapa do estudo. A partir disso, foi possível identificar alguns padrões relativos à participação e ao posicionamento da mulher no mercado de trabalho e fornecer correlações importantes sobre as duas constatações propostas. Pretendeu-se, portanto, o melhor entendimento do panorama atual nas questões de gênero no Brasil.

Palavras Chaves: Desigualdade de gênero; Mulheres; Mercado de trabalho; Sub-representatividade feminina; Pesquisa acadêmica.

SÍMBOLOS, ABREVIATURAS, SIGLAS E CONVENÇÕES

CNPM	Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INCT	Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor (IBGE)
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PIBIC	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (CNPq)
PIBITI	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (CNPq)
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE)
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SPM	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I – DESIGUALDADES DE GÊNERO: ATUAL PERSPECTIVA INTERNACIONAL E PANORAMA HISTÓRICO BRASILEIRO	10
I.1 Panorama Regional	11
I.2 Foco no Brasil	16
I.2.1 A década de 1970-1980	17
I.2.2 A década de 1990	18
I.2.3 Anos 2000.....	21
CAPÍTULO II – PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS BOLSAS CNPQ	25
II.1 Cenário Base – Anos 2000.....	25
II.2 Evolução dos dados 2001-2015	31
CAPÍTULO III – PANORAMA RECENTE 2012-2017: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DADOS DA PNAD CONTÍNUA	39
III.1 PNAD Contínua 2012-2017	40
III.2 Foco na média de idade – anos de estudo e horas trabalhadas 2012-2017.....	42
III.2.1 Estudo da participação como dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais 2012-2017	45
III.2.2 Estudo dos diferenciais salariais entre 2012-2017.....	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	56
ANEXOS	60
ANEXO A	60
ANEXO B	63
ANEXO C	66
ANEXO D	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução dos sub-índices do Global Gender Gap Index, 2006-2007.....	14
Figura 2 - Taxas de desemprego por gênero (1991-1998).....	20
Figura 3 - Representatividade das áreas de conhecimento em 2000	28
Figura 4 - Percentual de pesquisadores por sexo e área de Conhecimento em 2000	28
Figura 5 - Percentual de bolsistas mulheres por área de Conhecimento (2001- 2007 -2015) .	32
Figura 6 - Distribuição percentual de bolsas PQ por sexo (2001-2015)	33
Figura 7 - Percentual feminino de bolsas de PQ por categoria (2001-2015)	34
Figura 8 - Média de participação dos setores na economia (2012-2017).....	41
Figura 9 - Média de participação por sexo e setores na economia (2012-2017).....	42
Figura 10 - Média de participação como dirigentes (2012-2017)	46
Figura 11 - Participação média de profissionais das Ciências e intelectuais (2012-2017).....	47
Figura 12 - Média salarial por setor (R\$) (2012-2017)	50
Figura 13 - Evolução dos diferenciais salariais por sexo em termos proporcionais (2012-2017)	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo dos resultados obtidos pelo World Gender Gap Report (2015-2017).....	11
Tabela 2 - Pontos percentuais do <i>gender gap</i> , por grupo de países e estimativa em anos para a eliminação total do gap (2016-2017).....	12
Tabela 3 - Distribuição percentual dos ocupados, por sexo e posição na ocupação, no Brasil (1993-1995-1998).....	21
Tabela 4 - Taxa de participação por sexo e categorias de cargos públicos 2014	24
Tabela 5 - Brasil: Distribuição dos pesquisadores por sexo (2000)	26
Tabela 6 - Brasil: Número de pesquisadores por titulação máxima, sexo e liderança segundo área predominante do grupo (2000)	29
Tabela 7 - Brasil: Distribuição dos líderes, por sexo e idade (2000)	30
Tabela 8 - Participação feminina na coordenação dos INCTs (2015).....	35
Tabela 9 - Distribuição dos pesquisadores líderes por sexo segundo faixa etária (2016).....	37
Tabela 10 - Média de anos de estudo por setor e sexo (2012-2017)	44
Tabela 11 - Média do percentual de dirigentes (2012-2017)	46
Tabela 12 - Participação média de profissionais das ciências e intelectuais (2012-2017).....	48
Tabela 13 - Médias salariais por setor (R\$) (2012-2017).....	51

INTRODUÇÃO

As mulheres constituem por si só metade da população mundial. Como tal, não é aceitável que a elas não sejam fornecidos os direitos já garantidos à parcela masculina da população, como a participação econômica, o potencial de ganho e a cidadania política. Esforços pela consolidação da igualdade de direitos entre os gêneros já fazem parte, ao menos nominalmente, da maioria das Constituições: segundo relatório produzido pela ONU, 143 de 201 países introduziram na sua Carta Magna o princípio da igualdade entre homens e mulheres (UN WOMEN, 2015, p. 29). Esse é, também, o caso do Brasil, cuja Constituição de 1988 assegura garantias trabalhistas e de maternidade, que passa a ser reconhecida, então, como função social. Como salienta Bruschini (1994, p. 198), a nova constituição pretendeu “eliminar mecanismos como proibição do trabalho perigoso insalubre e noturno, estender direitos trabalhistas a categorias de trabalhadoras até então sem acesso a eles, como as empregadas domésticas; considerar a maternidade como uma função social, ampliando a licença-maternidade, criando a licença-paternidade e estendendo o direito à creche aos filhos de trabalhadores de ambos os sexos; finalmente, considerando a discriminação, propor estratégias para promover a proteção à mulher no mercado de trabalho”.

A partir das décadas de 60 e 70, tem lugar uma transformação cultural que culminou em um ganho de expressividade no debate sobre desigualdades de gênero: mulheres passaram a ter mais voz para reivindicar seus direitos, com mais acesso a universidades, o que levaria a uma melhor perspectiva de colocação no mercado de trabalho e mais autonomia para buscar equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal, uma vez que o trabalho não pago e responsabilidades da casa são predominantemente executadas pelas mulheres como veremos a diante.

Esses avanços resultaram na diminuição de assimetrias entre os sexos, movimento que demonstrou fôlego até o final dos anos 90, seguido por um período de relativa estabilidade ao longo dos anos 2000. Em oposição à tendência positiva que vigorara até então, com a redução gradual do hiato salarial de gênero, surge recentemente um sinal preocupante: houve uma ampliação no hiato em 2017 segundo o Global Gender Gap Report, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial para mensurar as desigualdades de gênero.

Esse é o primeiro ponto de inflexão de uma curva descendente reportado desde a criação do índice em 2006. O relatório indica em percentual o quanto do hiato entre homens e mulheres ainda seria necessário ser fechado: em 2016, era de 31,7%; já em 2017, passou a ser 32%, indicando uma possível inversão na tendência de igualdade entre os sexos.

Por mais que o agravamento da desigualdade reportada tenha sido relativamente pequeno em números, não deixa de ser uma situação alarmante, uma vez que pode ser indicativo de uma reversão mais profunda dos ganhos conquistados pelas mulheres nas últimas décadas.

Dessa forma, a proposta desta monografia será justamente a de, a partir de uma análise mais ampla da evolução da participação da mulher na sociedade – principalmente sob a ótica da sua integração ao mercado de trabalho com foco na remuneração por sexo – verificar para o caso brasileiro a presença de duas constatações propostas com base no panorama apresentado no relatório World Gender Gap Report 2017: a inflexão na diminuição do hiato salarial de gênero e a manutenção da baixa representação feminina nos setores mais dinâmicos na economia do conhecimento, os “*drivers* do crescimento”.

Esse estudo será dividido da seguinte forma: o primeiro capítulo será composto pela revisão do World Gender Gap Report de 2017 com os destaques sobre a desigualdade de gênero no âmbito global. Feito isso, será traçado o panorama de inserção da mulher no mercado de trabalho abrangendo os anos 70 até os anos 2000. O segundo capítulo contém a decomposição da participação de pesquisadoras mulheres nas diferentes áreas do conhecimento por meio dos dados CNPq. O terceiro capítulo apresenta os dados da PNAD Contínua 2012-2017 para um grupo selecionado de setores e critérios. A partir da análise desses, será possível conferir se as duas constatações propostas se verificam para o caso brasileiro.

CAPÍTULO I - DESIGUALDADES DE GÊNERO: ATUAL PERSPECTIVA INTERNACIONAL E PANORAMA HISTÓRICO BRASILEIRO.

O relatório Global Gender Gap Report apresenta informações e dados sobre diferenças de gênero entre países, coletados pelo Fórum Econômico Mundial. Partindo da experiência de países mais igualitários, a comparação entre nações serve como *benchmark* para identificar possíveis estratégias e promover políticas que contribuam para a equidade de gênero. O objetivo é medir e acompanhar, por meio de uma metodologia padronizada, a evolução do Global Gender Gap Index, que mede o quanto do hiato entre sexos ainda está por ser eliminado. Por exemplo, se o Índice Geral é 68%, significa que o Global Gender Gap é 32% – o necessário para alcançar a paridade completa entre homens e mulheres. Vale ressaltar que o índice¹ é calculado para estabelecer um ranking de países de acordo com o hiato de gênero, não havendo necessariamente correlação com o nível de desenvolvimento dos países.

O resultado final do índice² leva em consideração o quanto cada país evoluiu anualmente em relação aos quatro quesitos: participação econômica e oportunidade, acesso à educação, saúde e participação política. Cada país é analisado individualmente e de acordo com cada um dos critérios supracitados. A partir dessa avaliação, é calculada uma nota geral em nível mundial, em que é possível estimar quanto do gap de gênero ainda é necessário eliminar.

De acordo com o relatório, as sociedades caminham para uma era em que deve predominar o talento. A competitividade na esfera dos negócios e entre nações será determinada mais do que nunca pela capacidade inovadora de um país ou firmas. Um grande diferencial na nova dinâmica de desenvolvimento seria a integração e igualdade da mulher na sociedade. Apesar do avanço de inúmeros países rumo à equidade de gênero, percebe-se uma inflexão na trajetória de diminuição das desigualdades, o que suscita preocupação e demanda exame mais detalhado.

¹ Detalhes sobre a construção do Índice Global estão no Apêndice A do World Gender Gap Report (2017, p. 45).

² Para o quesito econômico foram utilizadas as informações do International Labour Organization, ILOSTAT; World Economic Forum Opinion Survey (EOS), World Economic Forum Calculations baseado na metodologia de desenvolvimento da ONU (Human Development Report); na esfera da educação; Education Indicators da UNESCO; na área da saúde; World Population Prospects da ONU e Global Health Observatory da Organização World Health; por fim, no âmbito político, foi feito o uso do relatório Women in Politics (Inter Parliamentary Union). Fonte: World Gender Gap Report 2017.

I.1 Panorama regional

Em 2016, houve uma mudança no processo de agrupamento de países no relatório. Até 2015, reuniam-se seis grupos: Europa e Ásia Central; América do Norte; América Latina e Caribe; Ásia e o Pacífico; Oriente Médio e Norte da África; e África Subsaariana. Já em 2016, formam-se oito grupos: Europa Ocidental; América do Norte; Europa Oriental e Ásia Central; América Latina e Caribe; Leste da Ásia e o Pacífico; África Subsaariana; Sul da Ásia e Oriente Médio; e África do Norte. Para efeito de comparação, entre as quatro dimensões analisadas foi considerado o período de 2015 a 2017 e entre conjunto de países, 2016 a 2017.

A Tabela 1 apresenta um resumo com informações essenciais da evolução de uma série de componentes constitutivos dos relatórios de 2015 a 2017. Percebe-se que a abrangência dos países contemplados se manteve praticamente estável, o que atribui mais consistência às informações. As categorias de Acesso à Educação e de Saúde são as que possuem menor porcentagem de gap de gênero, com 95% e 96% respectivamente. Isso reflete a relevância do acesso universal a ambos como fator de igualdade entre os sexos. A esfera da Participação Política é a que apresenta menor paridade de gênero. Por outro lado, foi a que mais evoluiu em termos de pontos percentuais: 9% de 2015 a 2017. A dimensão de Participação Econômica e Oportunidade se manteve praticamente estável no período analisado. Porém, de 2016 para 2017, houve o aumento da desigualdade nesse quesito. Apesar do impacto ser de 1%, o fato chama atenção uma vez que um dos objetos de estudo da monografia é a inflexão do gap salarial entre sexos.

Tabela 1 – Resumo dos resultados obtidos pelo World Gender Gap Report (2015-2017)

	2015	2016	2017
Nº de países	145	144	144
Índice Global	-	0,683	0,680
Índice Geral(%)	64	68	68
Gap Global (%)	36	31,7	32
Participação Econômica e Oportunidade (%)	56	59	58
Acesso à Educação (%)	92	95	95
Saúde (%)	95	96	96
Participação Política (%)	14	23	23

Fonte: Elaboração própria a partir de dados dos relatórios do World Gender Gap Report de 2015 a 2017.

A partir da investigação do hiato de gênero por regiões, um estudo mais minucioso seria arriscado, tendo em vista a mudança de classificação das regiões em 2015. Logo, apenas as variações de 2016 e 2017 foram analisadas. A Tabela 2 indica que a região com mais igualdade de gênero é a Europa Ocidental. Já o Oriente Médio e África do Norte são áreas que se destacam negativamente, uma vez que apenas 60% do gap de gênero foi fechado em 2017. É importante notar que houve uma leve piora em algumas dessas localidades, o que afeta o resultado do Global Gender Gap como um todo. Essa tabela também traz um dado interessante, a estimativa de anos para alcançar a equidade de gênero. Vale destacar que para a construção dessas informações, foram levadas em consideração as taxas correntes de progresso, o que poderia justificar casos como o da América do Norte, que precisaria de mais anos para alcançar igualdade entre os sexos em comparação a regiões que apresentam maior *gender gap*.

Tabela 2 – Pontos percentuais do *gender gap* que já foi fechado, por grupo de países e estimativa em anos para a eliminação total do gap

	2016	2017	Estimativa de anos para fechamento do gap de gênero
Europa Ocidental (%)	75	75	61
América do Norte (%)	72	72	168
Europa Oriental e Ásia Central (%)	70	71	128
América Latina e Caribe (%)	70	70	79
Leste da Ásia e Pacífico (%)	68	68	161
África Subsaariana (%)	68	68	102
Sul da Ásia (%)	67	66	62
Oriente Médio e África do Norte (%)	61	60	157

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do World Gender Gap Report de 2016 e 2017.

Analisando especificamente o grupo do qual o Brasil faz parte, América Latina e Caribe, verifica-se um gap de gênero de 29,8%. Em uma análise mais detalhada, os resultados são

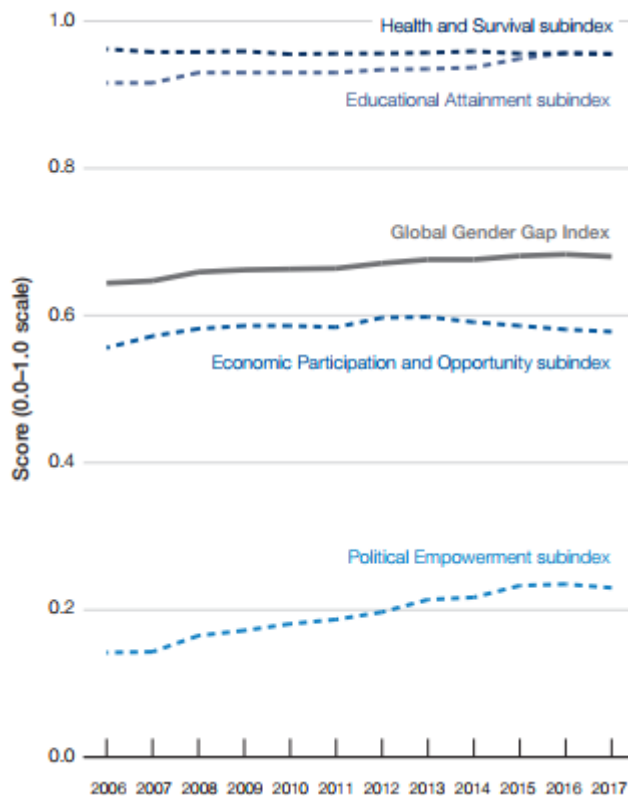
mistos: 5 dos 24 países do grupo alcançaram a paridade de gênero em relação à educação formal, 18 países melhoraram seu resultado em comparação ao ano anterior, ao passo que 6 apresentaram piora (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017, p. 20). Argentina e Colômbia são os países na América Latina com melhor desempenho, ocupando as posições 34° e 36° no ranking global. Peru e Uruguai foram os países que mais avançaram de 2016 para 2017, reduzindo o gap de gênero em 3%. Dentro do grupo América Latina e Caribe, o Brasil ocupa a posição 22° dentre 24 países no total, na frente apenas do Paraguai e Guatemala. Além disso, a disposição brasileira no ranking geral passa de 79° em 2016 para 90° em 2017, o que poderia indicar deterioração no processo de diminuição do gap de gênero (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016; 2017).

Os dez primeiros do ranking mundial são, em ordem crescente, Islândia, Noruega, Finlândia, Ruanda, Suécia, Nicarágua, Eslovênia, Irlanda, Nova Zelândia e Filipinas. Em uma visão geral, 82 países apresentaram aumento do hiato de gênero, enquanto 60 conseguiram promover alguma melhora. Vale destacar a novidade: um país da África Subsaariana, um do grupo América Latina e Caribe, bem como um do grupo Leste Europeu e Ásia Central, fecharam 80% do gap. São eles: Ruanda, Nicarágua e Eslovênia, que comprovaram que países considerados em desenvolvimento podem apresentar progresso em direção à igualdade de gênero. Nesse sentido vale um alerta quanto à forma de calcular esses índices, muitas vezes não levam em consideração o contexto econômico, político e social no qual o país se encontra, podendo resultar em conclusões viesadas. Um exemplo disso seria a Nicarágua que, em janeiro de 2017, elegeu Daniel Ortega para seu quarto mandato com sua esposa, Rosario Murillo, como vice-presidente. Isso fez com que o país, levando em consideração apenas o quesito de participação política, ficasse em segundo lugar no ranking. O fato desse país possuir como vice-presidente uma mulher, poderia indicar avanço nesse critério, porém, o índice não identifica a particularidade do fato dela ser cônjuge de Ortega. Circunstâncias como essa deixam claro que é necessário um olhar crítico quanto ao resultado do ranking.

A Figura 1 mostra a evolução de cada uma das dimensões que compõem o índice assim como a evolução do Global Gender Gap Index de 2006 a 2017. Em relação a cada dimensão do hiato de gênero, foi observado que apenas 58% do gap de Participação Econômica foi fechado, representando uma leve piora em relação a 2016. Quanto à saúde, 144 países fecharam 96% do gap, ao passo que 34 fecharam totalmente o gap – 4 países a menos se

comparado a 2016. O hiato educacional segue a mesma tendência como mostra a Figura 1, com apenas 27 países apresentando paridade nesse quesito.

Figura 1 – Evolução dos sub-índices do Global Gender Gap Index, 2006-2017



Fonte: World Economic Forum (2017, p. 25)

A última dimensão a ser analisada é o Empoderamento Político, cuja relevância vale ser destacada. “O estudo das mulheres e política se torna importante, portanto, não porque seriam as mulheres dotadas de alguma 'especialidade', mas sim, porque socialmente elas são relegadas a um papel subalterno, prejudicado pelas estruturas de relação de poder” (MELO; THOMÉ, 2018, p. 130). Nesse caso, a Islândia merece destaque. O país com melhor avanço em direção à igualdade de gênero no mundo reduziu 70% do gap nessa esfera. Em contrapartida, outros 34 países apresentam menos de 10% do gap fechado, o que é alarmante, considerando que o Empoderamento Político é uma das categorias que mais contribui para expressar a desigualdade.

Mais especificamente sobre o caso brasileiro, apesar do direito das mulheres votarem ter sido conquistado em 1932, apenas 10% da representação é feminina, seja nas prefeituras ou

no Legislativo (MELO; THOMÉ, 2018, p. 14). Nesse quesito, dentre os países da América Latina, o Brasil só fica atrás do Haiti. Além disso, é um dos piores no mundo em representação feminina, ocupando a posição 110º de 144 países em 2017. Tais números representam o desafio em igualar essas taxas de participação entre sexos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017, p. 11).

A Participação Econômica tem piorado, como apontado anteriormente, ao passo que o Empoderamento Político apresentou avanço significativo em 2016, quando comparado a 2015, passando de 14% para 23%. Já em 2017, o quadro se manteve constante em relação a 2016. Mesmo em um contexto de melhora consistente, a desigualdade ainda é elevada, o que torna essa questão ainda mais crítica ao identificar a inflexão na curva em direção à equidade de gênero.

O gap de gênero, que estava previsto para ser eliminado ao longo de 83 anos de acordo com o relatório de 2016, aumentou para 100 anos segundo estimativa do relatório de 2017. É evidente que a desigualdade de gênero é menor que há 11 anos, quando o relatório foi criado, no entanto, mais esforços serão necessários para continuar evoluindo em direção à paridade plena.

Uma variedade de modelos e estudos empíricos mostra que a igualdade entre homens e mulheres pode influenciar positivamente o Produto Interno Bruto. Recentes estimativas apontam que o PIB mundial poderia aumentar em US\$ 5,3 trilhões até 2025 caso o gap de gênero na Participação Econômica caísse 17% no mesmo período. Apesar de a paridade de gênero ter um impacto positivo na renda gerada no país, o nível do PIB não é um pré-requisito para a igualdade entre sexos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017, p. 27).

O Banco Mundial, baseado em exemplos de países em desenvolvimento, defende o investimento na educação das meninas para que elas completem a educação em proporção semelhante a dos meninos, de forma a levar ganhos em renda para os países, com uma estimativa de crescimento do PIB em até 1,5%. Assim, reforça-se a ideia de que a exclusão das mulheres da educação formal diminui o potencial das economias e de seu desenvolvimento como um todo.

De acordo com o relatório, apenas 22% dos indivíduos em cargos gerenciais sênior são mulheres, destacando a ausência da presença feminina no mundo dos negócios. Tal fato resulta da concentração da mão de obra feminina em setores específicos, como saúde e educação, de menor remuneração. Mesmo com conhecimentos especializados em áreas predominantemente masculinas, como matemática e técnica, vieses inconscientes, como o fator cultural, podem afetar o reconhecimento de suas capacidades. O simples fato da disseminação de ideias como homens serem melhores em esferas como raciocínio lógico, matemática durante a infância pode influenciar desde cedo a forma como as crianças enxergam seu potencial, tendo efeito de longo prazo, que pode influenciar a escolha de carreira. Estudo (BIAN; LESLIE; CIMPIAN, 2017) publicado no jornal *Science* destacou como crianças podem naturalizar e assimilar os estereótipos de gênero, associando características como inteligência e brilhantismo aos homens. Isso representa um grande desafio tendo em vista a dificuldade de alterar questões de cunho cultural.

O panorama geral da evolução do hiato de gênero no mundo e no Brasil auxilia no embasamento das duas proposições a serem estudadas. Para o entendimento específico do caso brasileiro é necessário, a partir da contextualização histórica, traçar a evolução da participação da mulher na sociedade, principalmente sob a ótica da sua integração ao mercado de trabalho.

1.2 Foco no Brasil

A entrada das mulheres no mercado de trabalho no século XX se deu de forma gradual. Ocupavam atividades agrícolas, setor industrial e emprego doméstico remunerado. Com a terceirização da economia houve migração para setores como comércio, serviços que incluem tanto serviços pessoais quanto prestados à empresa. Apesar do aumento da inserção feminina, elas estão predominantemente em empregos menos qualificados e de pior remuneração.

Tendo isso em vista, faz-se necessário traçar um panorama da entrada das mulheres na economia. Para isso serão utilizados diversos critérios, como nível de escolaridade, faixa etária, número de filhos, remuneração, além da taxa de representatividade por sexo nos diferentes ramos do mercado, a fim de sistematizar o perfil das trabalhadoras e avaliar se a

divisão sexual do trabalho se sustenta levando em consideração desde as profissões mais antigas até os dias atuais.

I.2.1 A década de 1970-1980

O contingente de mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou expressivamente a partir dos anos 70. Em 1976, 11,4 milhões de mulheres eram economicamente ativas no Brasil, passando a 22,9 milhões em 1990 e a 31,3 milhões em 1998 (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 1). Uma série de fatores pode ser levada em consideração para explicar esse primeiro movimento de forte expansão da atividade feminina.

Primeiramente, aconteceram transformações nos padrões culturais e valores relativos ao papel da mulher na sociedade, impulsionadas pelos movimentos feministas desde os anos 70. Aliado à crescente urbanização e ritmo de industrialização, as famílias tanto de baixa renda quanto de camadas médias sentiram necessidade de ampliar a cesta de consumo como consequência da grande divulgação de novos produtos, redefinindo prioridades econômicas (BRUSCHINI, 1994), o que empurrou as mulheres ainda mais para o mercado de trabalho.

Além disso, mais mulheres passaram a ingressar nas universidades, elevando seu grau de escolaridade e proporcionando novas oportunidades de trabalho. Concomitantemente, aconteceu a disseminação das práticas contraceptivas como a pílula, que chegou ao Brasil em 1962, e permitiu maior controle sobre a gravidez. Esses fatores conjugados podem ter contribuído para a queda da taxa de fecundidade, que passou de 5,8 filhos por mulher em idade de procriar em 1970 para 2,3 filhos em 1990 (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 1).

Outros fatores afetam a participação da mulher no mercado, como idade, escolaridade, estado civil, filhos (dependentes) e condição econômica da família. Também são determinantes os diferentes arranjos familiares e tipo de emprego, que variam em quantidade de horas trabalhadas e nível de salários. Até o final dos anos 70, a maioria da força de trabalho feminina era composta por jovens, solteiras e sem filhos; a partir dos anos 80, o perfil passa a ser de mulheres mais velhas, casadas e mães. Isso mostra que maternidade e responsabilidades familiares não seriam mais impeditivos para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

Apesar de número de mulheres no mercado de trabalho continuar aumentando nos anos 80, é válido lembrar que o Brasil estava passando por uma grande crise econômica, com inflação, desemprego e deterioração da qualidade de vida, afetando diretamente o deslocamento de mão de obra. Foi possível observar o movimento de saída da força de trabalho do setor primário e secundário para o terciário, tendo o último aumentado sua representatividade na economia de 46% para 54,5% no período entre 1981 e 1990. Tal movimento assegurou a participação feminina no mercado mesmo com a instabilidade econômica (BRUSCHINI, 1994, p. 181).

Vale ressaltar que o ingresso das mulheres no mercado não acabou com a divisão sexual do trabalho, que provoca a concentração das trabalhadoras em guetos ocupacionais. Nota-se a grande presença feminina nos setores de comércio e terciário, representando uma concentração de mão de obra que leva ao rebaixamento dos salários. Tal fato pode ser explicado pela alta demanda oriunda de poucos setores aliada à baixa produtividade dos ramos de serviço a pessoas e a empresas. Outro ponto a assinalar é que, de acordo com o Ministério do Trabalho, usando dados de 1988, as trabalhadoras não conseguiram superar a desigualdade salarial à medida em que adquiriam experiência no trabalho. Os empregados que trabalhavam na mesma empresa há seis meses recebiam em média 2,9 salários para homens e 2,2 para mulheres. A partir de 10 anos ou mais no emprego, as desigualdades entre os sexos tendiam a se acentuar, com os homens atingindo a marca dos 10,9 salários mínimos em média e as mulheres apenas 7 (BRUSCHINI, 1994).

A constatação levantada por Bruschini merece destaque, sendo ponto de partida para o estudo da desigualdade salarial entre sexos, com dados mais recentes. A partir desse levantamento, será possível verificar se a falta de correlação entre experiência profissional e média salarial ainda se mantém, para isso, faz-se necessária a análise dos anos posteriores.

I.2.2 A década de 1990

Para explicar a dinâmica da mulher no mercado de trabalho nos anos 90, vários fatores serão levados em consideração, começando pelo desemprego que afetou os sexos de forma

desigual nesse período. Assim, é necessário destacar algumas características do mercado de trabalho de 1991 a 1998.

Nos oito primeiros anos da década de 90, o emprego industrial encolheu de forma relevante e a mão de obra se deslocou para atividades como comércio, serviços e administração pública (LAVINAS; LÉON, 2002). Tal deslocamento afeta mais os homens proporcionalmente do que as mulheres, que são maioria nos setores citados anteriormente. Isso indica maior oferta de mão de obra em empregos de baixa qualidade e, portanto, fragilidade para a manutenção da taxa de emprego feminina.

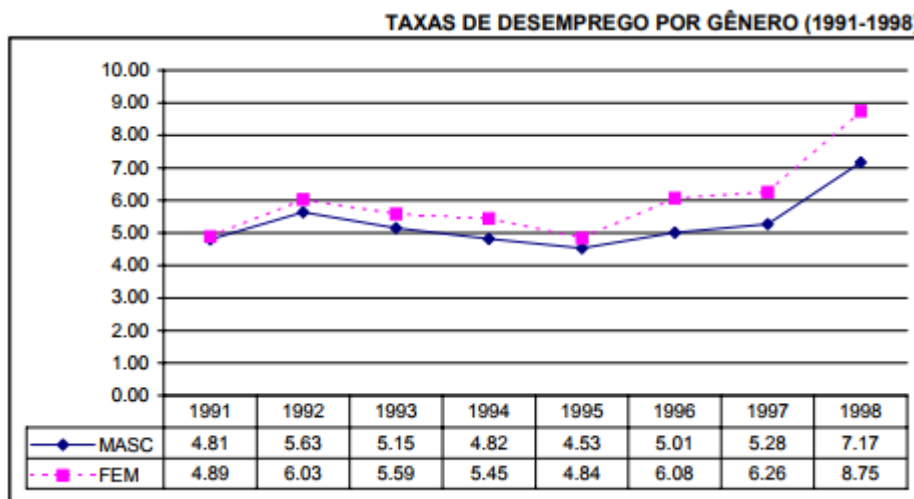
Outra tendência merece destaque no período analisado: a conversão de empregos formais em informais. O fato pode ser comprovado pelo encolhimento do assalariamento formal em termos relativos e absolutos. Estudos mostram que a taxa de formalização em setores industriais girava em torno de 80% a 95% em 1995, já os setores de comércio e serviço tinham índices altos de informalidade, em torno de 50% (BARROS; MENDONÇA, 1995). Com esses dados, entende-se que a tendência de migração para o setor terciário reforçaria em algum nível a informalidade, além de poder afetar o nível de salários.

Apesar do aumento da escolaridade da força de trabalho na década de 90, o desemprego cresceu a partir de 1995. A variação dessa taxa pode ser traçada em três momentos: ascensão nos primeiros anos da década de 90, seguida de recuperação econômica até 1995 e, no final da década, novamente o crescimento do desemprego. É possível explicar a tendência com um descolamento entre performance econômica e geração de empregos, em que os trabalhadores mais afetados foram os de escolaridade média. Tal situação resultou na posição favorável dos contratantes e, conseqüentemente, maior seletividade da mão de obra (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2014).

O movimento explicado anteriormente teve um impacto diferente entre os sexos. A Figura 2 mostra a evolução da taxa de desemprego de 1991 a 1998. Percebe-se que a taxa de desemprego entre homens e mulheres era quase igual em 1991 mas, em 1998, houve um descolamento, apontando que as mulheres foram mais afetadas do que os homens. O resultado pode estar atrelado a três fatores: diferente dinâmica de ingresso no mercado de trabalho; um componente sazonal no desemprego das mulheres, que estão mais sujeitas a trabalhos temporários e menos estáveis; e heterogeneidade entre as mulheres, que confere a um grupo

particular de mulheres mais vulnerabilidade na estabilidade do emprego, como as de nível de instrução intermediário (LAVINAS; LÉON, 2002).

Figura 1 – Taxas de desemprego por gênero (1991-1998)



Fonte: Lavinas e Léon (2002, p.16).

A tendência a maior escolaridade das mulheres não se traduz em maior participação no mercado de trabalho formal. Em 1998, 29,2% das trabalhadoras tinham 11 anos ou mais de estudo, contra 20,2% dos trabalhadores. Verifica-se que 81% das mulheres com ao menos 15 anos de estudo se encontravam empregadas, porém, em números absolutos, a participação das mulheres continuava baixa. De acordo com a RAIS de 1998, apenas 38,4% dos registros de trabalho eram femininos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002).

Mais anos de estudo proporcionam maior probabilidade de acesso a empregos qualificados, considerados de prestígio e com maior remuneração. Apesar disso, é importante reforçar que esses postos são limitados na estrutura organizacional. Dados da PNAD – IBGE de 1998 apontam aproximadamente 100 mil vagas preenchidas pela mão de obra feminina alocada em empregos formais desse perfil, como engenheiras, médicas, dentistas e juristas. Já um contingente de 10 milhões de mulheres estava empregada em postos considerados precários, relativizando o avanço da inserção feminina nesses nichos ocupacionais.

A Tabela 3 apresenta a distribuição percentual dos ocupados por sexo e posição nos anos 1993, 1995 e 1998. Em 1998, 36% das mulheres ocupadas se enquadravam nas

categorias de trabalhadores domésticos, não remunerados e de consumo próprio. Já para os homens, essa porcentagem cai para 10%. Por outro lado, uma observação positiva em relação ao trabalho não remunerado é que a proporção de mão de obra feminina empregada nessa atividade caiu, entre 1993 e 1998, de 13,5% para 11,4% (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 100).

Tabela 3 – Distribuição percentual dos ocupados, por sexo e posição na ocupação, no Brasil (1993 – 1995 – 1998)

Distribuição percentual dos ocupados, por sexo e posição na ocupação, no Brasil — 1993, 1995 e 1998						
POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	1993		1995		1998	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Trabalhadores domésticos	0,7	16,6	0,8	17,2	0,8	16,9
Não remunerados	8,6	13,5	8,0	13,1	7,1	11,4
Consumo próprio (1)	1,9	9,9	1,9	9,3	2,2	8,1
Subtotal	11,2	40,0	10,7	39,6	10,1	36,4
Empregados	58,6	42,7	57,4	41,9	57,3	45,1
Autônomos e conta própria	25,4	15,8	26,5	16,6	27,4	16,1
Empregadores	4,9	1,5	5,3	1,9	5,2	2,4
Subtotal	88,9	60,0	89,2	60,4	89,9	63,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ocupados (milhões)	40,6	26,0	41,9	27,8	42,3	27,6

Fonte: Bruschini e Lombardi (2002, p.105).

Pode-se dizer que as mulheres dos anos 90 eram mais instruídas em comparação aos homens e, apesar da maior inserção em posições de prestígio e com carteira assinada, ainda formavam a maioria nas posições menos qualificadas no mercado. As conclusões apontadas indicam um longo caminho a ser percorrido em direção à equidade de gênero.

I.2.3 Anos 2000

Para finalizar o panorama de inserção da mulher no mercado de trabalho os critérios anteriormente analisados, serão considerados os anos mais recentes.

As últimas décadas do século XX foram marcadas por novas mudanças culturais, sociais e demográficas. Dentre elas, o declínio constante e acentuado da taxa de fecundidade, que passou a ser de apenas 2,1 filhos em 2005. Além disso, houve mudança no tamanho das famílias, que em média eram compostas por 3,7 pessoas em 1992 e, em 2005, 3,2 pessoas; e a

mudança no perfil das famílias que passam a apresentar mais arranjos chefiados por mulheres (BRUSCHINI, 2007, p.539).

Dentro do perfil em desenvolvimento das mulheres, observa-se que elas apresentam níveis crescentes de instrução devido ao maior acesso às universidades. Por sua vez, isso contribui para, gradativamente, ganharem espaço no mercado de trabalho remunerado. Além disso, não são apenas jovens que ocupam esse espaço: esposas e mães constituem a maioria do grupo, sugerindo uma busca por equilíbrio entre vidas profissional e pessoal. Por exemplo, em 2005, as mulheres de 30 a 39 anos são as que tinham taxa de atividade mais alta, chegando a 74%. Por outro lado, as responsabilidades pelas atividades domésticas e cuidados com família ainda pesavam predominantemente sobre o sexo feminino (BRUSCHINI, 2007).

Este é um dos fatores que impacta a presença feminina no mercado de trabalho: a quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos. Ao analisar os dados na PNAD de 2005 comparativamente com 2015, do total de mulheres ocupadas, 92% e 91% respectivamente declararam que realizam tarefas domésticas. Para os homens, os percentuais foram de 51% em 2005 e 53% em 2015, comprovando que são elas que ainda carregam o maior peso das responsabilidades familiares. Uma variável que reafirma essa conclusão é o número médio de horas dedicadas à essas atividades, também disponibilizado pela PNAD.

Levando em consideração o mesmo período, em 2005, as mulheres possuíam uma jornada de semanal de 25,3 horas e, em 2015, de 23,3 horas. Já os homens declararam 9,8 horas em 2005 e 10,5 horas em 2015. Essas informações indicam que não houve mudança significativa na sociedade brasileira em relação a tal aspecto (MELO; THOMÉ, 2018, p. 126). Além disso, não somente há uma disparidade quantitativa nas horas de trabalho doméstico, mas também uma assimetria qualitativa: os homens se envolvem em tarefas domésticas de maneira seletiva, como consertos e manutenção ou atividades com filhos. Ou seja, atuam de maneira eventual em oposição a atividades rotineiras e trabalho constante na provisão de serviços e atenção à família, realizados pelas mulheres (BRUSCHINI, 2007).

Outro elemento agravante da inserção ocupacional feminina era a presença de filhos pequenos, aos quais as mães dedicam, em média, 32 horas semanais. A taxa de atividade entre as mulheres é mais baixa quando os filhos têm menos de 2 anos. Ainda assim, mulheres com

bebês ampliaram sua participação no mercado quando comparado aos anos 90 (BRUSCHINI, 2008).

Em relação à desigualdade no âmbito de cargos de alto escalão e por setor, pode-se dizer que, ao considerar posições como de diretoria, ainda é possível identificar a concentração de gênero por área de atuação. Em 2000, nas empresas prestadoras de serviços de saúde, educação e cultura, 75% dos cargos de diretoria eram ocupados por mulheres. Já na posição de diretores de produção ou operações, tal percentual caía para 21% e 30% respectivamente (BRUSCHINI, 2008, p. 553).

Ao explorar a questão de remuneração, percebe-se que, em 2001, a remuneração média feminina corresponde a 80,8% da masculina e, em 2011, 82,5%. Apesar da manutenção da diferença salarial entre os sexos, houve mudanças de remuneração dependendo do perfil de emprego. Melhoras foram observadas em ocupações na faixa de 16 a 20 horas semanais, nas quais as mulheres passaram de 63,3% para 85% entre 2001 e 2012. Por outro lado, nos empregos de maior remuneração que estão associados a maior qualidade e estabilidade, registram-se menores reduções do hiato, reforçando a condição sistematicamente mais instável a qual as mulheres estão sujeitas (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2014, p.65).

Outra questão interessante a ser ressaltada em relação à desigualdade salarial é o fato de que as mulheres tendem a ganhar 70% do salário dos homens em cargos de administração pública. O dado é surpreendente, uma vez que a classificação se dá por concurso e, assim, inviabilizaria o viés de gênero nesse tipo de emprego. Logo, seria esperado que ambos os sexos tivessem o mesmo nível de remuneração. Isso pode indicar um problema mais profundo na questão de ascensão a cargos durante a trajetória profissional, indicando que o gênero seria um fator no âmbito organizacional hierárquico (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2014, p. 69).

A Tabela 4 exemplifica a questão. É possível perceber que a participação de mulheres vai caindo conforme a categoria do cargo vai ficando mais alta, sendo DAS-6 a mais elevada. Apesar da igualdade salarial no setor público, as funções mais gratificadas tem maior presença masculina reafirmando a ideia de que as mulheres ainda se encontram nas posições menos remuneradas.

Tabela 4 – Taxa de participação por sexo e categorias de cargos públicos 2014

Taxa de participação por sexo e categorias de cargos públicos 2014		
	Homens	Mulheres
DAS - 1	55,2%	44,5%
DAS - 2	54,5%	45,5%
DAS - 3	53,5%	46,5%
DAS - 4	62,3%	37,7%
DAS - 5	70,7%	29,3%
DAS - 6	78,2%	21,8%
Total	56,8%	43,2%

Fonte: Cavalcante e Carvalho (2017, p. 119).

Como um saldo agregado do progresso da posição da mulher no mercado de trabalho, há uma evolução constatável na diversificação dos nichos ocupados por elas. Não obstante, esse movimento merece ressalvas importantes: a diminuição das diferenças salariais pode estar mascarada, tendo em vista que o número de horas trabalhadas aumentou, o que não foi acompanhado por aumento salarial. Além disso, mais anos de estudo não representam um fator decisivo de contribuição para a equidade de renda. Adicionalmente, em paralelo às questões já explicitadas, vale reforçar que ainda há sobre as mulheres uma notória sobrecarga de responsabilidade em relação à família e aos afazeres domésticos, o que afeta onerosamente a rotina feminina quando comparada a masculina.

CAPÍTULO II - PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS BOLSAS CNPQ.

Um aspecto interessante a ser analisado e que complementa a perspectiva de inserção da mulher no mercado de trabalho é o estudo da presença feminina na produção de conhecimento científico, principalmente nas esferas em que há historicamente sua sub-representação. A seção a seguir levanta os dados de Bolsas CNPq e será dividida em duas seções: a primeira, com alguns dados gerais sobre nível de escolaridade e construção de um cenário base levando em consideração alguns critérios específicos para o ano de 2000 e a segunda será composta pela evolução de 2001-2015 para as mesmas variáveis.

O Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações aponta obstáculos institucionais que dificultam o avanço da presença feminina na área de ciência e tecnologia: uns são de ordem legal, como lacunas na legislação, e outros, de natureza financeira, como a estrutura de incentivos e fontes de financiamento. Mesmo assim, em 1951, foi criado o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que representa um marco histórico para esse campo, especialmente em relação à questão de gênero. Como exemplo, vale destacar o Programa Mulher e Ciência, criado em 2005, que institucionalizou o debate sobre a temática. O programa abre espaço para ações que impulsionam a equidade entre os sexos na C&T e que podem ter efeito multiplicador em outras áreas do conhecimento.

Lima, Braga e Tavares (2015) ressaltam a existência de duas formas de sub-representação feminina no meio científico e tecnológico: as exclusões horizontal e vertical. A primeira indica menor participação em determinadas áreas do conhecimento. Já a segunda tem relação com a presença de mulheres em postos de prestígio em todas as áreas do conhecimento. Levando em consideração esses conceitos, o estudo será feito com os dados do CNPq, por meio de uma análise da evolução dos números desde o final dos anos 1990 até 2015.

2.1 – Cenário base – Anos 2000

Em relação à formação qualificada de pessoas, observa-se a elevação do número de cursos de mestrado e doutorado no Brasil. Em 1987, havia 861 cursos de mestrado e 385 de doutorado. Já em 2000, passaram a ser 1.537 e 837 respectivamente. Entre esses anos, a

quantidade de matrículas de mestrado duplicou e as de doutorado quadruplicaram, resultando na obtenção de 19 mil títulos de mestre e mais de 5 mil títulos de doutor em 2000 (MELO; LASTRES; MARQUES, 2001, p.15). Dessa forma, é possível afirmar que houve aumento na qualificação profissional da população brasileira – inclusive das mulheres.

A seguir, será feita uma análise a partir dos dados CNPq da distribuição dos pesquisadores por sexo, faixa etária, titulação e área de conhecimento. O cenário base será construído a partir de dados do ano 2000 e, na seção seguinte, a partir da evolução até os anos mais recentes, considerando 2015/2016.

Como abordado no primeiro capítulo desta monografia, a mulher conquistou um importante espaço no mercado de trabalho, sobretudo no setor científico e tecnológico. Segundo a Tabela 5, que cobre 80% da pesquisa ativa do país, a taxa de participação feminina como pesquisadoras aumentou aproximadamente 5 pontos percentuais de 1995 a 2000. Apesar do avanço, fica nítido o espaço que ainda podia ser aproveitado pelas mulheres no ano de 2000.

Tabela 5 – Brasil: Distribuição dos pesquisadores por sexo (2000)

BRASIL – Distribuição dos pesquisadores por sexo.

Ano	Mulheres	Homens
1995	39%	61%
1997	42%	58%
2000	44%	56%

Fonte: CNPq – Diretório Grupos de Pesquisas, versões 2,0, 3,0 e 4,1.

Fonte: Melo, Lastres e Marques (2001, p. 17).

Outra variável a ser considerada na análise é a titulação. Em 2000, o total de pesquisadoras era de 20.868, sendo que 35% delas possuíam mestrado e 49,5%, doutorado. Já o panorama para o sexo masculino é diferente: são 27.913 pesquisadores, 25% com mestrados e 62% são doutores. Uma forma de interpretar tais dados é a de que, dentre a totalidade de mestres, as mulheres representam 51,5% enquanto os homens, 48,5%. Essa distribuição muda quando se analisa os doutorados, em que a participação feminina representava 37% e a masculina, 63%. Portanto, pode-se constatar que, apesar do avanço em relação à

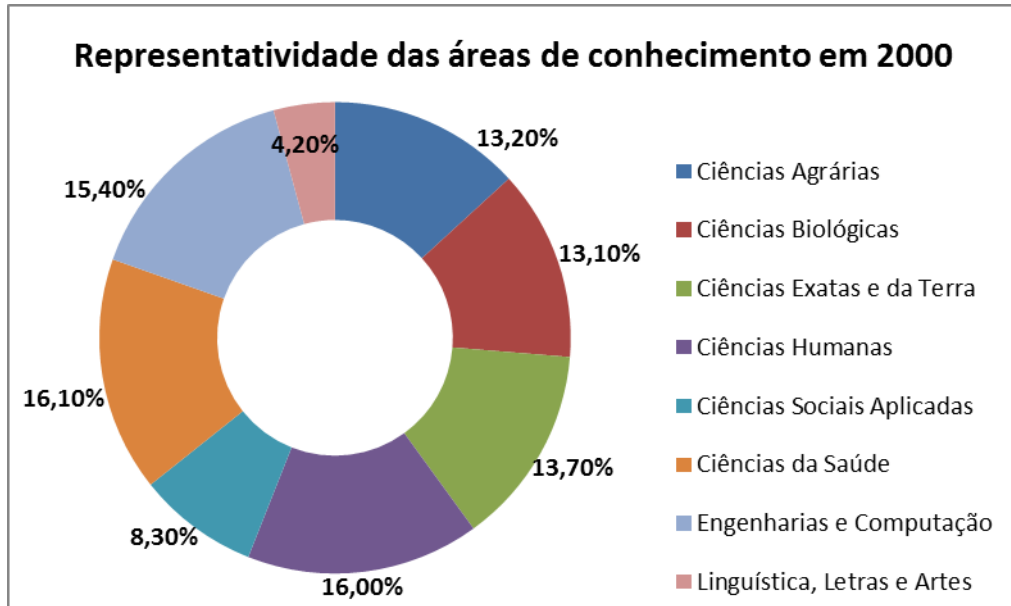
representatividade feminina dentre pesquisadores, os homens eram mais qualificados que as mulheres em 2000 (MELO; LASTRES; MARQUES, 2001, p. 18).³

Outro componente importante na análise do perfil dos pesquisadores é classificação por área de pesquisa, que possibilita uma visão das áreas nas quais as mulheres têm mais participação como pesquisadoras. E, posteriormente, pode-se comparar esses mesmos parâmetros para os anos mais recentes, a fim de verificar se o perfil por sexo e área de atuação sofreu alguma alteração.

A Figura 3 fornece dados que servem como parâmetro para obter a magnitude de cada área de conhecimento. Como complemento a essa ótica, a Figura 4 permite enxergar com mais clareza a distribuição por sexo e área de pesquisa. As menores taxas de participação feminina estão em Engenharias e Computação, seguido de Ciências Exatas e da Terra, com 21,6% e 30,5% respectivamente. As esferas com maior presença de pesquisadoras são Linguística, Letras e Artes (67,8%) e Ciências Humanas (60%). Essa distribuição mostra que a participação das mulheres é maior em áreas socialmente construídas como femininas e evidencia, ainda, a pequena presença em Ciências Exatas, em que os homens representam quase 80%.

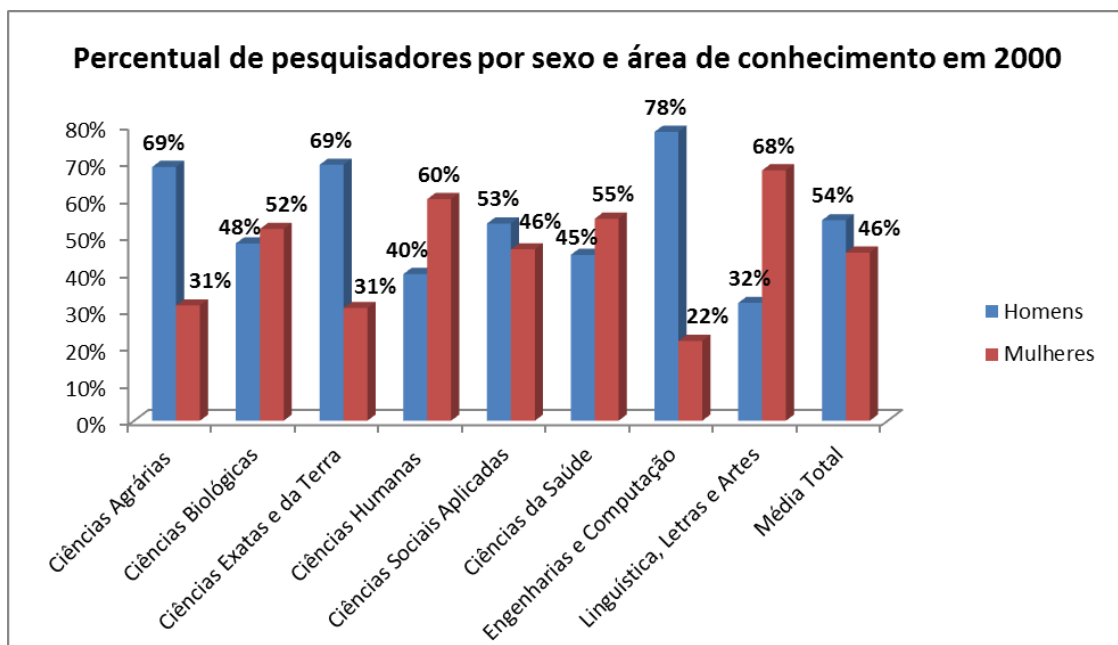
³ “Em entrevista a nós concedida, o técnico do CNPq, Ricardo Lourenço, informou que o banco de dados dos Diretórios de Pesquisas, nas versões 2,0 (1995) e 3,0 (1997) representavam praticamente toda a pesquisa “hard” nacional. Já na versão 4.1 deste diretório, o crescimento das mulheres também deve ser creditado ao aumento da participação dos centros privados, aqueles que, particularmente, atuam em humanidades” (MELO; LASTRES; MARQUES, 2001, p. 17).

Figura 3 – Representatividade das áreas de conhecimento em 2000



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do texto de Melo, Lastres e Bastos (2001, p. 20).

Figura 4 – Percentual de pesquisadores por sexo e área de conhecimento em 2000



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do texto de Melo, Lastres e Bastos (2001, p. 20).

Apenas a análise da taxa de participação das mulheres nos diferentes campos de conhecimento não é suficiente para traçar o panorama das mesmas na produção de conhecimento científico. Assim, um indicador complementar relevante seria a presença de mulheres como líderes de grupos de pesquisa, como mostra a Tabela 6. Ao colocar em evidência o nível de titulação, percebe-se que, a nível de graduação, as mulheres tinham quase a mesma representatividade que os homens – com exceção de Exatas e da Terra e de Engenharias e Computação. A nível de mestrado, aumentam as esferas de conhecimento nas quais mulheres são líderes, como Humanas e Sociais Aplicadas. Em relação ao mais alto nível, doutorado, o panorama se inverte e as mulheres só são maioria nas áreas de Humanas e Linguística, Letras e Artes, comprovando a sub-representação feminina no nível de maior qualificação.

Tabela 6 – Brasil: Número de pesquisadores por titulação máxima, sexo e liderança segundo área predominante do grupo (2000)

Número de pesquisadores por titulação máxima, sexo e liderança, segundo grande área predominante do grupo

		Grad/Aperf/Espeç				Mestrado				Doutorado			
		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
		Lider	Não-Lider	Lider	Não-Lider	Lider	Não-Lider	Lider	Não-Lider	Lider	Não-Lider	Lider	Não-Lider
Agrárias	6.880	27	353	27	220	208	1.313	108	726	1.222	2.335	407	903
Biológicas	6.948	26	240	29	349	85	602	143	858	1.123	1.622	1.038	1.548
Exatas e da Terra	7.257	40	258	18	195	117	731	73	476	1.783	2.580	618	1.026
Humanas	8.452	30	432	29	867	148	942	256	1.796	891	1.151	1.118	1.365
Sociais Aplicadas	4.408	50	365	39	419	146	614	155	709	528	796	375	446
Saúde	8.534	51	552	65	900	111	720	200	1.504	1.156	1.577	948	1.429
Engenharias, Computação	8.143	76	688	20	229	273	1.410	67	509	1.828	2.777	386	692
Linguística, Letras, Artes	2.242	10	83	11	189	32	202	76	462	182	257	407	507

CNPq – Diretório de Pesquisa, versão 4,1., 2001.

Fonte: Melo, Lastres e Marques (2001, p. 22).

A Tabela 7 complementa o estudo sobre o aspecto de liderança na medida em que acrescenta o fator idade, o que ajuda a traçar um panorama mais completo em relação à participação por sexo de líderes.

Em 2000, levando em consideração todas as faixas etárias, os homens representavam 60,6% dos pesquisadores líderes e as mulheres, 39,4%, indicando significativa disparidade

entre sexos. Um aspecto relevante da análise é a distribuição desse percentual por faixas etárias. As mulheres jovens com até 24 anos começavam com uma representatividade baixa, de apenas 20%, e ganhavam espaço atingindo o marco de 41,5% entre 40 e 49 anos. É interessante observar que esse percentual não se sustenta com o passar dos anos: a participação delas a partir de 50 anos até a categoria de 65 anos ou mais fica em torno de 36,3%.

Colocando o critério de liderança em evidência, é válido observar que as mulheres não são a maioria em nenhuma das faixas etárias, reforçando a ideia já apontada sobre a baixa representatividade feminina em níveis hierárquicos mais altos. Sob essa ótica, os mesmos parâmetros serão analisados, na próxima seção, relativos ao ano de 2016 a fim de se verificar a distribuição de pesquisadoras líderes se manteve com o passar dos anos.

Tabela 7 – Brasil: Distribuição dos líderes, por sexo e idade (2000)

Distribuição dos pesquisadores líderes, por sexo e idade.

Idade	Pesquisadores Líderes			%*	
	Masculino	Feminino	Sem Inform	Masculino	Feminino
Até 24	4	1	0	80,0	20,0
[25-29]	76	63	2	54,7	45,3
[30-34]	611	364	2	62,7	37,3
[35-39]	1.557	926	2	62,7	37,3
[40-44]	1.869	1.325	1	58,5	41,5
[45-49]	2.124	1.506	1	58,5	41,5
[50-54]	1.760	1.196	0	59,5	40,5
[55-59]	1.039	627	0	62,4	37,6
[60-64]	548	293	2	65,2	34,8
[65 ou mais]	323	154	1	67,7	32,3
Não informado	60	30	1	66,7	33,3
Totais	9.971	6.485	12	60,6	39,4

* % calculado sobre o total informado. Fonte: CNPq Diretório de Pesquisa, versão 4,1., 2001.

Fonte: Melo, Lastres e Marques (2001, p. 24).

A inserção da perspectiva de gênero na cultura das ciências é crucial para o entendimento de como se deu participação das mulheres na produção de conhecimento científico como um todo. Para obter o posicionamento delas em posições consideradas de prestígio, é fundamental a análise de líderes que será complementada na próxima seção com o levantamento das bolsas tipo Produtividade em Pesquisa (PQ). Uma vez traçado o breve panorama dos anos 2000, faz-se necessário investigar a evolução da representatividade feminina considerando os critérios anteriormente analisados.

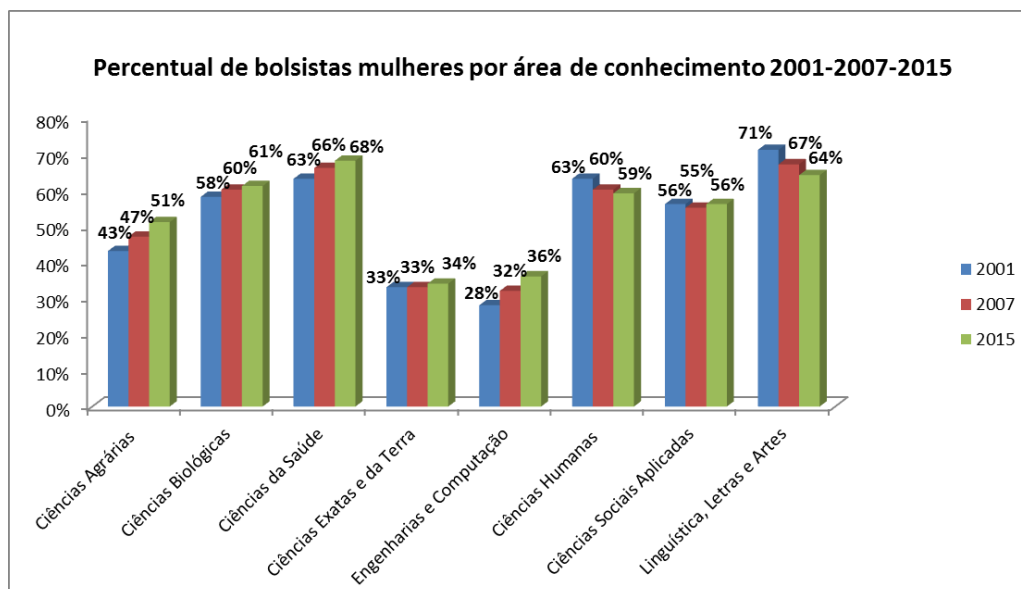
2.2 – Evolução dos dados 2001-2015

Tendo como base o cenário de 2000, o estudo se volta para a evolução da participação das pesquisadoras, por área de conhecimento, tipo de bolsa e idade. O foco da análise é a questão da liderança, dado que é interessante não apenas verificar como se distribuem os pesquisadores por sexo, mas, também, entender de que forma as mulheres se posicionam estrategicamente nesses espaços.

O ponto de partida é a Figura 5, que traz o percentual de bolsas concedidas às mulheres no país por área de conhecimento nos anos 2001, 2007 e 2015.⁴ É importante perceber que em Engenharia e Computação, um setor importante ocupado pelas mulheres, o percentual de presença feminina foi de 28%, em 2001, para 36%, em 2015. Apesar do aumento, as duas esferas de conhecimento que em 2001 possuíam menos mulheres, Exatas e da Terra e Engenharia e Computação, ainda permanecem com menor percentual de bolsistas mulheres. Os campos que antes tinham como sua maioria as mulheres permanecem com esse perfil, como é o caso das Ciências da Saúde e Linguística, Letras e Arte que, em 2015, ainda apresentam 68% e 64% de presença feminina respectivamente. Logo, percebe-se que, apesar das mudanças apontadas em relação à distribuição por sexo e áreas de conhecimento, não houve mudança significativa nos espaços historicamente de maioria masculina.

⁴ Dados CNPq deste capítulo disponíveis em: <<http://cnpq.br/series-historicas>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

Figura 5 – Percentual de bolsistas mulheres por área de conhecimento (2001-2007-2015)

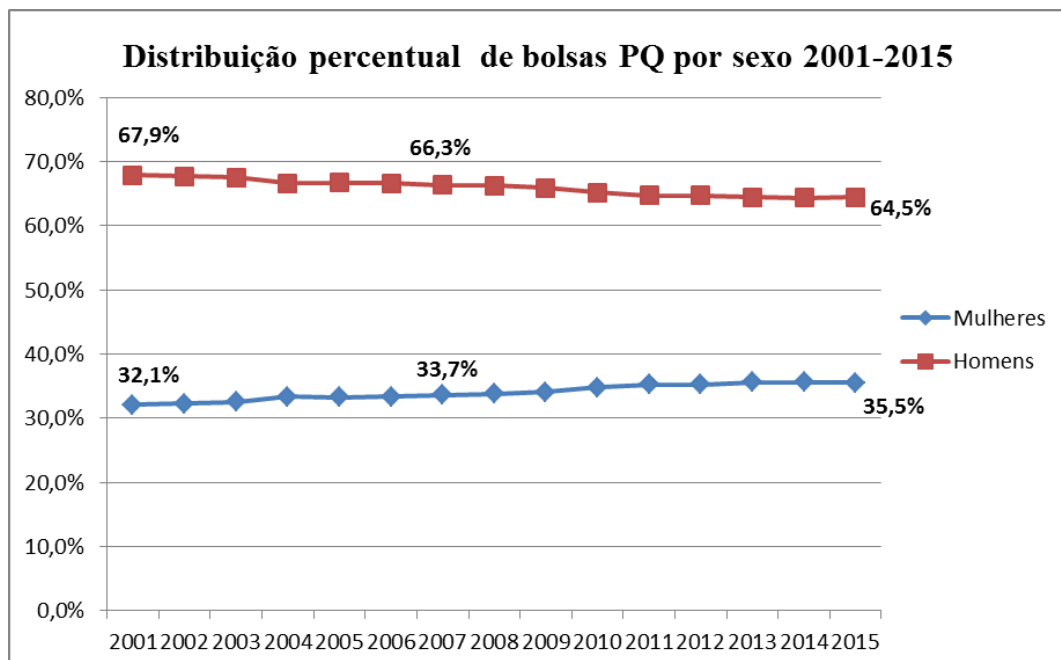


Fonte: Elaboração própria a partir dos Dados CNPq

A fim de complementar a análise do perfil das bolsas CNPq, um importante indicador de quem está sendo apoiado e recebendo recursos para pesquisas – além de representar um capital científico – é a Bolsa de Produtividade em Pesquisa. A bolsa é concedida pelo Comitê Científico, que realiza uma classificação segundo produção científica. Ela traz, além do prestígio acadêmico, uma série de vantagens: preferência para bolsas de Iniciação Científica e para Tecnológica dos Programas Institucionais de Iniciação Científica e Tecnológica (PIBIC e PIBITI) por exemplo.

A Figura 6 mostra a evolução da distribuição percentual de bolsas PQ por sexo no período de 2001 a 2015. É importante observar que as mulheres em todo o período em questão não passaram de 36% de representatividade nesse quesito. Também houve uma tímida melhora desde 2001, mas sem crescimento significativo da participação feminina dentre as bolsas PQ. Como complemento desse quadro, será feita a análise dos tipos de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ).

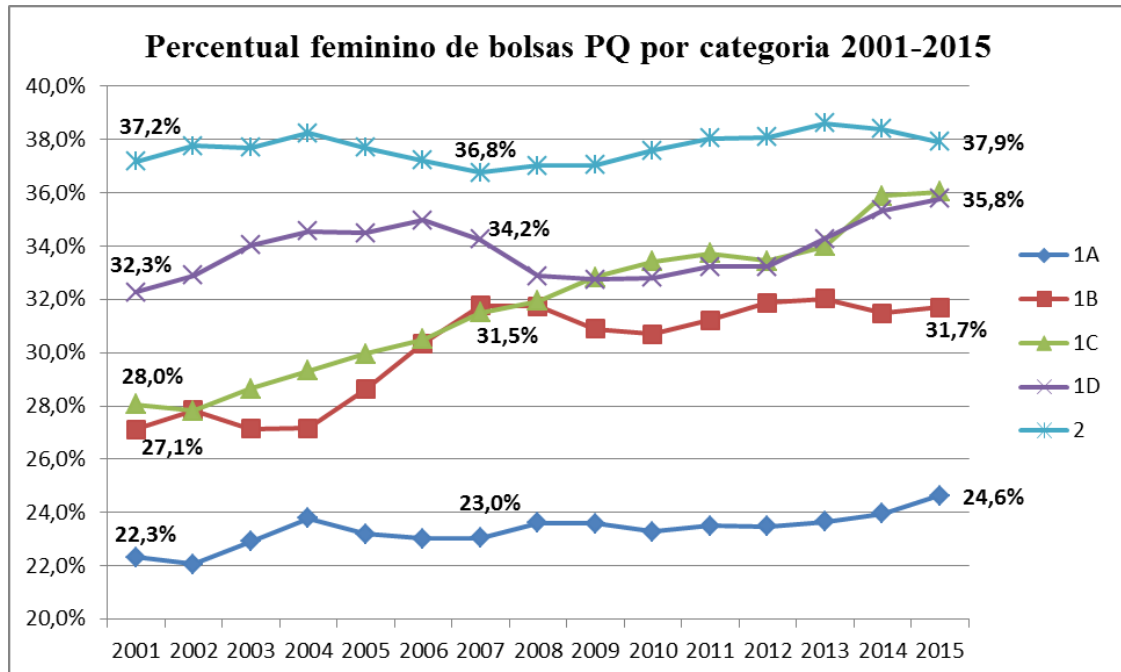
Figura 6 – Distribuição percentual de bolsas PQ por sexo (2001-2015)



Fonte: Elaboração própria a partir dos Dados CNPq

As bolsas de Produtividade possuem diferentes classificações começando pelo nível 2 até 1A, no topo da hierarquia. Ao analisar o percentual de mulheres por nível de bolsas PQ e por ano, percebe-se, a partir da Figura 7, que a categoria com maior aumento de presença feminina foi 1C, passando de 28,0% para 36% em 2015. Já no nível considerado de maior prestígio (1A), a evolução no mesmo período foi de apenas 2,3%. Um ponto relevante a ser destacado nessa ótica é a hierarquia. A presença de mulheres na primeira categoria de bolsas PQ, em 2001, era de 37,2% no nível 2 e de 22,3% no nível 1A. Já em 2015, houve um aumento apenas de 0,7% e 2,3% respectivamente. Nota-se que o comportamento da participação feminina é inversamente proporcional à categoria desse tipo de bolsa, ou seja, quanto maior a gradação, menor presença de mulheres, comprovando a sub-representação principalmente em bolsas de maior prestígio.

Figura 7 – Percentual feminino de bolsas de PQ por categoria (2001-2015)



Fonte: Elaboração própria a partir dos Dados CNPq

Outro componente a ser analisado para o estudo da evolução das bolsas PQ é o fato de que o início da carreira científica das mulheres coincide com o período fértil feminino, tornando mais complexa a inserção e consolidação no meio acadêmico. Exercendo dupla jornada de trabalho e acumulando funções que podem ser conflitantes com a vida de cientista, algumas mulheres podem estar sujeitas a perdas seja no âmbito familiar ou profissional. Lidar com essas escolhas pode levar a desvantagens na competição profissional com homens. Sobre esse aspecto, a economista Hildete Pereira de Melo (2010) levanta alguns pontos relevantes em relação às diferenças entre sexos nessa esfera:

Como formação científica e tecnológica exige longos anos de estudos e pesquisa, provavelmente, o recente passo feminino de menor escolaridade ainda tem suas marcas na trajetória da ciência no Brasil, mas agregue a isto as dificuldades de conciliar a profissão de cientista com a vida familiar e o dilema reservado para as novas gerações femininas é retardar a maternidade ou optar por não ter filhos. Talvez isto tudo explique a situação ainda dominante dos homens na comunidade científica e tecnológica. (MELO, 2010, p. 190)

O último aspecto a ser analisado em relação à participação das mulheres em ciência e tecnologia é a liderança. Esse viés será analisado sob três óticas: número de coordenadores do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT); número de mulheres que ganharam o Prêmio Álvaro Alberto, CNPq; e distribuição dos pesquisadores líderes por sexo segundo faixa etária.

O primeiro deles é o número de mulheres na coordenação de projetos aprovados no INCT. A coordenação desse tipo de projeto é um importante capital social tendo em vista a complexidade para sua aprovação. Por essa razão, foi escolhido como um dos indicadores a ser analisado. De acordo com a Tabela 8, que apresenta dados CNPq 2015, apenas 18 mulheres são coordenadoras em todas as áreas de conhecimento. No setor de Energia e Exatas, são inexistentes. O número sobe para 107 quando analisada a quantidade de homens. Em resumo, a presença feminina nesse quesito é de apenas 14,4%, comprovando a sub-representação na coordenação de projetos dessa magnitude.

Tabela 8 – Participação feminina na coordenação dos INCTs (2015)

Participação Feminina na Coordenação dos INCTs				
Tema	Sexo do coordenador		total	% Feminino
	Feminino	Masculino		
Ciências Agrárias e Agronegócio	2	10	12	16,67
Energia		10	10	0,00
Engenharia e Tecnologia da Informação	1	12	13	7,69
Exatas		11	11	0,00
Humanas e Sociais Aplicadas	4	7	11	36,36
Ecologia e Meio Ambiente	6	15	21	28,57
Nanotecnologia	1	9	10	10,00
Saúde	4	33	37	10,81
Total	18	107	125	14,40

Fonte: Lima, Braga e Tavares (2015, p. 26).

Outro indicador relevante é o número de mulheres homenageadas pelo Prêmio Álvaro Alberto do CNPq. Instituído em 1981, o prêmio tem o objetivo de celebrar um pesquisador que tenha se destacado pela realização de uma obra científica ou tecnológica em umas das três grandes áreas de conhecimento: Ciências Exatas, da Terra e Engenharias; Ciências Humanas e Sociais Letras, Artes; e Ciências da Vida.

Até 2015, aconteceram 44 premiações, em que apenas três pesquisadoras foram homenageadas: Maria Isaura Queiroz, em Sociologia em 1997; Maria Conceição de Almeida Tavares, em Economia em 2011; e Magda Becker Soares, em Educação em 2015. Juntas, elas representam 6,81% dos ganhadores. Além da baixa representatividade feminina, é importante observar que, dentre as mulheres homenageadas, nenhuma fazia parte de áreas de Ciências e Tecnologias.

A terceira ótica que compõe a análise da liderança feminina no âmbito de participação das mulheres nas ciências e tecnologias é a distribuição dos pesquisadores líderes por sexo segundo faixa etária. Esse estudo vai comparar os cenários de 2000 e de 2016 com objetivo de avaliar a evolução da situação de mulheres pesquisadoras líderes no país.

Como mostra ilustra a Tabela 9, em termos absolutos, o total de pesquisadores dobrou entre 2000 e 2016, passando de aproximadamente 16 mil para 32 mil pesquisadores.⁵ Ao decompor esse número por sexo, é possível observar que, em 2000, 39,4% das mulheres eram pesquisadores líderes e, em 2016, 46,6%. A mudança revela o avanço das mulheres em direção à equidade de gênero nesse quesito. É importante também analisar a subdivisão dos líderes por faixa etária, a fim de observar se no período de tempo analisado houve mudança no padrão de distribuição por sexo.

⁵ Dados para a construção da Tabela 9 disponíveis em: Plataforma Lattes: Liderança por sexo < <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-lideranca-e-sexo>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

Tabela 9 – Distribuição dos pesquisadores líderes por sexo segundo faixa etária (2016)

Distribuição dos pesquisadores líderes por sexo segundo faixa etária - 2016						
Faixa Etária	Pesquisadores Líderes				Percentuais (%)	
	Total	Feminino	Maculino	Não informado	Feminino	Masculino
Até 24	9	3	6	0	33,3	66,7
25 a 29	392	138	254	0	35,2	64,8
30 a 34	2.285	957	1.328	0	41,9	58,1
35 a 39	4.350	1.926	2.424	0	44,3	56
40 a 44	4.802	2.192	2.610	0	45,7	54
45 a 49	4.937	2.432	2.505	0	49,3	51
50 a 54	5.608	2.776	2.832	0	49,5	51
55 a 59	4.130	1.968	2.162	0	47,7	52
60 a 64	3.024	1.395	1.629	0	46,1	54
65 ou mais	2.882	1.305	1.576	1	45,3	55
Total	32.419	15.092	17.326	1	46,6	53,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos Dados CNPq.

Em 2000, a participação feminina aumentava da faixa dos 20 anos até 49 anos. No entanto, a partir desse ponto, a participação foi caindo 3% por faixa etária. Tal comportamento demonstra que, no período em questão, existiam poucas mulheres líderes nas faixas de idade mais avançadas. O quadro pode ter sofrido diversas influências, como a minoria quantitativa de mulheres nas faixas mais avançadas, dificuldade de ascender na hierarquia por fatores como o desafio de conciliar a vida profissional e familiar, já apontado anteriormente. Apesar da baixa representatividade feminina como um todo e, especialmente, em idades mais avançadas, a crescente presença de mulheres jovens como líderes pode ser indicativo de mudança no cenário de 2016.

O quadro de 2016 é marcado pela maior presença de mulheres em quase todas as faixas etárias, resultando em 46,6% de pesquisadoras líderes. Apesar do significativo aumento no número total de mulheres, ao segmentar por faixa etária, é possível perceber que o pico de presença de pesquisadoras líderes se dá nas faixas de 45 a 54 anos, em que quase metade dos líderes são mulheres. Porém, a partir de 54 anos, o percentual feminino cai, apresentando o mesmo padrão do início dos anos 2000.

Uma importante conclusão desta sessão é que, baseado no período de 2000 e 2016, em nenhuma faixa etária as mulheres formaram a maioria dos líderes, comprovando a manutenção do panorama de homens liderando no meio acadêmico. As três óticas selecionadas para o estudo do quesito liderança feminina na ciência e tecnologia – número de coordenadores do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INTC); número de mulheres que ganharam o Prêmio Álvaro Alberto CNPq; e Distribuição dos pesquisadores líderes por sexo – reforçam a continuidade da tendência de sub-representação feminina no meio de pesquisas acadêmicas e, principalmente, na esfera de ciência e tecnologia.

III – PANORAMA RECENTE 2012-2017: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DADOS DA PNAD CONTÍNUA.

O objetivo deste capítulo final é verificar se as duas constatações propostas, a inflexão na diminuição do hiato salarial de gênero e a baixa representação feminina nos setores mais dinâmicos na economia do conhecimento, verificam-se para o caso brasileiro. A abordagem se dá pela exploração dos dados da PNAD Contínua. Com o resultado dessa investigação, levando em consideração as ideias principais do World Gender Gap Report de 2017, o panorama de inserção da mulher no mercado de trabalho desde os anos 70 e o estudo da participação feminina na produção de conhecimento científico pelas bolsas CNPq, será possível sistematizar o atual cenário brasileiro.

O período entre 2003 e 2010, que precede os anos da análise da PNAD Contínua, foi marcado por um momento econômico próspero em relação a políticas com viés de gênero. De acordo com o Relatório Plano Nacionais de Políticas para as Mulheres 2013-2015:

Desde a criação da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), em março de 2003, as políticas para as mulheres têm avançado sempre na perspectiva do diálogo e da construção coletiva com os movimentos de mulheres, feministas e demais movimentos sociais, revertendo lógicas presentes há séculos em nossa sociedade. (SPM, 2013, p. 9)

Fomentada pela SPM em 2004, foi realizada a primeira Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM),⁶ que resultou na elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) com os seguintes pontos fundamentais: a) Igualdade e respeito à diversidade; b) Equidade. A todas as pessoas é garantida a igualdade de oportunidades; c) Autonomia das mulheres sobre suas vidas e corpos; d) Laicidade do estado; e) Universidades das políticas; f) Justiça social; g) Transparência dos atos públicos; h) Participação e controle social (MELO, THOMÉ, 2018, p. 157).

É possível que essas políticas ainda não tenham surtido efeito prático nos dados a serem analisados, tendo em vista que iniciativas desse tipo não apresentam efeito imediato. Apesar disso, esta seção teve como objetivo contextualizar os anos anteriores aos anos que serão analisados a partir das informações disponíveis pela PNAD Contínua.

⁶ Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

3.1 - PNAD Contínua 2012-2017

Tendo como base nos microdados da PNAD Contínua, foi feito um recorte de setores cuja presença é majoritariamente masculina e outros com maior presença feminina a fim de avaliar como se dá o perfil de trabalhadores nesses casos, incluindo alguns setores dinâmicos conhecidos como “*drivers* do crescimento”. Leva-se em consideração uma série de critérios relevantes para investigar a evolução no período de 2012 a 2017.

O agrupamento de sub-divisões a serem analisadas se divide em: Setores; Administração Pública, defesa e seguridade; Atividades profissionais, científicas e técnicas; Indústria de Transformação; Construção; Educação, Saúde e Serviços Sociais; Financeiro; Seguros; Serviços Domésticos; e Telecomunicações e TI.

Já os critérios⁷ escolhidos são: taxa de participação, remuneração, idade, média de horas trabalhadas por semana, percentual de dirigentes⁸ e participação de profissionais da ciência e intelectuais.⁹ Vale ressaltar que, na maioria dos critérios, os dados foram separados para mulheres com filhos, mulheres sem filhos e homens. Assim, é possível obter uma análise mais completa do perfil das mulheres no mercado de trabalho no período recente.

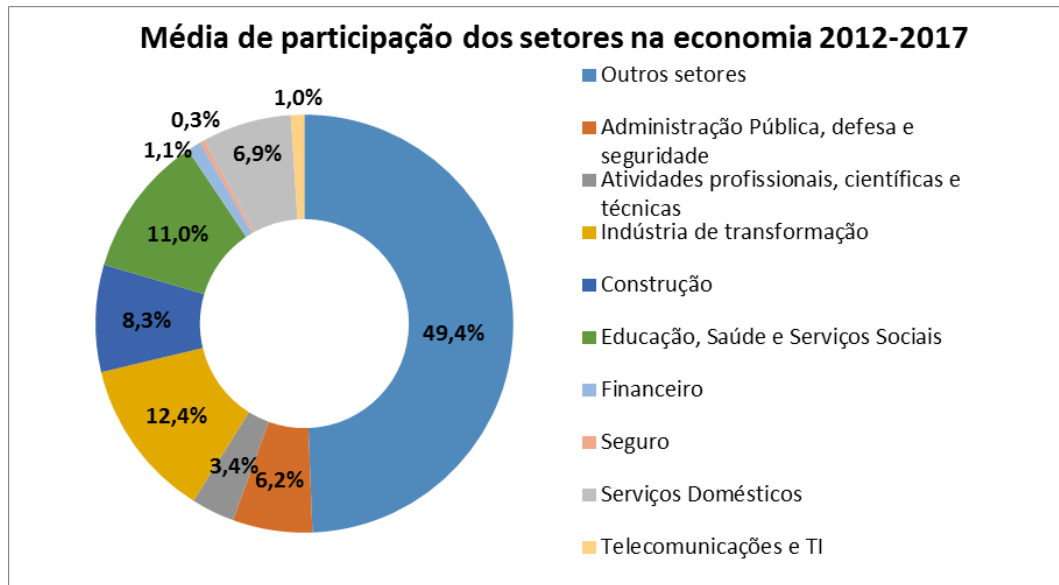
Para iniciar a análise, é interessante observar a perspectiva que as Figuras 8 e 9 fornecem, uma visão da magnitude dos setores selecionados na economia como um todo assim como a participação por sexo em cada um deles. Tendo em vista que no período entre 2012 e 2017 não houve mudança de representatividade superior ou inferior a 2% do peso desses setores, foi considerada a média de participação no período.

⁷ Os anexos A e B são compostos pelas tabelas completas com todos os dados por setor e critérios de 2012 a 2017. Nos anexos C e D, encontram-se as tabelas explicativas contendo especificações dos critérios e as subdivisões de cada setor selecionado da PNAD Contínua.

⁸ A PNAD Contínua considera como dirigentes: Diretores Executivos, Dirigentes da Administração Pública e membros do poder Executivo e Legislativo; Dirigentes Administrativos e Comerciais; Dirigentes e Gerentes de Produção e Operação; Gerentes de Hotéis, Restaurantes, Comércio e outros serviços.

⁹ A PNAD Contínua considera como Profissionais da Ciência e Intelectuais: Especialistas em organização da Administração Pública e de Empresas, Profissionais das Ciências e Engenharia, Profissionais da Saúde, do Ensino, de Tecnologias da Informação e Comunicação, de Direito, além de Ciências Sociais e Culturais.

Figura 8 – Média de participação dos setores na economia (2012-2017)

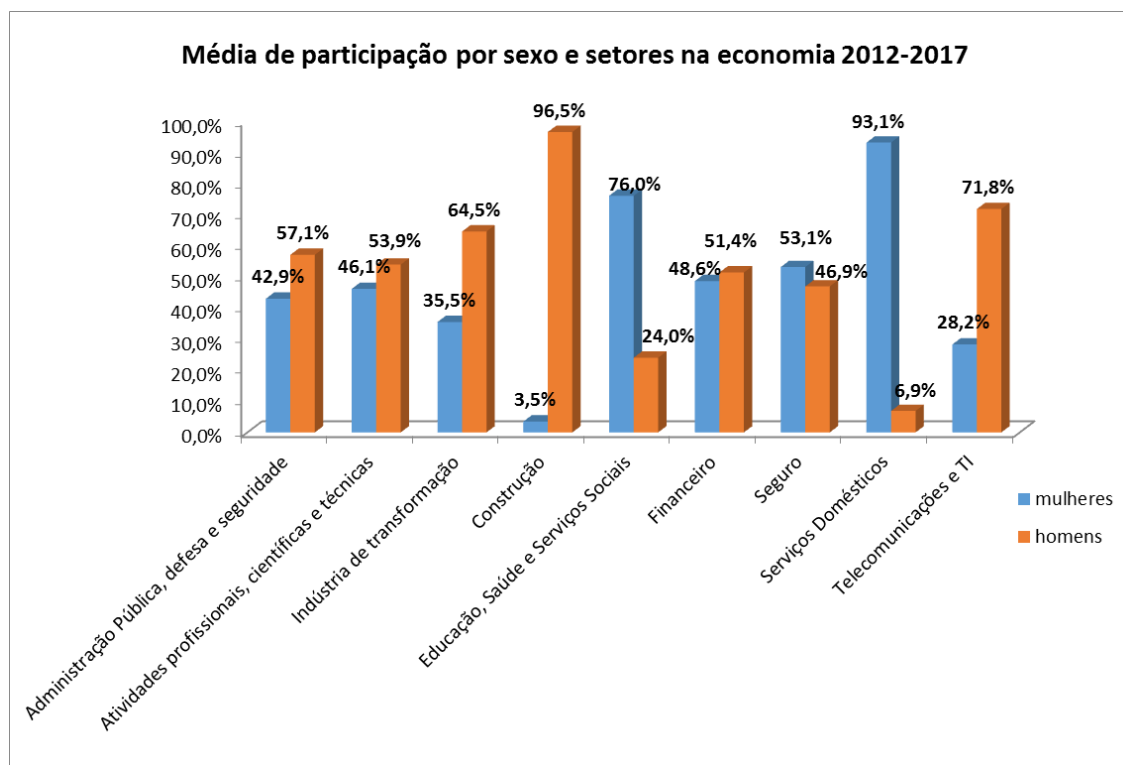


Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

Complementando a introdução à análise, vale ressaltar que, no período em questão, não foi identificada uma diferença maior que 6% em termos de participação por sexo em cada setor. A Administração pública defesa e seguridade apresentou a maior variação: em 2017, a presença masculina cresceu em 5% em comparação a 2012. Já as outras esferas não apresentaram mudanças superiores a 2%, permitindo, assim, construir a Figura 9 a partir das médias de participação desses anos.

A primeira conclusão é a de que os setores que eram predominantemente masculinos continuam apresentando essa característica, assim como os que tinham historicamente mais participação feminina, comprovando a manutenção do perfil setorial.

Figura 9 – Média de participação por sexo e setores na economia (2012-2017)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua

III.2 – Foco na média de idade – anos de estudo e horas trabalhadas 2012-2017

Uma vez traçado o ponto de partida do cenário base, em que podemos entender a composição e distribuição de cada setor por sexo, os critérios serão estudados da seguinte maneira: primeiro, consideramos a média de idade e anos de estudo, seguindo para o número de horas trabalhadas, percentuais de dirigentes, participação de profissionais da ciência e intelectuais e, por fim, remuneração. Faz-se necessário analisar objetivamente cada uma dessas variáveis que, por sua vez, estão interligadas e, a partir da relação entre elas, chegaremos a um perfil mais preciso dos trabalhadores e iremos traçar possíveis tendências de acordo com o objetivo da monografia.

O processo de avaliação de cada critério parte da observação dos números e percentuais ano a ano. Na sequência, foram calculadas médias de 2012 a 2017 e, em alguns casos, diferenças de valor absoluto. Para a variável idade, foi possível identificar que, para

mulheres sem filhos, a idade média é de 48,2 anos, mulheres com filhos, 36,6 anos e homens, 39,1. A média das mulheres com filhos pode estar levemente superestimada levando em consideração a forma de estimação da PNAD Contínua.¹⁰ Em termos de evolução desse critério de corte, considerando os anos de 2012 e 2017, houve um aumento na faixa etária de 0,9 anos para mulheres com filhos, 1,79 anos para mulheres sem filhos e 1,76 para homens, o que pode estar relacionado com o próximo critério a ser analisado: a média de anos de estudo.

A partir da Tabela 10, observa-se que o setor de Serviços Domésticos é o que apresenta mão de obra com menor média de anos de estudo: apenas 6,4. Ainda assim, a representatividade desse setor na economia é de 7% e é composto por mais de 90% de mulheres. Isso indica um contingente significativo de mão de obra desqualificada, que tem salários mais baixos, como contraponto as pessoas do setor financeiro que possui, em média, 13,7 anos de estudo, ou seja, o dobro quando comparado ao setor de menor média. Analisando os números por sexo, percebe-se que as mulheres sem filhos têm maior nível de escolaridade: 12,05 anos, seguidas pelos homens, com 11,87, e pelas mulheres com filhos, 10,86 anos. Fica evidente o perfil traçado no primeiro capítulo desta monografia ainda se mantém quando se fala de inserção de mulheres no mercado, apresentando médias femininas de anos de estudo maiores que os homens em geral.

¹⁰ Por meio da PNAD, conseguimos ter informação sobre o número de filhos da pessoa de referência ou do(a) cônjuge dessa pessoa, deixando de fora quem mora no mesmo domicílio e que não são filhos da "pessoa de referência" tampouco do(a) cônjuge.

Tabela 10 – Média de anos de estudo por setor e sexo (2012-2017)

Média de anos de estudo 2012-2017			
Setores	Homens	Mulheres com filhos	Mulheres sem filhos
Administração Pública, defesa e seguridade	12,89	11,95	13,10
Atividades profissionais, científicas e técnicas	13,69	12,89	13,78
Indústria de transformação	9,38	7,87	9,77
Construção	11,41	8,95	11,71
Educação, Saúde e Serviços Sociais	13,02	12,21	13,20
Financeiro	13,90	13,05	13,97
Seguro	13,07	12,74	13,13
Serviços Domésticos	6,54	5,87	6,79
Telecomunicações e TI	12,94	12,19	12,99
Média Total	11,87	10,86	12,05

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua

Levando em consideração as médias de cada ano e a diferença entre elas, percebe-se que o nível de escolaridade tem apresentado uma tímida melhora em relação aos anos de estudo. Para mulheres com filhos, a média desse aumento é de 0,11 ano. Já para as mulheres sem filhos, 0,14, e homens, 0,74. Uma conexão interessante a ser feita é que esse fato pode ter relação com o aumento da média de faixa etária no período em questão, já que mais anos de estudo poderiam levar ao ingresso um pouco mais tardio ao mercado de trabalho.

Após tais considerações, parte-se para o número médio de horas trabalhadas por semana. Nesse caso, a presença de filhos não parece afetar de forma significativa o número de horas trabalhadas das mulheres, apresentando uma diferença de apenas 0,14 horas quando comparadas mulheres com filhos e sem filho. Considera-se, assim, a média feminina como 37,3 horas por semana. Os homens apresentam média de 40,2 horas trabalhadas. No entanto, há um dado relevante a ser considerado: a média de horas gastas por semana com afazeres domésticos.¹¹

¹¹ A definição de afazeres domésticos pela PNAD Contínua: “Exercício, no domicílio de residência, de tarefas que não se enquadram no conceito de trabalho, tais como: arrumar ou limpar toda ou parte da moradia; cozinhar ou preparar alimentos, passar roupa, lavar roupa ou louça, utilizando, ou não, aparelhos eletrodomésticos para executar estas tarefas para si ou para outro(s) morador(es); orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas; cuidar de filhos ou menores moradores; ou limpar o quintal ou terreno que circunda a residência” (IBGE, 2016, p. 146).

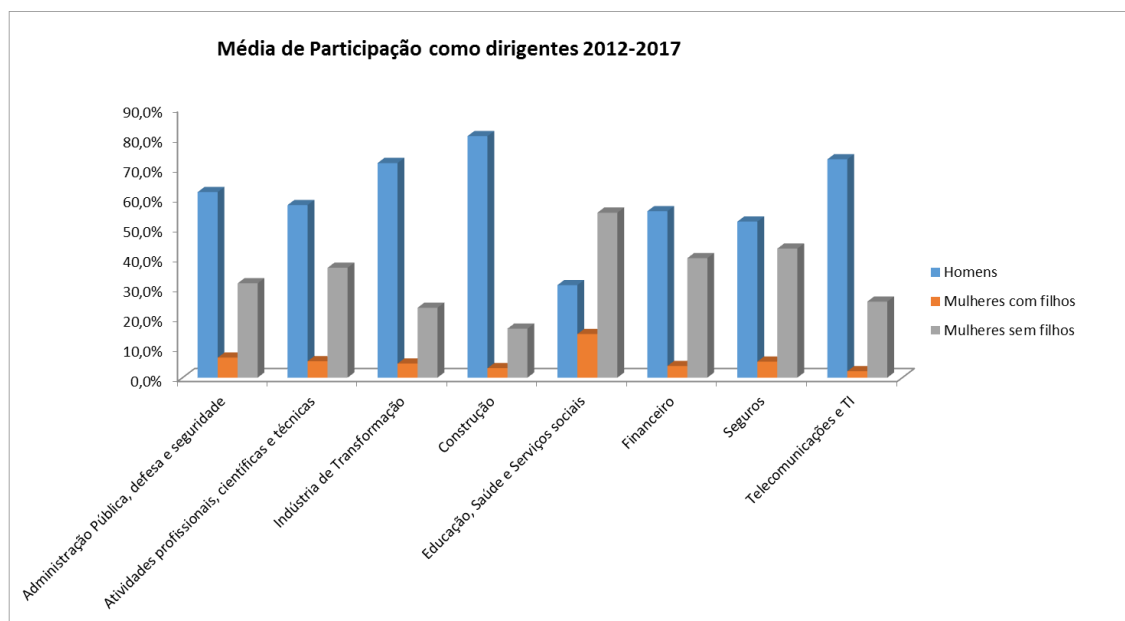
Apesar do número de horas trabalhadas ser maior para os homens, o número de horas dedicadas às tarefas domésticas e ao cuidado de pessoas é o dobro para as mulheres. Dados recentes da PNAD Contínua de 2017 mostram um resultado de 20,9 horas de trabalho doméstico não remunerado por semana para mulheres e 10,8 horas para homens. Indicando a prevalência da dupla jornada de trabalho das mulheres, reforça-se que a carga desse tipo de tarefa continua a recair grandemente sob a parcela feminina da população brasileira.

III.2.1 - Estudo da participação como dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais

Essa seção tem como foco a análise de duas variáveis: percentual de dirigentes e participação de profissionais da ciência e intelectuais.¹² O próximo critério, o percentual de dirigentes, é de extrema relevância para entender o posicionamento feminino no mercado de trabalho, levando em consideração os setores analisados. É um parâmetro que pode ser considerado estratégico, uma vez que está associado a cargos qualificados diretamente relacionados a espaços de liderança, poder e tomada de decisão.

Para a análise desse critério foi considerada a média de 2012 a 2017 por setor, como mostram a Figura 10 e Tabela 11. É nitidamente perceptível que, nos cargos de dirigentes, os homens são maioria em todos os setores, com exceção de Educação, Saúde e Serviços sociais, nos quais as mulheres representam 69,6% dentre as posições de gerência e diretoria. Vale lembrar que a participação feminina nesse setor é de 76% em média. São valores próximos mas que mostram que ainda assim quando se trata de subir na hierarquia, a participação feminina cai ligeiramente mesmo nos setores que são dominados por elas. Essa correlação positiva entre presença feminina no setor e percentual de dirigentes mulheres não ocorre para os outros setores, tampouco para aqueles que possuem uma distribuição mais igualitária entre os sexos, como: Administração Pública; Atividades profissionais, científicas e técnicas; Financeiro; e Seguros. Para esses, a média feminina fica em 24,2% e, para o restante dos setores, 12,5%. A seguir, investiga-se como se dá a divisão de participação entre mulheres com e sem filhos.

¹² Para os casos de Percentual de Dirigentes e Profissionais das ciências e intelectuais o setor de Serviços Domésticos não foi analisado, uma vez que não se enquadra nos requisitos desses critérios.

Figura 10 – Média de participação como dirigentes (2012-2017)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua

Tabela 11: Média do percentual de dirigentes (2012-2017)

Média do percentual de dirigentes 2012 - 2017			
Setores	Homens	Mulheres com filhos	Mulheres sem filhos
Administração Pública, defesa e seguridade	62,0%	6,7%	31,5%
Atividades profissionais, científicas e técnicas	57,6%	5,5%	36,7%
Indústria de Transformação	71,7%	4,7%	23,3%
Construção	80,6%	3,1%	16,4%
Educação, Saúde e Serviços sociais	30,9%	14,6%	55,1%
Financeiro	55,6%	3,9%	39,9%
Seguros	52,1%	5,4%	43,1%
Telecomunicações e TI	72,9%	2,1%	25,4%
Média Total	60,4%	5,7%	33,9%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua

Nesse caso, é possível afirmar que, dada a baixa representatividade feminina como um todo nesse quesito, o percentual de participação das mulheres com filhos em cargos de decisão é consideravelmente menor quando comparado ao de mulheres sem filhos, com uma

diferença de 28,2%. Nesse sentido, outro dado relevante é que em nenhum dos setores selecionados a disparidade entre mulheres com filhos e sem filhos foi menor que 23%. Assim, a presença de filhos parece exercer bastante influência no posicionamento feminino em relação a cargos de maior hierarquia.

Tendência esta não muito animadora, já que, na prática, a mulher teria que fazer uma ponderação entre ascender na carreira, na busca de cargos mais valorizados e melhor remunerados, e a gravidez. Existe uma interseção entre essas duas opções, mas como apontado na análise, a proporção de mulheres dirigentes e que têm filhos é bem menor, apontando a dificuldade de conciliação entre trabalho e maternidade.

A perspectiva de profissionais das ciências e intelectuais, apesar de ser um critério diferente, relaciona-se com a análise de dirigentes, uma vez que a participação dos homens ainda é majoritária, seguida das mulheres sem filhos e, por fim, mulheres com filhos de acordo com a Figura 11 e Tabela 12.

Figura 11 – Participação média de profissionais das ciências e intelectuais (2012-2017)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua

Tabela 12 – Participação média de profissionais das ciências e intelectuais (2012-2017)

Participação média de profissionais das ciências e intelectuais 2012 - 2017			
Setores	Homens	Mulheres com filhos	Mulheres sem filhos
Administração Pública, defesa e seguridade	36,9%	7,9%	54,7%
Atividades profissionais, científicas e técnicas	58,6%	3,3%	38,7%
Indústria de Transformação	62,7%	2,9%	34,1%
Construção	74,1%	1,4%	23,7%
Educação, Saúde e Serviços sociais	23,9%	9,7%	66,5%
Financeiro	61,5%	1,3%	37,3%
Seguros	40,4%	2,9%	61,9%
Telecomunicações e TI	75,8%	0,9%	23,7%
Média Total	54,2%	3,8%	42,6%

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

A Figura 11 e Tabela 12 se complementam na medida em que o gráfico ajuda na perspectiva mais visual das diferenças entre setores, sexo e presença de filhos e a tabela apresenta as especificações numéricas. Com isso, temos o necessário para perceber que, de forma geral, os homens apresentam média de participação como profissionais das ciências e intelectuais de 54,2%, as mulheres sem filhos de 42,5% e mulheres com filhos, 3,81%. Levando em consideração cada setor, é possível identificar uma relação entre presença masculina e o percentual alocado nessa categoria. Nas esferas nas quais os homens são a grande maioria, como Indústria de Transformação, Construção e Telecomunicações e TI, eles representam uma parcela nesse tipo de cargo muito superior quando comparada à média das mulheres. Nesse exemplo, a média masculina é de 70,8%, para mulheres com filhos, 1,76% e sem filhos 27,8%, o que corresponde a uma diferença entre os sexos de 56,4%. Já em relação aos outros setores, essa discrepância cai para 31%.

Importante perceber que, apesar dos últimos dois critérios analisados serem diferentes, é possível chegar a uma conclusão parecida quando se investiga a questão de gênero nesses casos. No período de 2012-2017, houve a manutenção em termos do perfil de cada setor, a participação das mulheres em cargos de alta hierarquia e em atividades científicas e

intelectuais ainda é muito baixa quando comparada à masculina e pior quando se analisam os setores que historicamente são dominados pelos homens.

Uma diferença em relação ao critério de dirigentes seria em relação à presença de filhos. Para cargos de diretoria e gerência, as mulheres com filhos representam 5,7% e sem filhos, 33,9%. O diferencial, então, seria de 28,2%. Quando aplicada a mesma lógica para atividades científicas e intelectuais, as mulheres com filhos somam 3,8% e sem filhos, 42,5%. Mesmo a presença de mulheres sem filhos sendo maior nesse critério, a variável filhos, por sua vez, parece exercer maior influência nesse caso, uma vez que a discrepância é de 38,7%. Portanto, apesar de magnitudes diferentes, a conclusão sobre a influência de filhos para as duas óticas permanece. Eles tendem a entrar a mobilidade funcional ascendente das mulheres.

III.2.2 – Estudo dos diferenciais salariais entre 2012 e 2017

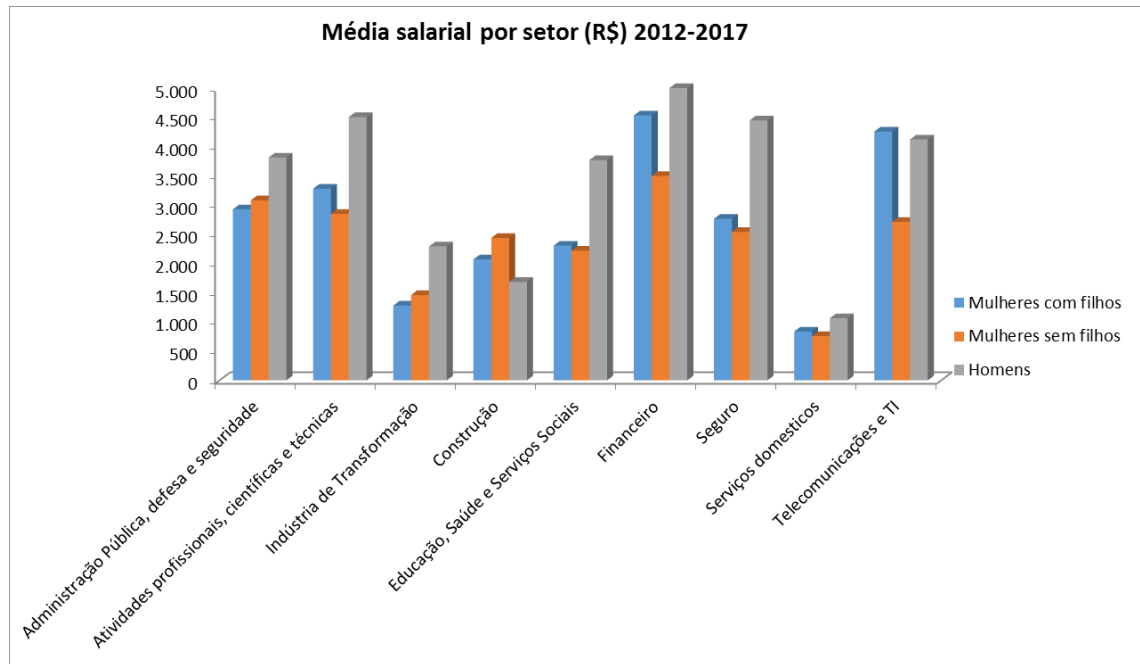
O último parâmetro a ser analisado é o salário, fator fundamental para o objetivo da monografia. No aspecto geral, a média salarial da economia de entre 2012 e 2017 é de R\$ 1.964,00.¹³ Para os setores selecionados, ela sobe para R\$ 2.865,00. Isso mostra que alguns setores em questão têm remuneração acima da média, como é o caso do setor Financeiro. Esse, por sua vez, apresenta a média salarial mais alta, de R\$ 4.636,00, e o maior gap salarial entre gêneros, de R\$ 1.346,00 de diferença em relação a mulheres com filhos e de R\$ 2.381,00 para mulheres sem filhos. O dado é curioso, uma vez que nesse setor a média de participação feminina é de 48,6%, indicando uma distribuição mais igualitária em termos de participação no setor mas que não se reflete nos salários.

A Figura 12 e Tabela 13 ajudam a levantar outras questões, como o fato de que o único setor no qual as mulheres ganham mais que homens é o de Construção, sendo que nesse caso a parcela masculina representa 96,5%. Isso está conectado ao tipo de trabalho realizado, uma vez que, para esse setor, as mulheres devem estar alocadas em empregos mais qualificados, de nível superior, quando comparado ao dos homens. Tal particularidade é aplicável também ao setor de Serviços domésticos, no qual as mulheres são 93,1% e, ainda assim, ganham em

¹³ Os valores dos salários estão deflacionados levando em consideração o IPCA acumulado ano a ano para valores reais de 2017

média R\$ 266,00 a menos que seus colegas do sexo masculino, o que deve estar associado à categoria do serviço realizado dependendo do sexo.¹⁴

Figura 12 – Média salarial por setor (R\$) (2012-2017)



Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

¹⁴ Caso mulheres que tenham filhos não sejam pessoas de referência ou cônjuges, o método de estimação da PNAD Contínua pode estar deixando de fora mulheres que têm filhos e possuem salários baixos.

Tabela 13 – Médias salariais por setor (R\$) (2012-2017)

Médias salariais por setor (R\$) 2012-2017			
Setores	Homens	Mulheres com filhos	Mulheres sem filhos
Administração Pública, defesa e seguridade	3.811	2.925	3.080
Atividades profissionais, científicas e técnicas	4.502	3.279	2.848
Indústria de Transformação	2.290	1.279	1.460
Construção	1.685	2.068	2.436
Educação, Saúde e Serviços Sociais	3.767	2.304	2.217
Financeiro	5.878	4.532	3.497
Seguro	4.446	2.763	2.537
Serviços domésticos	1.062	835	757
Telecomunicações e TI	4.120	4.255	2.710
Média Total	3.507	2.694	2.393

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

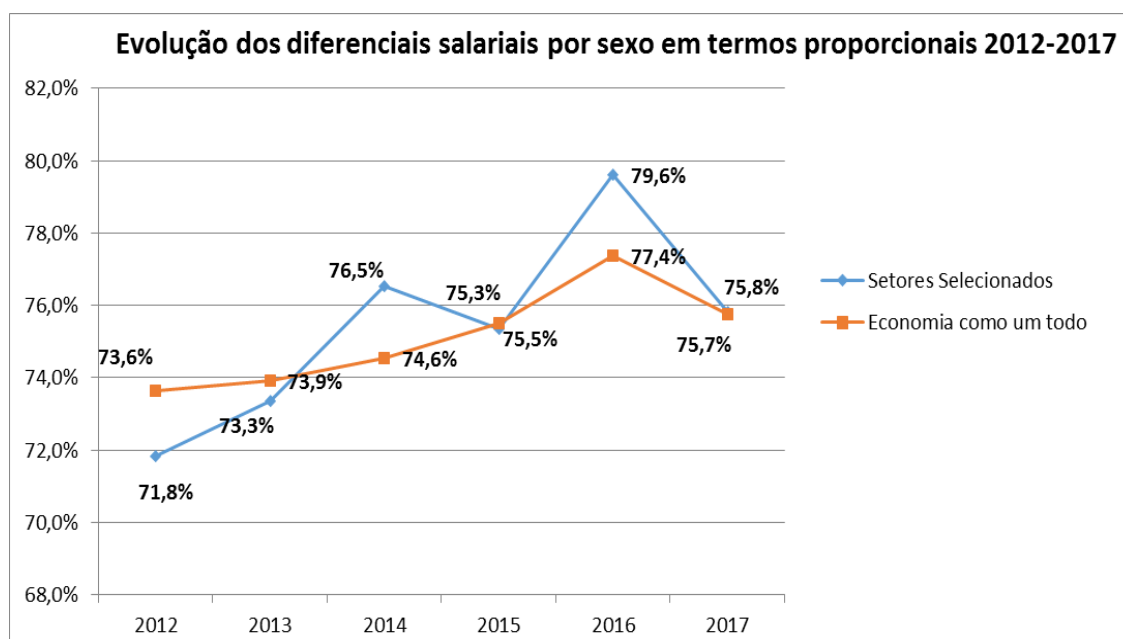
Quando se olha mais de perto a questão de gênero, percebe-se que as mulheres com filhos ganharam, entre 2012 e 2017, R\$300,00 a mais que mulheres sem filhos. No entanto, isso pode estar associado ao método de estimação dessa variável pela PNAD Contínua explicado anteriormente, que poderia estar superestimando a remuneração das mulheres com filhos.¹⁵ Levando em consideração as esferas analisadas, os homens ganham R\$813,00 a mais que mulheres com filhos e R\$1.113,00 em relação a mulheres sem filhos. Com isso em vista, a próxima abordagem em termos de diferenciais de remuneração é a análise do gap de salários ano a ano.

Para que a investigação em termos de gap salarial entre sexos ano a ano seja mais objetiva, ela será feita de forma agregada, levando em consideração homens e mulheres, nos setores escolhidos e também da economia como um todo.

A Figura 13 foi construída a partir das diferenças salariais entre homens e mulheres na perspectiva de proporção, ou seja, ele indica o quanto mulheres ganham em relação aos homens e como se deu essa evolução entre 2012 e 2017.

¹⁵ Em alguns casos, as diferenças salariais entre mulheres com e sem filhos podem apresentar maior variância, como é o caso do setor de Telecomunicações e TI, que possui uma amostra pequena de pessoas. Portanto, as variações salariais nesses casos podem ter maior influência nas médias quando comparada a outros setores.

Figura 13 – Evolução dos diferenciais salariais por sexo em termos proporcionais 2012-2017



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

A partir disso é possível levantar alguns fatos relevantes. As duas curvas analisadas apresentam um comportamento parecido ao longo do tempo com o *disclaimer* de que, quando se coloca em evidência apenas os setores selecionados, elas se tornam um pouco mais acentuadas, uma vez que a amostra é menor, o que leva as variações salariais a terem mais impacto.

No período em questão, levando em consideração tanto os setores analisados como a economia de forma geral, em nenhum ano as mulheres superaram o patamar de remuneração equivalente a mais que 80% do salário dos homens. Como destacado anteriormente, as mulheres ainda estão alocadas em sua maioria em cargos menos qualificados, indicando um problema em termos de posicionamento feminino no mercado e ascensão na hierarquia. Tal tendência está diretamente relacionada a salários inferiores aos dos homens.

Além disso, vale destacar que, de 2016 para 2017, houve um aumento em termos de desigualdade salarial. Considerando apenas os setores analisados, o salário feminino passou a ser 3,8% menor do que em 2016 e 1,6% quando se considera todos os setores. Com exceção da variação de 2014 para 2015, para os setores selecionados, a tendência era de queda dos

diferenciais de remuneração de 2012-2017. Vale lembrar que o Brasil passa por uma crise econômica e política, que exerce influência direta no mercado de trabalho podendo ter alterado a dinâmica de distribuição de empregos, por exemplo, casos de demissões e realocações em posições de menor remuneração. Assim, não se sabe até que ponto a inflexão da diminuição dos diferenciais salariais entre os sexos pode estar relacionado com esse contexto atual. A inflexão identificada de 2016 para 2017 não pode ser considerada ainda uma quebra de tendência mas é um elemento que merece atento acompanhamento para os próximos anos.

Visando o objetivo final da monografia, a partir do levantamento dos dados da PNAD Contínua (2012-2017) foi possível verificar que, no período em questão e no caso dos setores escolhidos, houve a manutenção tanto da participação das mulheres nesses ambientes que eram predominantemente masculinos, inclusive naqueles considerados mais dinâmicos, ou de maior produtividade, quanto do posicionamento estratégico dessas mulheres, que ainda têm grande espaço para conquistar em cargos de liderança. Além disso, foi identificado um indicativo de aumento do gap salarial entre sexos. No entanto, apenas com a variação de 2016 para 2017 não seria possível afirmar quebra de tendência das desigualdades de remuneração: é preciso o acompanhamento desses indicadores para os próximos anos a fim de constatar se isso foi de fato inflexão na direção de aumento das desigualdades salariais ou apenas uma questão pontual.

Considerações finais

Esse trabalho teve como objetivo verificar para o caso brasileiro duas constatações propostas, com base no World Gender Gap Report de 2017: a inflexão na diminuição do hiato salarial de gênero e a baixa representatividade feminina nos setores mais dinâmicos na economia do conhecimento. O estudo partiu dos destaques identificados no relatório fornecido pelo Fórum Econômico Mundial, que por sua vez possui um método padronizado para calcular por meio de diversos aspectos e em forma de ranking quanto cada país ainda precisa evoluir para alcançar a equidade entre sexos. Apesar da abordagem interessante desse tema, fez-se necessário mergulhar mais a fundo na questão de gênero no Brasil para que pudesse chegar à conclusão final da monografia.

Tendo isso em vista, o próximo passo foi a sistematização do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho desde os anos 70. A entrada se deu de forma gradual no século XX, evoluindo de ocupações majoritariamente agrícolas para setor industrial e emprego doméstico remunerado, a terceirização da economia fez com que a participação feminina aumentasse em setores como comércio e serviços. Vários critérios foram considerados na análise desse movimento dos anos 70 aos anos 2000, como nível de escolaridade, faixa etária, número de filhos e remuneração. Apesar dos avanços em termos de diversificação dos nichos ocupados por elas, a partir do primeiro capítulo foi possível observar que o fato de mais anos de estudo não se traduziu em igualdade de participação em cargos de mais prestígio. Além disso, é nítido o peso que recai sobre as mulheres em relação a afazeres domésticos e cuidados com a família, caracterizando, assim, uma dupla jornada de trabalho.

Como complemento à perspectiva de mercado de trabalho, foi feito um estudo a partir dos dados de bolsas CNPq sobre a participação das mulheres em diversas esferas do conhecimento e como se deu essa evolução de 2001 a 2016 considerando aspectos como, idade, área de pesquisa, liderança em projetos e tipo de bolsa. Algumas conclusões foram possíveis após a análise dessas variáveis, sub-representação feminina no meio de pesquisas acadêmicas, principalmente nas ciências e tecnologia e no aspecto qualitativo, ainda existe

espaço para que as mulheres conquistem bolsas de maior nível hierárquico ou de mais prestígio assim como mais participação na liderança de projetos.

Na sequência, os temas do Capítulo I foram retomados por meio do estudo dos dados da PNAD Contínua para os anos de 2012 a 2017, levando em consideração alguns setores e critérios. A partir dessas informações, alguns padrões apontados no primeiro capítulo continuam sendo identificados mesmo recentemente. Em termos de posicionamento no mercado de trabalho, principalmente para os setores em evidência, a presença feminina em cargos de gerência e diretoria e como profissionais da ciência e intelectuais é muito menor quando comparada a dos homens. Em relação a esses últimos dois parâmetros, a presença ou não de filhos parece exercer grande influência uma vez que mulheres com filhos apresentam taxas de participação ainda menores nessas esferas analisadas.

Mais especificamente sobre o objetivo do trabalho, observa-se no caso brasileiro que o perfil de participação setorial por sexo se manteve; esferas que eram antes majoritariamente masculinas permanecem com essa característica; e, em termos salariais, constata-se de 2016 para 2017 um aumento da diferença salarial de gênero. No entanto, é válido frisar que esse movimento para apenas um ano não é suficiente para confirmar uma quebra de tendência, a inflexão na redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. É necessário o acompanhamento desse indicador junto aos outros que foram analisados para ter uma visão mais completa de como se dá a presença das mulheres no mercado de trabalho.

Considerando todos os aspectos desenvolvidos neste trabalho, é possível dizer que, apesar das conquistas em termos de entrada no mercado de trabalho, verifica-se que as mulheres ainda estão longe de posições de poder e decisão. Identificam-se importantes lacunas a serem preenchidas nas próximas gerações e, por isso a importância do acompanhamento dos dados analisados, que ajudam a entender o atual panorama assim como pensar em medidas para revertê-lo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A. *Brazil – Qualitative Report*. Rio de Janeiro: The Elsevier Foundation, 2012.

ACKER, J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, Thousand Oaks, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.

ARAÚJO, C. Mulheres e Representação Política : a experiência das cotas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 247-255, 1998.

ARAÚJO, C. Valores e desigualdade de gênero: mediações entre participação política e representação democrática. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, v. 16, n. 2, p. 36, 2016. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/23143>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

BARROS, R.; MENDONÇA, R. *Os determinantes da desigualdade no Brasil*. Brasília, DF: IPEA, 1995 (Texto para discussão, n. 377).

BIAN, L.; LESLIE, S.; CIMPIAN, A. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, New York, v. 355, n. 6323, p. 389-391, 2017.

BLOFIELD, M.; EWIG, C.; PISCOPO, J. The reactive left: Gender equality and the Latin American pink tide. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford, v. 24, n. 4, p. 345-369, 2017.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. Instruídas e trabalhadeiras: Trabalho feminino no final do século XX. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 17-18, p. 157-196, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a07.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*, Florianópolis, n. especial, p. 179-199, 1994.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. *Mulher e Trabalho*, Porto Alegre, v. 2, p. 95-105, 2002.

BRUSCHINI, M. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CAVALCANTE, Pedro; CARVALHO, Paulo. The professionalization of Brazilian federal bureaucracy (1995-2014): advances and dilemmas. *Revista Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 51, n. 1, p. 1-26, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122017000100002&script=sci_arttext&tlng=en#B4>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CNPq. *Séries Históricas*, 2015. Disponível em: <<http://cnpq.br/series-historicas>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

CNPq. *Plataforma Lattes: Liderança por sexo*, 2016. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-lideranca-e-sexo>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

FALCÃO, J. Elas realmente não fogem à luta. 2015. Disponível em: <<https://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/elas-realmente-nao-fogem-a-luta/>>. Acesso em: 1 fev. 2018.

FEIJÓ, C.; LAMÔNICA, M.; LIMA, S. *Financialization and Structural Change: the Brazilian case in the 2000s*. Centro de Estudos sobre Desigualdade e Desenvolvimento, Niterói, 2016 (Texto para discussão, n. 118).

FILGUEIRA, F.; FRANZONI, J. The divergence in women's economic empowerment: Class and gender under the pink tide. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford, v. 24, n. 4, p. 370-398, 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2017*. World Economic Forum: Genebra, 2017. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>>. Acesso em: 1 fev. 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2016*. World Economic Forum: Genebra, 2016. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/the-global-gender-gap-report-2016/>>. Acesso em: 5 fev. 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2015*. World Economic Forum: Genebra, 2015. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>>. Acesso em: 7 fev. 2018.

IBGE. *Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. IBGE: Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. *Síntese de Indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Microdados*. IBGE: Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_microdados.shtm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

IBGE. *Pesquisa Mensal de Emprego – PME*. IBGE: Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

LAVINAS, L. *Empregabilidade no Brasil: Inflexões de gênero e diferenciais femininos*. Brasília, DF: IPEA, 2001 (Texto para discussão, n. 826).

LAVINAS, L. How Social Developmentalism Reframed Social Policy in Brazil. *New Political Economy*, Oxford, v. 22, n. 6, p. 1-17, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/13563467.2017.1297392>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

LAVINAS, L.; ARAÚJO, E.; BRUNO, M. Brasil: vanguarda da financeirização entre os emergentes? Uma análise exploratória. Rio de Janeiro: IE-UFRJ, 2017 (Texto para discussão 032).

LAVINAS, L.; CORDILHA, A.C; CRUZ, G. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho brasileiro: rumos da formalização. *Cahiers du Mage*, n. 18, Travail, Care et Politiques Sociales. Débat Brésil-France, Déc.2014, p.59-90.

LAVINAS, Lena; LEÓN, Francisco. Emprego feminino no Brasil: Mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho. *Políticas Sociales*, Santiago de Chile, v. 60, 2002.

LAVINAS, L.; NICOLL, M. Atividade e Vulnerabilidade: Quais os arranjos familiares em risco? *Dados*, Rio de Janeiro, v. 49, n. 1, p. 67-97, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 16 jul. 2018.

LAVINAS, L. É a macroeconomia, idiota! *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 201, n. 2, p. 621-627, 2016.

LEONE, E.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2013. Disponível em: <<http://www.rebep.org.br/index.php/revista/article/view/157>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

LIMA, B.; BRAGA, M.; TAVARES, I. Participação das Mulheres nas Ciências e Tecnologias: Entre espaços ocupados e lacunas. *Revista Gênero*, Niterói, v. 16, n. 1, p. 11-31, 2015.

MADALOZZO, R. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brazil: An Empirical Analysis. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502010000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 16 jul. 2018.

DESVAUX, G.; DEVILLARD, S.; SANCIER-SULTAN, S. Women at the Top of Corporations: Making It Happen. *Women Matter 2010*, Nova York: McKinsey & Company, 2010.

MELO, H.; LASTRES, H.; MARQUES, T. Gênero no Sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil. *Revista Gênero*, Niterói, v. 4, n. 2, 2004.

MELO, H.; THOMÉ, D. Mulheres e Poder: Histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

NOLAND, M.; MORAN, T.; KOTSCHWAR, B. Is Gender Diversity Profitable? Evidence From a Global Survey. Working Paper, Washington, v. 16, n. 3, 2016.

PAULANI, L. Não há saída sem a reversão da financeirização. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 29-35, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0029.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

PINHEIRO, L.; MEDEIROS, M. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. Brasília, DF: IPEA, 2016 (Texto para discussão, n. 2214). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/tda_2214.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2018.

RAZAVI, S.; TURQUET, L. Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights. *Global Social Policy*, Thousand Oaks, v. 16, n. 1, p. 86-108, 2016.

RENAUX, P. Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens.html>>. Acesso em: 31 jul. 2018.

SPM. Secretaria de políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as mulheres 2013-2015*. SPM, 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

TALENSES; INSPER. Panorama Mulher 2017 - A presença das Mulheres na Liderança das Empresas. São Paulo: Talenses e Insper, 2017. Disponível em: <<http://online.fliphtml5.com/vqod/jvcy>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

UN WOMEN. *Progress of the world's women 2015-2016*. UN Women, 2015. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/en/2015/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

ANEXOS

ANEXO A – Base de dados da PNAD Contínua 2012-2017, segundo os setores e critérios selecionados (Mulheres)

Mulheres															
Setores	2012														
	Participação por setor (Total mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		Média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
	Total	Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Total
Administração Pública, defesa e seguridade	45,8%	1,30	1.993	2.071	49,0	38,4	36,0	35,2	7,7%	31,4%	9,7%	58,2%	11,7	12,8	11,0
Atividades profissionais, científicas e técnicas	46,4%	1,28	2.208	2.044	50,4	33,2	36,8	38,1	5,7%	37,7%	3,3%	37,3%	12,6	13,4	12,9
Indústria de Transformação	35,7%	1,29	901	1.011	48,6	35,8	37,5	38,9	5,2%	21,5%	2,6%	34,1%	7,8	9,5	8,9
Construção	4,3%	1,33	1.188	1.537	46,5	33,6	38,0	39,2	3,0%	15,4%	1,4%	25,0%	8,7	10,9	6,5
Educação, Saúde e Serviços Sociais	76,3%	1,28	1.623	1.536	49,0	37,2	35,8	34,9	14,8%	55,5%	10,8%	66,0%	12,1	13,0	12,9
Financeiro	47,9%	1,16	3.456	2.343	48,6	32,7	38,3	37,4	3,6%	39,4%	1,2%	38,5%	12,4	13,7	13,7
Seguro	53,8%	1,21	1.935	1.675	48,0	33,0	38,8	39,1	10,9%	35,3%	1,9%	59,8%	12,5	12,9	12,4
Serviços domésticos	93,1%	1,31	566	511	47,5	38,7	34,3	34,1	-	-	-	-	5,7	6,5	5,1
Telecomunicações e TI	30,1%	1,28	2.533	1.642	47,3	30,4	39,2	39,2	3,3%	24,6%	1,9%	22,8%	11,5	12,6	12,9
Setores	2013														
	Participação por setor (Total Mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		Média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
	Total	Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Total
Administração Pública, defesa e seguridade	45,1%	1,25	2.139	2.273	46,6	38,7	36,0	35,4	5,2%	31,4%	10,2%	56,0%	11,9	13,0	11,3
Atividades profissionais, científicas e técnicas	47,9%	1,27	2.482	2.160	45,7	33,4	37,7	38,1	4,3%	38,7%	3,2%	38,3%	12,9	13,6	13,5
Indústria de Transformação	35,5%	1,30	1.001	1.098	45,3	36,2	37,8	38,7	4,4%	22,7%	4,0%	35,9%	8,0	9,5	9,2
Construção	4,1%	1,28	1.716	1.698	43,9	33,3	38,9	38,9	3,9%	16,9%	2,1%	24,8%	9,5	11,3	6,7
Educação, Saúde e Serviços Sociais	76,4%	1,27	1.742	1.706	46,3	37,5	35,9	35,1	17,3%	55,1%	10,2%	66,0%	12,1	13,1	13,0
Financeiro	47,4%	1,34	3.677	2.651	44,6	32,9	37,8	37,6	3,4%	40,5%	2,1%	39,1%	12,8	13,8	13,9
Seguro	53,3%	1,16	2.217	1.810	46,3	33,6	36,2	39,5	2,3%	46,2%	4,5%	53,1%	12,3	13,0	12,8
Serviços domésticos	93,4%	1,31	618	568	45,4	39,2	33,3	33,3	-	-	-	-	5,8	6,6	5,2
Telecomunicações e TI	28,6%	1,28	3.763	2.034	43,8	30,7	39,4	39,7	2,4%	27,2%	0,4%	25,7%	11,2	13,0	12,9

Setores	2014														
	Participação por setor (Total Mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		Média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
			Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	
Administração Pública, defesa e seguridade	44,7%	1,27	2.357	2.453	49,4	38,9	36,3	35,5	7,1%	30,6%	9,3%	58,8%	12,0	13,1	11,5
Atividades profissionais, científicas e técnicas	43,6%	1,26	3.263	2.293	49,7	33,5	39,0	38,0	5,9%	39,4%	3,1%	37,7%	12,8	13,6	13,2
Indústria de Transformação	34,9%	1,26	1.024	1.210	48,5	36,2	37,5	38,9	4,3%	22,6%	2,9%	32,8%	7,6	9,6	9,3
Construção	3,2%	1,30	1.918	1.949	47,0	33,5	38,2	39,4	2,5%	16,5%	1,1%	25,2%	8,0	11,8	6,7
Educação, Saúde e Serviços Sociais	75,7%	1,26	1.928	1.811	49,0	37,8	35,9	35,0	15,0%	53,7%	9,6%	65,9%	12,0	13,1	13,0
Financeiro	50,7%	1,34	4.144	2.764	48,8	32,9	37,4	37,6	4,6%	41,7%	1,5%	40,4%	13,6	13,8	14,0
Seguro	53,2%	1,28	2.484	2.501	50,6	34,2	37,1	39,5	3,9%	45,2%	0,0%	69,7%	13,4	13,5	12,6
Serviços domésticos	93,5%	1,29	725	634	47,7	39,8	33,5	32,9	-	-	-	-	5,7	6,7	5,3
Telecomunicações e TI	29,5%	1,30	1.798	2.278	48,3	31,9	39,0	39,6	1,0%	24,9%	0,5%	24,8%	11,8	13,0	13,1

Setores	2015														
	Participação por setor (Total Mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		Média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
			Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	
Administração Pública, defesa e seguridade	41,4%	1,25	2.803	2.771	50,2	39,0	36,6	36,0	6,8%	32,8%	7,5%	53,1%	11,8	13,1	11,5
Atividades profissionais, científicas e técnicas	43,6%	1,23	2.953	2.554	50,6	34,0	37,6	37,7	6,4%	35,9%	3,0%	37,1%	12,9	13,8	13,0
Indústria de Transformação	35,5%	1,24	1.192	1.342	48,9	36,8	37,3	38,4	4,7%	23,8%	3,2%	32,8%	7,7	9,8	9,4
Construção	3,0%	1,27	2.090	1.998	46,6	34,3	39,7	38,8	3,7%	15,2%	1,6%	23,1%	9,2	11,8	6,8
Educação, Saúde e Serviços Sociais	76,1%	1,22	2.189	2.055	49,3	38,2	35,8	34,9	12,7%	53,1%	9,4%	66,9%	12,2	13,3	13,2
Financeiro	49,1%	1,20	3.447	3.221	48,4	34,1	37,3	37,4	4,6%	37,7%	1,3%	40,1%	12,6	13,9	14,2
Seguro	49,7%	1,17	2.619	2.477	48,1	34,6	38,3	39,1	1,7%	43,6%	0,0%	57,5%	12,6	13,3	12,9
Serviços domésticos	93,2%	1,27	785	695	48,0	40,3	32,8	32,6	-	-	-	-	5,9	6,8	5,3
Telecomunicações e TI	28,4%	1,24	4.250	2.456	47,7	32,1	40,4	39,4	3,7%	23,4%	0,2%	22,1%	12,6	12,9	13,2

Setores	2016														
	Participação por setor (Total Mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		Média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
			Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	
Administração Pública, defesa e seguridade	40,1%	1,21	3.003	3.179	50,2	39,5	37,2	36,5	6,9%	32,8%	5,5%	52,0%	11,9	13,2	11,6
Atividades profissionais, científicas e técnicas	46,7%	1,21	3.234	2.774	50,6	34,1	39,7	38,3	5,7%	34,9%	3,5%	37,6%	13,1	14,0	13,9
Indústria de Transformação	35,6%	1,23	1.337	1.464	49,2	37,5	37,6	38,6	4,7%	24,4%	2,7%	36,9%	8,0	10,0	9,5
Construção	3,2%	1,27	2.027	2.982	47,3	35,1	36,8	39,1	2,4%	16,8%	1,7%	26,1%	9,2	12,1	7,0
Educação, Saúde e Serviços Sociais	75,9%	1,22	2.243	2.198	49,7	38,5	36,1	35,4	13,9%	55,4%	9,0%	67,1%	12,3	13,3	13,3
Financeiro	47,1%	1,21	4.189	3.502	50,1	34,1	38,2	38,1	3,8%	40,0%	0,0%	29,1%	13,6	14,2	14,4
Seguro	54,2%	1,18	2.498	2.241	49,9	34,8	37,3	39,7	5,8%	45,9%	2,9%	58,9%	13,0	13,0	12,7
Serviços domésticos	92,6%	1,26	857	762	48,0	40,6	33,2	32,9	-	-	-	-	5,9	7,0	5,5
Telecomunicações e TI	25,4%	1,33	7.362	2.718	47,8	32,3	41,8	39,6	1,3%	23,4%	1,1%	20,8%	13,4	13,1	13,2

Setores	2017														
	Participação por setor (Total Mulheres)	Nº de Filhos	Salário		Idade		média de horas trabalhadas		Dirigentes		Profissionais das Ciências e Intelectuais		Média anos de estudo		Média de anos de estudo
			Total	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	Sem Filhos	Com filhos	
Administração Pública, defesa e seguridade	40,6%	1,21	3.266	3.445	49,8	39,7	37,3	36,6	6,2%	29,9%	5,5%	50,4%	12,4	13,4	11,8
Atividades profissionais, científicas e técnicas	48,4%	1,17	3.214	3.087	51,0	34,8	38,2	38,4	5,0%	33,4%	3,9%	44,5%	13,1	14,2	14,1
Indústria de Transformação	35,5%	1,23	1.283	1.524	49,1	37,7	37,1	38,5	4,9%	24,9%	2,3%	32,1%	8,1	10,2	9,6
Construção	3,1%	1,26	2.330	2.715	46,4	34,5	38,8	39,2	3,2%	17,3%	0,5%	18,0%	9,1	12,4	7,2
Educação, Saúde e Serviços Sociais	75,6%	1,21	2.415	2.305	49,6	38,7	36,4	35,5	13,6%	57,8%	9,2%	66,9%	12,6	13,4	13,3
Financeiro	49,6%	1,18	4.449	3.888	50,2	34,9	38,0	38,4	3,3%	40,1%	1,9%	36,2%	13,2	14,4	14,5
Seguro	54,5%	1,22	2.759	2.558	50,3	35,2	38,7	39,8	7,6%	42,3%	8,1%	72,6%	12,7	13,1	13,0
Serviços domésticos	92,9%	1,25	888	800	48,5	40,9	32,5	32,3	-	-	-	-	6,2	7,1	5,8
Telecomunicações e TI	27,5%	1,19	3.618	3.150	48,2	32,7	39,8	40,0	1,1%	29,0%	1,5%	26,3%	12,7	13,4	13,4

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

ANEXO B – Base de dados da PNAD Contínua 2012-2017, segundo os setores e critérios selecionados (Homens)

Homens							
Setores	2012						
	Participação por setor (Total homens)	Salário	Idade	Média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	54,2%	2.660	40,3	39,8	61,0%	32,1%	12,6
Atividades profissionais, científicas e técnicas	53,6%	3.236	38,7	40,1	56,7%	59,4%	13,3
Indústria de Transformação	64,3%	1.634	35,7	43,4	73,3%	63,3%	9,0
Construção	95,7%	1.196	38,4	41,9	81,6%	73,6%	10,5
Educação, Saúde e Serviços Sociais	23,7%	2.662	39,2	36,9	29,8%	23,2%	12,8
Financeiro	52,1%	3.820	36,4	38,2	56,9%	60,3%	13,6
Seguro	46,2%	3.162	39,5	40,9	53,8%	38,3%	12,8
Serviços domésticos	6,9%	739	43,0	41,6	-	-	6,2
Telecomunicações e TI	69,9%	3.049	33,3	41,6	72,1%	75,3%	12,6
Setores	2013						
	Participação por setor (Total homens)	Salário	Idade	média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	54,9%	2.931	40,5	39,7	63,4%	33,8%	12,7
Atividades profissionais, científicas e técnicas	52,1%	3.595	38,9	40,0	57,0%	58,5%	13,5
Indústria de Transformação	64,5%	1.787	36,0	42,9	72,8%	60,2%	9,2
Construção	95,9%	1.403	38,7	41,6	79,2%	73,1%	11,0
Educação, Saúde e Serviços Sociais	23,6%	2.940	39,3	36,6	27,6%	23,8%	12,9
Financeiro	52,6%	4.302	36,7	38,7	56,1%	58,8%	13,8
Seguro	46,7%	3.437	39,7	41,9	51,5%	42,4%	12,9
Serviços domésticos	6,6%	809	43,2	41,4	-	-	6,3
Telecomunicações e TI	71,4%	3.137	33,2	41,7	70,4%	73,9%	12,8

Setores	2014						
	Participação por setor	Salário	Idade	média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	55,3%	3.103	40,6	39,6	62,3%	31,9%	12,9
Atividades profissionais, científicas e técnicas	56,4%	3.703	39,2	40,0	54,7%	59,2%	13,6
Indústria de Transformação	65,1%	1.903	36,3	42,5	73,1%	64,3%	9,3
Construção	96,8%	1.412	39,2	41,2	80,9%	73,6%	11,5
Educação, Saúde e Serviços Sociais	24,3%	3.086	39,5	36,6	31,3%	24,5%	12,9
Financeiro	49,3%	4.602	37,7	38,0	53,6%	58,1%	13,8
Seguro	46,8%	3.358	39,7	40,9	50,9%	30,3%	13,4
Serviços domésticos	6,5%	885	44,3	42,3	-	-	6,5
Telecomunicações e TI	70,5%	3.256	34,0	41,7	74,1%	74,7%	13,0

Setores	2015						
	Participação por setor	Salário	Idade	média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	58,6%	3.423	41,4	39,4	60,4%	39,5%	12,9
Atividades profissionais, científicas e técnicas	56,4%	4.016	39,8	40,0	57,7%	59,9%	13,7
Indústria de Transformação	64,5%	2.125	36,8	42,2	71,5%	64,0%	9,4
Construção	97,0%	1.498	39,2	40,6	81,1%	75,3%	11,5
Educação, Saúde e Serviços Sociais	23,9%	3.491	40,1	36,6	34,2%	23,7%	13,2
Financeiro	50,9%	5.376	38,2	38,1	57,7%	58,5%	13,8
Seguro	50,3%	4.336	40,4	39,3	54,7%	42,5%	13,3
Serviços domésticos	6,8%	984	44,7	41,3	-	-	6,6
Telecomunicações e TI	71,6%	3.796	34,6	41,7	72,9%	77,7%	12,9

Setores	2016						
	Participação por setor	Salário	Idade	média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	59,9%	3.863	41,7	39,7	60,3%	42,4%	13,0
Atividades profissionais, científicas e técnicas	53,3%	4.544	40,4	39,8	59,3%	58,8%	13,9
Indústria de Transformação	64,4%	2.210	37,5	42,3	70,9%	60,5%	9,6
Construção	96,8%	1.623	39,7	40,4	80,7%	72,2%	11,9
Educação, Saúde e Serviços Sociais	24,1%	3.571	40,3	37,1	30,7%	23,9%	13,1
Financeiro	52,9%	5.524	39,0	39,0	56,2%	70,9%	14,1
Seguro	45,8%	3.990	41,4	40,5	48,4%	38,2%	13,0
Serviços domésticos	7,4%	1.047	44,5	40,2	-	-	6,7
Telecomunicações e TI	74,6%	3.952	34,7	41,2	75,3%	78,2%	13,0

Setores	2017						
	Participação por setor	Salário	Idade	média de horas trabalhadas	Dirigentes	Profissionais das Ciências e Intelectuais	Média anos de estudo (Total)
Administração Pública, defesa e seguridade	59,4%	3.977	41,5	39,7	64,5%	41,8%	13,3
Atividades profissionais, científicas e técnicas	51,6%	4.406	40,5	39,9	60,5%	55,7%	14,1
Indústria de Transformação	64,5%	2.302	37,7	42,1	68,3%	63,8%	9,8
Construção	96,9%	1.647	40,1	40,0	80,4%	77,0%	12,0
Educação, Saúde e Serviços Sociais	24,4%	3.947	40,7	36,8	31,8%	24,5%	13,3
Financeiro	50,4%	7.367	39,4	39,2	53,0%	62,6%	14,3
Seguro	45,5%	5.015	41,2	41,2	53,4%	50,7%	13,0
Serviços domésticos	7,1%	1.094	44,1	39,9	-	-	6,9
Telecomunicações e TI	72,5%	4.351	35,1	41,8	72,4%	75,0%	13,3

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

ANEXO C – Legenda dos critérios selecionados da PNAD Contínua

Filhos	NÚMERO MÉDIO DE FILHOS
Salário	SALÁRIO MÉDIO
Idade	IDADE MÉDIA
Anos de estudo	MÉDIA DE ANOS DE ESTUDO CONCLUÍDOS
Horas	MÉDIA DE HORAS TRABALHADAS
Dirigentes	DIRETORES EXECUTIVOS, DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MEMBROS DO PODER EXECUTIVO E LEGISLATIVO DIRIGENTES ADMINISTRATIVOS E COMERCIAIS DIRIGENTES E GERENTES DE PRODUÇÃO E OPERAÇÃO GERENTES DE HOTÉIS, RESTAURANTES, COMÉRCIOS E OUTROS SERVIÇOS
Profissionais das Ciências e Intelectuais	PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS E DA ENGENHARIA PROFISSIONAIS DA SAÚDE PROFISSIONAIS DO ENSINO ESPECIALISTAS EM ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES PROFISSIONAIS EM DIREITO, EM CIÊNCIAS SOCIAIS E CULTURAIS

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.

ANEXO D – Legenda dos setores selecionados da PNAD Contínua

INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS FABRICAÇÃO DE BEBIDAS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DO FUMO FABRICAÇÃO DE PRODUTOS TÊXTEIS CONFECÇÃO DE ARTIGOS DO VESTUÁRIO E ACESSÓRIOS PREPARAÇÃO DE COURO E FABRICAÇÃO DE ARTEFATOS DE COURO, ARTIGOS DE VIAGEM E CALÇADOS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE MADEIRA FABRICAÇÃO DE CELULOSE, PAPEL E PRODUTOS DE PAPEL IMPRESSÃO E REPRODUÇÃO DE GRAVAÇÕES FABRICAÇÃO DE COQUE; PRODUTOS DERIVADOS DE PETRÓLEO E DE BIOCOMBUSTÍVEIS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS FARMOQUÍMICOS E FARMACÊUTICOS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE BORRACHA E DE MATERIAL PLÁSTICO FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE MINERAIS NÃO-METÁLICOS METALURGIA FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE METAL, EXCETO MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA, PRODUTOS ELETRÔNICOS E ÓPTICOS FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS, APARELHOS E MATERIAIS ELÉTRICOS FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS FABRICAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, REBOQUES E CARROCERIAS FABRICAÇÃO DE OUTROS EQUIPAMENTOS DE TRANSPORTE, EXCETO VEÍCULOS AUTOMOTORES FABRICAÇÃO DE MÓVEIS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DIVERSOS MANUTENÇÃO, REPARAÇÃO E INSTALAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
CONSTRUÇÃO	CONSTRUÇÃO E INCORPORAÇÃO DE EDIFÍCIOS OBRAS DE INFRA-ESTRUTURA SERVIÇOS ESPECIALIZADOS PARA CONSTRUÇÃO
TELECOMUNICAÇÕES E TI	TELECOMUNICAÇÕES ATIVIDADES DOS SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO ATIVIDADES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO
FINANCEIRO	SERVIÇOS FINANCEIROS ATIVIDADES AUXILIARES DOS SERVIÇOS FINANCEIROS
SEGUROS	SEGUROS E PREVIDÊNCIA PRIVADA ATIVIDADES AUXILIARES DOS SEGUROS, DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E DOS PLANOS DE SAÚDE
ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	ATIVIDADES JURÍDICAS, DE CONTABILIDADE E DE AUDITORIA ATIVIDADES DE CONSULTORIA EM GESTÃO EMPRESARIAL SERVIÇOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA; TESTES E ANÁLISES TÉCNICAS PESQUISA E DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO PUBLICIDADE E PESQUISAS DE MERCADO OUTRAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL
SERVIÇOS DOMÉSTICOS	SERVIÇOS DOMÉSTICOS
EDUCAÇÃO, SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	EDUCAÇÃO ATIVIDADES DE ATENÇÃO À SAÚDE HUMANA ATIVIDADES DE ATENÇÃO À SAÚDE HUMANA INTEGRADAS COM ASSISTÊNCIA SOCIAL, INCLUSIVE PRESTADAS EM RESIDÊNCIAS COLETIVAS E PARTICULARES SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL SEM ALOJAMENTO

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da PNAD Contínua.