

EUGENIA TRONCOSO LEONE
JOSÉ DARI KREIN
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
ORGS.

MUNDO DO TRABALHO DAS MULHERES

AMPLIAR
DIREITOS
E PROMOVER
A IGUALDADE

**EUGENIA TRONCOSO LEONE
JOSÉ DARI KREIN
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
ORGANIZADORES**

MUNDO DO TRABALHO DAS MULHERES

**AMPLIAR DIREITOS
E PROMOVER
A IGUALDADE**

Presidente da República
Michel Temer

Secretária Nacional de Políticas para Mulheres
Fátima Lúcia Pelaes

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres
Maria Aparecida Andrade de Moura

Instituto de Economia - UNICAMP
Equipe do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/IE
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

Diagramação
Caco Bisol Produção Gráfica

Tiragem 1.000 exemplares

Junho de 2017

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação – Cedoc
do Instituto de Economia da Unicamp

331.4 R259 Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade/
Organizado por Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein, Marilane Oliveira
Teixeira – São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia
Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

ISBN 978-85-86215-92-6

1. Mulheres – Trabalho – Brasil. 2. Movimento sindical. I. Título. II. Leone,
E. T. (Org.). III. Krein, J. D. IV. Teixeira, M. O. (Org.).

Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade

Organizadores:
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

 Instituto de
economia

CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



São Paulo, 2017

O QUE GERA E PERPETUA A SEGREGAÇÃO, A DISCRIMINAÇÃO E AS DESIGUALDADES SALARIAIS

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA¹

RESUMO

Alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos, apesar da passagem dos séculos, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas aos afazeres domésticos. Ainda que as mudanças nas estruturas ocupacionais, resultado das transformações tecnológicas e nas formas de organização dos processos de trabalho, tenham gerado novas ocupações, persistem alguns atributos a ela associados e que acompanham a sua inserção no trabalho. Os avanços verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho. Apesar de sua maior participação no trabalho remunerado e de sua escolaridade superior à do sexo masculino, persistem condições de trabalho e diferenças nos rendimentos médios desfavoráveis às mulheres, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nessas últimas décadas, apresentou poucas alterações. Elas estão concentradas em atividades ligadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado, reafirmando a divisão sexual do trabalho e os papéis associados ao gênero como elementos estruturantes de um modelo de sociedade patriarcal e capitalista.

1. Economista, pesquisadora na área de relações de trabalho e gênero, doutoranda do IE/UNICAMP e assessora sindical.

BREVE HISTÓRICO ACERCA DOS PRIMEIROS DEBATES SOBRE AS DESIGUALDADES SALARIAIS

As primeiras manifestações a questionarem o não reconhecimento das condições de inserção das mulheres no mundo produtivo se desenvolvem quase em paralelo ao processo de industrialização. Já havia, desde o século XIX, uma presença forte de mulheres que ousaram reivindicar direitos iguais e empregos, e que denunciavam as desigualdades no trabalho e as diferenças salariais entre os sexos, conforme pode ser constatado pelos estudos de várias autoras, como Perdices de Blas e Gallego Abaroa (2007), Cristina Carrasco (2006) e Michelle Pujol (1998).

Nesse cenário de surgimento das primeiras indústrias, o trabalho das mulheres era fundamental, principalmente nos setores têxtil e de confecções. Elas traziam para o ambiente fabril sua experiência de oficinas, da indústria doméstica e do artesanato urbano. Segundo Eley, cerca de um terço da classe trabalhadora na Grã-Bretanha, Alemanha, França e Itália, no início do século XX, era formada por mulheres (ELEY, 2005, p. 81).

Entretanto, os movimentos democráticos² do século XIX afirmaram modelos de exaltação da masculinidade que condenavam as mulheres à dependência. A presença das mulheres nas fábricas representava um conflito com o seu “papel natural”, e elas concorriam com os homens na busca por empregos. Esses modelos, segundo o autor, também foram uma resposta aos ataques da burguesia à desordem e à degradação moral dos pobres, ou seja, o lugar das mulheres era o espaço da família (ELEY, 2005, p. 81). Excluídas dos principais ofícios, a sua qualificação estava no lar, e a sua identidade política estava subordinada ao homem. Embora o salário das mulheres fosse essencial para as famílias operárias, sua condição era explicitamente desvalorizada.

É nesse contexto que vai se conformando a classe trabalhadora - enquanto uma formação social complexa - em que as mulheres lutam por direitos iguais e pelo reconhecimento enquanto sujeito político, pois, embora ativas nos movimentos radicais, sua voz só pode ecoar dentro de suas próprias comunidades. Apenas aos homens caberia o mundo externo. A exigência de leis de proteção às mulheres surge em meados do século XIX (1830). Preservar

2. Os movimentos democráticos são a classe operária organizada através de sindicatos, os socialistas utópicos e os partidos socialistas.

mulheres e crianças contra os efeitos degradantes do trabalho nas novas fábricas significava defender uma noção idealizada de família e lar.

O debate sobre a presença das mulheres no mercado de trabalho ganhará novos contornos a partir da Primeira Guerra Mundial. Até então, persistiu a dicotomia, para as mulheres casadas, entre trabalho e matrimônio, já para as solteiras o trabalho era tolerado (IBISATE, 2007, p. 172). O debate sobre as diferenças salariais emerge como reação ao reconhecimento de uma condição de extrema desigualdade e injustiça frente aos homens. Diferentemente dos dias atuais, em que as diferenças salariais podem assumir múltiplas expressões e contornos, no contexto da primeira revolução industrial, ela era facilmente identificável, uma vez que as mulheres recebiam salários menores para realizar as mesmas tarefas no ambiente fabril e não havia preocupação em mascarar essa injustiça, porque era natural e aconselhável que elas recebessem menos.

Para Pujol, o debate que se sucedeu pode ser identificado a partir de três momentos, desenvolvidos a seguir.

Para as autoras Webb³, Fawcett⁴, Heather-Bigg⁵ e Smart⁶, no primeiro momento, marcado entre o final do século XIX e o início do século XX, o debate transitava fundamentalmente entre duas questões: se os salários representavam a contribuição das mulheres à produção ou se constituíam um nível de renda de subsistência suficiente. Assim, estavam presentes dois conceitos de “salário”, um com respeito à ideia de produtividade, e outro com respeito à ideia de subsistência⁷. Os argumentos que defendiam que as mulheres deviam receber uma remuneração menor do que a dos homens se concentravam na noção de que elas eram menos produtivas e que isso justificaria os salários inferiores. Por outro lado, a tese do salário de subsistência era sustentada pela ideia de que o trabalho era permitido apenas para as solteiras, que não necessitavam de renda superior à dos homens para a garantia de sua própria

3. Beatrice Webb, (1858-1943), pioneira nos estudos sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho.

4. Millicent Fawcett (1847-1929), feminista e autora de vários estudos sobre a situação das mulheres no século XIX. Desempenhou um papel importante na luta pelo sufrágio feminino.

5. Ana Heather Bigg, estudante economia em 1875, autora de vários trabalhos publicados em revistas de economia sobre o trabalho das mulheres.

6. William Smart (1853-1915), economista britânico.

7. Na teoria do salário de subsistência, descrita por Smith, no capítulo VIII de sua obra, *A Riqueza das Nações* (Smith [1776], 1983, p. 93-4), o trabalho é uma mercadoria como as outras, e seu preço, o salário, depende da subsistência do trabalhador. Já ideia de produtividade está baseada na produtividade marginal, conceito desenvolvido pelos economistas neoclássicos para tentar responder por que alguns trabalhadores recebiam salários inferiores. No entanto, esse conceito não logrou alcançar explicações razoáveis para a relação entre a produtividade das mulheres e seus salários inferiores aos do sexo masculino.

sobrevivência, diferente do homem, provedor cujo salário era essencial para a manutenção da família.

O segundo momento desse debate vai ser marcado pelo contexto da Primeira Guerra (PUJOL, 1992). As autoras que estiveram à frente dessa discussão – Fawcett, Rathbone⁸ e Webb – enfrentavam as posições que sustentavam, por exemplo, que o salário mais baixo das mulheres se deve ao fato de que suas necessidades de subsistência serem menores (CARRASCO, 2008, p. 9), uma vez que elas não possuíam obrigações familiares.

Entretanto, a experiência de trabalho das mulheres que passaram a substituir os homens durante a Primeira Guerra foi fundamental para que o movimento pela igualdade de condições de trabalho ganhasse força. Ao ocuparem os mesmos postos de trabalho, as mulheres demonstravam na prática a mesma capacidade e produtividade dos trabalhadores do sexo masculino. Para algumas autoras, como Rathbone, as mulheres deveriam ter acesso a salários pagos pelo Estado; já outras, como Fawcett, opunham-se a isso, alegando que as isolaria no ambiente familiar. Nesse contexto, as diferenças colocavam em confronto entendimentos diferenciados sobre a possibilidade de as mulheres garantirem salários iguais. Para Rathbone, o salário família abria espaço aos homens para serem os únicos responsáveis pela família, provedores legítimos e reconhecidos socialmente, enquanto as mulheres jamais alcançariam esse reconhecimento⁹ (CARRASCO, 2007, p. 479).

O terceiro momento do debate ocorre a partir das formulações de Edgeworth¹⁰ (PUJOL, 1998), autor para quem as desigualdades salariais não poderiam ser fundamentadas pela baixa produtividade das mulheres, mas, sim, pela ideia de subsistência, pois, ao não terem responsabilidades familiares, elas têm menores necessidades de sobrevivência.

As mulheres, excluídas das profissões e das corporações de ofício, concentravam-se nos trabalhos menos qualificados, desvalorizados socialmente ou apenas reconhecidos como adequados a elas por representarem um prolongamento de habilidades consideradas herdadas naturalmente pela sua condição

8. Eleanor Rathbone (1872-1946) publicou inúmeros estudos sobre as condições de trabalho da classe trabalhadora no início do século XX.

9. Para maiores informações sobre esse debate, recomenda-se a leitura do capítulo II, item 12 de *Forjando a Democracia*, de Geoff Eley, pela Editora Fundação Perseu Abramo.

10. Francis Ysidro Edgeworth (1845-1926) foi um economista britânico de inspiração liberal e professor de Ciências Econômicas da Universidade de Oxford. https://pt.wikipedia.org/wiki/Francis_Ysidro_Edgeworth

biológica. Nesse sentido, as mulheres serão absorvidas para os empregos no comércio, no trabalho doméstico e na produção que não exige qualificação.

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho e as diferenças salariais eram vistas como decorrência de sua inadequação ao trabalho remunerado, uma vez que este representaria uma transgressão a uma lei natural. Prevalecia o entendimento de que cabe às mulheres o espaço privado (âmbito familiar), e aos homens, a responsabilidade pelo sustento da família. A presença das mulheres no mercado de trabalho era vista como circunstancial e passageira, uma vez que a suas atividades principais eram a de reprodução e os cuidados da casa. Essa ideia era estimulada, inclusive, por parte da classe trabalhadora masculina, que reforçava o conceito de família como forma de manter seus privilégios, dado que as mulheres eram vistas como concorrentes no mercado de trabalho.

No entanto, o conceito de família mudou muito desde a segunda metade do século XX; hoje já não é mais possível se falar apenas em uma família-padrão, constituída por pai, mãe e filhos, pois novos arranjos familiares se formaram. O número crescente de mulheres chefes de família é uma realidade no mundo inteiro. No Brasil, os lares chefiados por mulheres totalizavam 40,5%, em 2015 (IBGE, PNAD de 2015).

OS ESTUDOS SOBRE AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil os estudos sobre as mulheres e o mercado de trabalho se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de Bruschini (1990), Saffioti (1976), Castro (1980) e Spindel (1987), entre outras. As pesquisas destacavam a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos de 1970 e a sua permanência mesmo em décadas caracterizadas pelo elevado nível de desemprego e crise econômica, como foram os anos de 1980. No entanto, essas mesmas pesquisas salientavam que essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional.

Um estudo pioneiro (SOARES, MELO, BANDEIRA, 2014) analisa a inserção das mulheres brasileiras desde o primeiro Censo demográfico, em 1872, e aponta para um nível de incorporação das mulheres, com pouca altera-

ção entre 1920 e 1970, variando de 16,7% para 18,5%. A partir do Censo de 1980, cresce de forma contínua a participação das mulheres entre a população ocupada, chegando a 44%, em 2010. Da mesma forma, cresce a escolaridade, e no Censo de 1991 o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior pela primeira vez. Entretanto, persistem as diferenças salariais. As mulheres se destacam nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exatas, tecnológicas e agrárias.

Apesar da ampliação e da diversificação em distintos ramos de atividade ao longo destes últimos 70 anos, o mercado de trabalho ainda preserva características do século passado no que diz respeito à inserção ocupacional das mulheres, e, como decorrência disto, elas permanecem em atividades produtivas menos valorizadas socialmente e com menores salários, o que tem despertado o interesse de pesquisadoras (es) sobre o tema das desigualdades salariais e da segregação ocupacional.

A seguir, algumas indicações deste debate com o propósito de contribuir para uma maior compreensão sobre a temática.

CONTRIBUIÇÕES PARA APRIMORAR NOSSO ENTENDIMENTO SOBRE AS ORIGENS DA DISCRIMINAÇÃO E DA SEGREGAÇÃO POR SEXO

Para Rubery (ILO,2016), duas principais razões podem ajudar a explicar porque as diferenças salariais permanecem como um problema contínuo e que não pode ser solucionado apenas com mudanças de comportamento. Primeiro porque os esforços de superar as desigualdades salariais ocorrem em ambientes de mudanças o que dificulta ainda mais o acesso a igualdade, ou seja, a persistência da desigualdade não significa que não tenha ocorrido mudanças, mas sim que ela pode ter se reconstituído em uma outra forma. Ela pode ser reinventada em novas formas de desigualdade, em novas formas de emprego não convencional ou em novas atividades em expansão.

A segunda razão, para a autora, diz respeito a vontade política em direção a redistribuição, uma vez que a maior presença das mulheres no mercado de trabalho representa uma menor participação dos salários na renda nacional o que favorece o capital, além disso, a igualdade de gênero pressupõe compartilhamento de trabalhos de cuidados com os homens ou mais suporte em termos de políticas públicas (RUBERY, ILO, 2016).

As pesquisas mostram que a segregação ocupacional por sexo se manifesta em todas as sociedades. Estudos da OIT (2013) indicam que a sua persistência se tornou uma das características mais marcantes do mercado de trabalho. Existe segregação quando a proporção de homens e mulheres em determinadas ocupações ou profissões não é proporcional à sua distribuição entre o total de pessoas ocupadas. Exemplo disso são os dados para o Brasil: em 2014 as mulheres representavam 43% das pessoas com ocupação, no entanto, em 28 dos 37 setores analisados, a sua participação era inferior a 43%. Do mesmo modo, de 488 ocupações analisadas, as mulheres detinham presença superior a 43% em apenas 223 (menos da metade), e mais de 50% em apenas 23%. Entre os homens, esse percentual era de 77% (Dados da PNAD, 2014).

Para Reskin (1984) a segregação entre os sexos pode ser caracterizada por três formas. A primeira que relega os sexos a esferas separadas, mulheres para o âmbito doméstico e homens para o espaço público, mesmo quando os homens executam trabalhos na esfera privada, o fazem em um ambiente feminino. Uma segunda forma se refere aos ambientes de trabalho predominantemente masculinos, a exemplo da indústria em que mesmo quando os ambientes são majoritariamente femininos, os homens estão em cargos de chefia e nos postos de trabalho com maior valorização social. Se entendermos o sentido da segregação para abranger separação funcional o local de trabalho é segregado em uma terceira forma, tendo como regra uma divisão de trabalho por sexo.

A literatura sobre o tema distingue duas formas básicas de segregação ocupacional: uma horizontal e outra vertical. A segregação horizontal é aquela em que os sexos se distribuem de forma desproporcional dentro da estrutura ocupacional, enquanto que a segregação vertical ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro. A discriminação derivada das desigualdades salariais é resultante dessa segregação embora possa se manifestar de outras formas.

Atualmente há diversas propostas de métodos para medir a segregação ocupacional¹¹. A segregação conduz a diferentes experiências de inserção e permanência no mercado de trabalho por cada sexo, uma vez que estão

11. Uma das formas de mensuração mais reconhecida é o índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan.

distribuídos desigualmente em distintas ocupações e atividades econômicas, promovendo profundas desigualdades. Evidentemente, essa distribuição não é aleatória. Ela condiz com a forma como homens e mulheres são socializados, sendo que o mercado de trabalho é apenas uma das expressões da divisão sexual do trabalho.

Há justificativas práticas e filosóficas para as análises de segregação ocupacional. Na prática, esta segregação é um importante fator da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Sua existência é um sintoma de que as mulheres não têm acesso irrestrito às oportunidades do mercado de trabalho. A segregação tem também importantes implicações para o descompasso salarial entre homens e mulheres, assim como nas oportunidades de promoção no mercado de trabalho. Compreender as causas e consequências da segregação ocupacional é decisivo para a formulação de políticas para o mercado de trabalho mais inclusivas para as mulheres.

Durante décadas, muitas pesquisas vêm examinando o que gera e perpetua a segregação ocupacional. Normalmente, essas explicações evoluem de teorias individualistas ou institucionais do trabalho como explicações econômicas para a segregação. Outras se desenvolvem com base na percepção sobre os talentos naturais de homens e mulheres (GATTA, ROOS, 2001).

Entre as pesquisas já consolidadas, duas explicações se sobressaem, formuladas por autores neoclássicos. A teoria do capital humano e as teorias da discriminação. Para Becker (1967;1987), a explicação do capital humano para a segregação ocupacional é vista como resultado de decisões racionais das mulheres de investir em quantidades e qualidades diferentes de educação e treinamento. O autor parte do pressuposto de que as mulheres tomam decisões diferentes de investimento em capital humano, fundamentalmente por suas expectativas de participação intermitente na força de trabalho. Já supondo que a participação feminina na força de trabalho não é contínua, e que as habilidades adquiridas por investimento em capital humano se perderão durante os períodos em que estiver fora do mercado de trabalho, as mulheres preferem investir em capacitação e entrar em profissões nas quais a depreciação do capital humano é relativamente pequena. Para esses autores, isso explicaria porque as mulheres preferem tais profissões, encontrando-se em pequeno número nas profissões em que a experiência de trabalho é altamente recompensada e o índice de depreciação da habilidade é alto.

Em oposição à teoria do capital humano, as teorias de discriminação no mercado de trabalho tratam principalmente da demanda do mercado, o empregador, para explicar segregação ocupacional. A teoria de Becker (1967;1987) propõe o pressuposto da 'preferência' por discriminar, ou preconceito por parte dos empregadores, trabalhadores e consumidores. Frente a este preconceito, simplesmente não se contratam mulheres para certos tipos de trabalho. Se empregadores apresentam forte 'preferência' por discriminação em certas profissões/ocupações, ou se os trabalhadores/consumidores associados a estas ocupações não querem interagir com trabalhadoras, então relativamente poucas mulheres serão empregadas em tais ocupações. E ficarão concentradas em atividades para as quais as manifestações de discriminação são relativamente pequenas ou inexistentes.

A teoria da discriminação estatística é também usada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. Segundo essa teoria, os empregadores tomam as decisões de contratar a partir de informações incertas sobre o futuro da oferta de trabalhadores. Já que há custos associados à contratação e ao treinamento de trabalhadores, empregadores tentam reduzir estes custos atribuindo ao candidato qualidades relativas ao grupo social a que pertencem. Se as mulheres são coletivamente vistas como pouco comprometidas com o trabalho, ou se lhes são atribuídas certas características, então não serão contratadas para certos postos. O mesmo ocorre com relação aos negros. O efeito é a segregação ocupacional.

As três teorias foram criticadas por estudiosas dessa temática, assim como por cientistas sociais (BURNELL, 1999). Algumas das críticas colocam em questão seus pressupostos, tanto de escolha livre e racional como de mercados de trabalho competitivos. Outros críticos apontam mais explicitamente para conceitos específicos de cada teoria, e analisam em que medida suas previsões se confirmam ou não frente aos dados empíricos.

No caso da teoria do capital humano, as pesquisadoras colocaram em questão o pressuposto de que decisões de investimento são feitas com base em escolhas livres e racionais. A teoria não considera o grau de mediação destas escolhas pela percepção de discriminação, que barra a entrada de certas trabalhadoras em certos campos, ou por influências sociais mais amplas que podem determinar que escolhas profissionais são 'apropriadas' às mulheres. Além disso, a participação descontínua da mulher na força de trabalho é vista

pela teoria como uma verdade, desconsiderando as forças socioeconômicas que podem afetar a continuidade das mulheres na força de trabalho.

Estes resultados, juntamente com outros dados de concentração em profissões ou ocupações sugerem que algum tipo de discriminação é responsável pela segregação ocupacional. As pesquisadoras e feministas criticaram muitas das teorias de discriminação por tratarem da discriminação apenas como um dado. Tais teorias não explicam as origens do preconceito no mercado de trabalho, apenas constataam que ele existe, portanto, simplesmente ignoram a divisão sexual do trabalho (BURNELL, 1999).

De modo semelhante, a teoria de discriminação estatística tem sido criticada, pois que tende a legitimar a existência de segregação ocupacional, explicando-a como resultado do comportamento racional de empregadores que querem minimizar os seus custos. Como Olson (1990) sugeriu, esta abordagem tende à negação da existência de sexismo no mercado de trabalho, e não traz uma explicação satisfatória ou útil das causas da persistência dessa segregação.

A insatisfação com os pressupostos e fundamentos utilizados para explicar a segregação ocupacional levou as pesquisadoras feministas a adotarem outros conceitos dentro da economia, e a buscar fora dela uma maior compreensão do processo. São os modelos de segmentação do mercado de trabalho que trazem uma nova percepção sobre o processo de segregação ocupacional, e isso por duas razões importantes: primeiro, eles enfatizam que a segregação não é simplesmente o resultado das escolhas racionais e livres, como manifestada pelos autores da economia neoclássica; e o papel das limitações do comportamento na determinação dos processos de mercado de trabalho é explicitamente reconhecido. Em segundo lugar, tais modelos não veem os mercados de trabalho isolados do resto da sociedade, mas, pelo contrário, realçam as conexões entre os dois, enfatizando que o mercado de trabalho reflete um processo mais complexo que está presente em toda a sociedade.

Como resultado da transferência de trabalhadores a mercados de trabalho primários ou secundários, a segregação ocupacional é explicada por teorias de mercado segmentadas. Assim, a segregação das mulheres em poucas profissões ou ocupações não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias das trabalhadoras, mas sim como efeito da influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores, que projetam nos indivíduos algumas características. Uma vez situados em um segmento específico do mercado de

trabalho, os trabalhadores passam a adquirir as características de seus postos, o que por sua vez tende a reforçar os padrões de segregação ocupacional.

Dito de outra forma, as mulheres irão se concentrar nas atividades consideradas de sua natureza biológica, o que dificulta a dissociação entre posto de trabalho e sexo. Da mesma forma, as mulheres negras são vistas como adequadas para o trabalho doméstico, como extensão da sua condição histórica de escravas.

As teorias do mercado de trabalho também explicam a segregação ocupacional como resultado de um contexto social mais amplo dentro do qual operam os mercados de trabalho. Os mercados de trabalho são vistos como instituições tanto culturais como econômicas e, como tais, as regras que governam sua operação – e os postos que homens e mulheres ali ocupam – espelham as normas e papéis sociais desempenhados na sociedade como um todo.

As pesquisadoras feministas empregam a noção sociocultural de mercado de trabalho para tecer explicações mais completas do processo de segregação ocupacional. Muitas interpretações exigem um mergulho em outras disciplinas, que não a economia, para buscar subsídios sociológicos e teorias psicológicas para pensar a segregação. Segundo estas abordagens, o fato de homens e mulheres ocuparem postos diferentes pode ser atribuído a diferenças na estrutura psicológica – objetivos e aspirações diferentes, por exemplo – ou ao fato de que o processo de socialização de homens e mulheres os leva a escolher diferentes profissões. O fato de mulheres optarem por serem professoras e enfermeiras, por exemplo, poderia ser visto como uma extensão natural de suas características de acolhimento e cuidado com o outro.

Uma teoria que incorpora tanto os fatores de mercado de trabalho como a maneira pela qual estão enraizados na sociedade como um todo foi desenvolvida por Reskin e Roos (1990). Eles atribuem a segregação a mudanças na distribuição ocupacional de homens e mulheres ao longo do tempo, como resultado de um processo de dupla classificação.

Segundo essa teoria, os processos de mercado de trabalho podem ser descritos em termos de uma lista de avaliação das profissões (o ranking das diferentes carreiras por trabalhadores) e de uma avaliação do trabalho (o ranking dos trabalhadores pelos empregadores). A distribuição das mulheres e homens pelas profissões será determinada pela maneira pela qual o ranking

dos trabalhadores é mapeado no ranking dos empregos; em outras palavras, quanto baixo no ranking de trabalhadores um empregador tem que descer para preencher um posto. A teoria sugere que as mulheres são colocadas no final do ranking dos trabalhadores por inúmeras razões – estereótipos, tradição ou discriminação – e que a segregação ocupacional seria o resultado disso.

Para as(os) autoras(es), a natureza e o alcance da segregação ocupacional experimentará alterações ao longo do tempo, na medida em que houver mudança na estrutura de um dos dois rankings. Se, por exemplo, profissões específicas ou indústrias experimentam o crescimento ou declínio, e há uma mudança na composição de gênero da força de trabalho ou na natureza do próprio trabalho em diferentes profissões, então as mudanças na distribuição ocupacional de mulheres e homens seriam previstas pela teoria. Uma vantagem desta via para compreender a segregação é que ela permite uma consideração explícita de como os próprios papéis de gênero, tanto dentro do mercado de trabalho como na sociedade mais ampla, ajudam a moldar a distribuição ocupacional.

Ainda há várias linhas de pesquisa a serem aprofundadas, muita pesquisa ainda precisa ser realizada para se compreender a tipificação de gênero das ocupações – isto é, como certas profissões vêm a ser associadas às mulheres ou aos homens. Entretanto, é importante identificar que parte das escolhas na forma de inserção das trabalhadoras está associada ao trabalho reprodutivo, e que a tentativa de harmonizar trabalho remunerado e trabalho não remunerado pode impingir às mulheres empregos mais precários e flexíveis.

AS DESIGUALDADES SALARIAIS

A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção n. 100 de 1951 e a Convenção n. 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção n. 100 da OIT de 1951 consiste no primeiro instrumento internacional sobre a igualdade de remuneração. Adotada após a segunda guerra mundial, ela é resultado de uma intensa luta das mulheres que estiveram à frente das linhas de produção, tanto na primeira quanto na segunda

guerra, em muitos países. A Convenção n. 111, de 1958, que trata da discriminação, emprego e profissão, está estritamente ligada à Convenção n. 100.

A Convenção n. 111 proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas com base em vários critérios, inclusive o sexo, que tenham o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A recomendação que acompanha a Convenção n. 111 refere-se à necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, considerando um conjunto de princípios como:

“Igualdade de oportunidades e de tratamento à remuneração por trabalho de igual valor para todos”.

“A diferença salarial só pode ser eliminada quando tiverem sido feitos progressos contínuos e sustentáveis em relação à igualdade de gênero no trabalho e na sociedade em geral”.

Agregam-se a essas duas, as Convenções n. 156, de 1981, sobre o compartilhamento das responsabilidades familiares, e n. 183, de 2000, sobre a proteção à maternidade. A declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, e a convenção das Nações Unidas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres constituem o enquadramento jurídico e político internacional para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Utilizam-se nos estudos e pesquisas os termos igualdade e equidade de forma recorrente, por vezes para designar as mesmas coisas. Embora ambos possam ser associados à ideia de correção da desvalorização dos postos de trabalho, a equidade salarial implica em assegurar que os mesmos postos de trabalho ou que os postos de trabalho de igual valor tenham a mesma remuneração.

Identificar a existência de discriminação com base no trabalho de igual valor, conforme está previsto na convenção n.100 da OIT, é bastante complexo, uma vez que abrange não só os casos em que ambos os sexos executam trabalhos iguais ou similares, mas também a situação mais comum em que, embora realizem trabalhos diferentes, ou com conteúdo diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, competências ou qualificações, realizados em condições diferentes, mas de igual valor.

Embora ambas as convenções tenham sido ratificadas e incorporadas nas normas constitucionais do Brasil, como a Constituição Federal, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e na maior parte dos instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas), entretanto, não há mecanismos efetivos que possam coibir essa prática no local de trabalho. A elaboração de uma lei específica e a garantia de sua eficácia são os grandes desafios para a construção de maior igualdade no ambiente de trabalho.

Abaixo há um exemplo de cláusula sobre trabalho igual e salário igual, muito recorrente nas convenções coletivas, mas, embora importante, de pouca eficácia.

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função”. (Mediador, Ministério do Trabalho)

COMO SE MEDEM AS DIFERENÇAS SALARIAIS

Para Rubery (2016) há uma grande dificuldade em divulgar dados confiáveis sobre o tamanho da diferença salarial entre homens e mulheres. Segundo a autora, essa dificuldade é causada pela falta de dados de rendimentos separados por sexo, falta de informação associada às horas trabalhadas e por desentendimentos sobre se é melhor apresentar os dados brutos de diferença salariais, comparar salários médios de homens e mulheres ou ajustar as diferenças brutas de salário em relação as diferenças nas características das populações trabalhadoras e ou diferenças nos regimes de trabalho. Há problemas até mesmo em comparar médias quando a taxa de participação das mulheres é muito baixa em comparação à dos homens, uma vez que poderia ser as mulheres com maior escolaridade as que trabalham, a exemplo do setor da construção civil em que as mulheres representam um percentual muito pequeno e estão nos postos mais bem remunerados.

Portanto, embora não haja um consenso relativamente difundido sobre como deve ser medido é certo que as diferenças salariais não diminuíram mesmo com a elevação de escolaridade das mulheres e mesmo quando se observa um declínio dessa diferença, a exemplo de alguns países que enfrentaram a crise econômica europeia, essa se deu pela redução do salário dos homens, conforme observa Bettio (2013).

Quando se trata de dados mais gerais, as desigualdades na remuneração entre os sexos são frequentemente avaliadas através de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, apresentado na forma de percentuais. Por exemplo, se os ganhos médios mensais das mulheres representam 70% dos ganhos médios mensais masculinos, então a diferença salarial é de 30%.

Em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens. Portanto, a diferença salarial era de 26% (PNAD, 2014).

Neste caso, no entanto, por serem dados agregados, a conclusão a que se pode chegar é de que as mulheres estão concentradas nas atividades profissionais ou ocupações de menor remuneração. Somente a análise desagregada por ocupações e atividades econômicas permitirá identificar em que setores/ocupações as mulheres estão concentradas.

A diferença salarial também pode se referir à diferenças nos ganhos por hora, semana, mês ou ano. As mulheres trabalham menos horas na atividade remunerada do que os homens, devido às responsabilidades domésticas. Elas têm menor probabilidade de receber o pagamento por horas extraordinárias, além de restrições ao trabalho noturno, insalubre, de alta periculosidade, entre outros.

Os dados referentes a 2014 indicam que as mulheres trabalhavam, em média, 37 horas por semana, enquanto os homens, 42. O rendimento/hora para aquele ano apontava o valor de R\$ 11,45 para os homens e R\$ 9,71 para as mulheres. Mesmo descontando a variável rendimento/hora, as mulheres continuam recebendo salários menores, com uma diferença de 15%. A decisão por jornadas menores está relacionada às responsabilidades com a reprodução social, uma vez que, para o mesmo ano, os dados indicavam que as

mulheres trabalhavam, em média, 21 horas por semana, enquanto os homens dedicavam 10 horas semanais para o trabalho doméstico não remunerado.

Já a amplitude da diferença salarial varia de acordo com o setor, a profissão, o grupo de trabalhadores, a escolaridade e ao tempo de serviço. A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários – no caso, verifica-se uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração.

Os dados que seguem indicam que a remuneração média das mulheres pode variar, em comparação com os homens, de acordo com o setor econômico. Da mesma forma em que para a mesma ocupação pode apresentar diferenças salariais quando se trata de distintos setores econômicos, ou seja, se determinado setor econômico está mais associado ao sexo feminino a tendência é de que a remuneração média seja inferior se associado a setores em que predomina o sexo masculino. Vamos a alguns exemplos:

Em 2013 as mulheres recebiam em média 78,8% da remuneração masculina no setor de serviços; 80,7% no comércio; 64,9% na indústria, 74,7% na administração pública e 81,8% no setor rural, dados da RAIS com base no trabalho formal. Para os setores de extrativa mineral e construção civil em que a predominância masculina é absoluta, os rendimentos médios no setor de extrativa é igual para ambos os sexos e na construção civil é superior para as mulheres (105,8%), confirmando afirmação em outra passagem desse texto em que se constata que a presença de poucas mulheres com elevada escolaridade em setores bastante segregados pode mascarar conduzindo a conclusões equivocadas sobre uma suposta igualdade.

Em 2015 as trabalhadoras ocupadas em serviços administrativos recebiam, em média, 73% do salário daquelas empregadas na mesma ocupação, porém na indústria de transformação. A remuneração de uma trabalhadora na indústria de transformação, em 2015, era superior em 17% da remuneração de uma trabalhadora no comércio. Portanto, as ocupações e setores na medida em que assumem as características de um dos sexos, independentemente da ocupação ou profissão, serão mais ou menos valorizados se estiveram mais associados aos estereótipos de gênero.

Evidentemente, todos esses aspectos precisam ser analisados com base na situação objetiva das mulheres e na sua relação com a distribuição das res-

ponsabilidades familiares, normalmente sob sua responsabilidade, ou seja, a busca por empregos com jornadas menores e com maior flexibilidade são as alternativas que se colocam diante da dupla jornada de trabalho.

Além disso, as diferenças salariais, quando desagregadas por escolaridade, têm indicado que as mulheres com instrução superior apresentam diferenças salariais menos significativas em comparação com as mulheres de menor instrução, e seus salários se aproximam mais dos do sexo masculino. De um lado, tem-se o teto de vidro, ou seja, por mais que as mulheres apresentem maior formação e maior qualificação, elas não conseguem ultrapassar determinadas barreiras; por outro lado, a política de valorização do salário mínimo no Brasil da última década contribuiu para que as mulheres de baixa escolaridade e renda tivessem sua remuneração aproximada à dos homens.

Em 2013, por exemplo, conforme dados da PNAD, os salários das mulheres sem instrução apresentaram uma diferença salarial de 88,8% quando comparados aos dos homens. Entretanto, entre as que detinham 12 ou mais anos de escolaridade, a diferença era maior, de 66,4%. Ou seja, para cada R\$ 100,00 recebidos por um homem, uma recebia em torno de R\$ 66,40.

Outras manifestações em relação às diferenças salariais podem ser observadas em situações em que as mulheres são discriminadas no próprio ambiente de trabalho quando realizam as mesmas tarefas que os homens, recebendo, no entanto, salários menores. Para ocultar essa situação, as empresas registram as trabalhadoras com outras funções, distintas da atividade verdadeiramente exercida, ou designando de modo diferente o mesmo posto de trabalho – por exemplo: vendedor e assistente de vendas, diretor adjunto e assistente de diretor, assistente pessoal e secretária, auxiliar de produção e operador de máquinas.

A ausência de promoções também se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente. A trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos.

Também é necessário destacar o setor público, embora haja uma situação de maior igualdade entre os sexos pelo acesso através do concurso público, no entanto, é bastante comum que ao longo da trajetória profissional ocorrer um distanciamento uma vez que os homens terão maiores oportunidades, enquanto as mulheres seguirão nas funções ou ocupações que ingressaram no serviço público.

QUAIS SÃO AS CAUSAS DA DIFERENÇA SALARIAL

As teorias mais conservadoras tendem a considerar a baixa escolaridade e ausência de experiência profissional como os fatores mais relevantes ao explicar as diferenças salariais. No entanto, as pesquisas indicam que as mulheres possuem escolaridade mais elevada em todas as ocupações. Dados da PNAD de 2014 indicam que 27% das mulheres ocupadas possuíam doze anos ou mais de escolaridade, contra 17% dos homens. Portanto, é importante destacar que, para os homens, a experiência profissional está associada a uma trajetória profissional sem percalços e interrupções, o que não se sucede com as mulheres por serem as primeiras a enfrentar o desemprego, em tempos de crise, assim como a informalidade em mercados de trabalho poucos estruturados

A segregação ocupacional é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino. Essa segregação envolve vários componentes, conforme abordado na seção anterior. Além dos aspectos já mencionados, contribui para uma menor remuneração das mulheres o trabalho parcial, a dimensão da empresa e a densidade sindical (empresas de pequeno porte e menor nível de sindicalização).

A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Isso ocorre porque são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho associados ao sexo. Essa situação pode ser melhor compreendida comparando-se dois profissionais de uma unidade hospitalar, como atendente de enfermagem e condutor dos enfermos (macas, cadeiras de roda, outros). No geral, esse profissional masculino recebe salário superior ao das atendentes de enfermagem. Essa discriminação se explica porque o posto de trabalho carrega um viés de gênero.

Atualmente, vem se desenvolvendo várias experiências importantes, acompanhadas pela OIT, em que estudos das ocupações sem viés de gênero

têm promovido maior igualdade entre homens e mulheres. No Brasil tem-se a experiência inédita da ISP, Internacional de Serviços Públicos¹², com servidores e servidoras públicas de Quixadá, no interior do Ceará.

Buscando a constituição de um sistema de remuneração que privilegiasse a equidade de gênero e de remuneração, adotou-se o conceito de avaliação de postos sem viés de gênero nos termos da metodologia da Internacional dos Serviços Públicos.

O primeiro passo foi construir um diagnóstico na categoria sobre cargo e salário. Ao todo foram identificados 98 cargos na prefeitura. Por iniciativa do comitê, foram avaliados 62 cargos. Definidos os critérios para avaliar os postos, o comitê descreveu cada função a partir do relato dos próprios entrevistados; além disso, a proposta de avaliação dos cargos considerava a pontuação com base nas competências e responsabilidades, atribuindo pontuação para aspectos que muitas vezes são negligenciados na tabela de cargos e salários da administração municipal.

É importante destacar que este processo foi demorado e complexo, porque cada cargo era avaliado individualmente. Construiu-se um guia com toda a metodologia baseada na experiência do Canadá, mas com flexibilidade, para adaptar-se à realidade local. Com isso, o Sindicato conseguiu colocar no Plano Plurianual verbas para as ações relacionadas à equidade, que vão desde planos de carreira até a capacitação dos gestores(as) e servidores(as).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre a segregação ocupacional e as desigualdades salariais vêm se afirmando com enfoques diferenciados dos das abordagens tradicionais, cujo centro são escolhas individuais ou resultado de práticas discriminatórias dos empregadores, tratadas de forma simplista por “o gosto por discriminar”. Tais abordagens não reconhecem as mudanças nas estruturas socioeconômicas e seus impactos sobre a vida das mulheres. Decidimos por uma abordagem que identifica a presença das mulheres em determinadas ocupações como decorrência de papéis sociais e da divisão sexual do trabalho. Portanto, o mercado de trabalho é uma das muitas dimensões em que as práticas discriminatórias

12. Tudo começou quando a ISP, em 2002, lançou a campanha mundial pela igualdade de remuneração entre homens e mulheres no Serviço Público. A campanha imediatamente chegou ao Brasil, e o desafio era identificar diferenças de remuneração por motivos de sexo no setor público - onde o acesso se dá por concurso público e, portanto, não há diferenças no ingresso da carreira entre homens e mulheres.

se manifestam no interior das sociedades. A segregação é o resultado da forma como as mulheres se inserem no mundo reprodutivo e mesmo quando parte dos empregadores manifesta resistência à contratação de mulheres para determinados ocupações ou cargos, a sua decisão estará sendo orientada por uma compreensão e uma naturalização dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres, e a sua presença apenas será admitida se representar um prolongamento de seus atributos considerados naturais, especialmente na área de cuidados.

Portanto, é muito importante que nosso enfoque sobre a segregação e as desigualdades salariais possa incorporar esses aspectos do espaço reprodutivo, ou seja, somente em uma sociedade de maior igualdade e compartilhamento das responsabilidades familiares é que alcançaremos condições mais favoráveis às mulheres no mundo do trabalho.

Por outro lado, o artigo indicou que são múltiplas as formas de se manifestar a desigualdade salarial, e não apenas pela presença de mulheres em ocupações com baixa remuneração, o que exige um grande esforço de todas as pesquisadoras, acadêmicas, feministas e trabalhadoras para repensar instrumentos mais efetivos e de políticas públicas voltadas para o mundo do trabalho e as mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABAROA, E.G y REEDER, J. Las tres primeras mujeres economistas de la historia: Jane Marcet, Harriet Martineau y Millicent Garret Fawcett. In: Mujeres economistas. BLAS, P.L y ABAROA, E.G (coord.). Ecobook – editorial del economista, 2007. Madrid, Espanha.
- BECKER, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- _____. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- BURNELL, Barbara; S. PETERSON. (1999). Occupational Segregation. In: PETERSON, Janice; LEWIS, Margaret (eds.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, p. 578-584.
- BRUSCHINI, Cristina. *Mulher, Casa e Família: cotidiano nas camadas populares*, editora vértice, São Paulo, 1990.
- CASTRO, M. G., 1990. Mulher e crise no Brasil: A mulher no mercado de trabalho urbano dos anos 80. *Cadernos do CEAS*, 129: 64-79.
- CARRASCO, Cristina. (1999). Introducción: Hacia una Economía Feminista. In: CARRASCO, Cristina (ed.), *Mujeres y economía*. Nuevas perspectivas para viejos e nuevos problemas. Icaria. Barcelona.
- _____. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. In: VARA, Maria Jesús (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Ed. Akal, p. 29-62.
- PIZARRO CARRASCO, Luis. *La evolución del espacio domestico en la Europa contemporánea*. Disponível em: http://www.photographicsocialvision.org/domestic/pdf/luis_pizarro_cast.pdf
- ELEY, Geoff. (2005). *Forjando a democracia. A história da esquerda na Europa, 1850-2000*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo.
- FERBER, Marianne. A.; NELSON, Julie A. (2004). *Más allá del hombre económico*. Economía y teoría feminista. València: Ediciones Cátedra - Universitat de València, Instituto de la Mujer.

GALLEGO ABAROA, E.; REEDER, J. (2007). Las tres primeras mujeres economistas de la historia: Jane Marcet, Harriet Martineau y Millicent Garret Fawcett. In: PERDICES DE BLAS, L.; GALLEGU ABAROA, E. (coords.), *Mujeres economistas*. Madrid: Ecobook, p. 17-54.

GATTA, L. M.; ROOS, P. A. (2001). *Rethinking Occupational Integration*. Rutgers. Agosto de 2001. Disponível em: <http://www.rci.rutgers.edu/~roos/pdffiles/integration1103.pdf>.

HARTMANN, Heidi. (1981). The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union. In: SARGENT, Lydia (Ed.), *Women and revolution*. Boston: South End Press (versão em português mimeo.).

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Anos 2013, 2014. Rio de Janeiro. Microdados IBGE. <http://www.ibge.gov.br/home/>

IBISATE, Mendez Fernando. Mary Paley Marshall, pg 151 – 196. In: Mujeres economistas. BLAS, P.L y ABAROA, E.G (coord.). Ecobook – editorial del economista, 2007. Madrid, Espanha.

MARX. Karl. (1985). *Formações econômicas pré-capitalistas*. Introdução de Eric Hobsbawm. São Paulo: Editora Paz e Terra (4ª ed.).

MINISTERIO DO TRABALHO. RAIS, 2003, 2013. Acesso on line: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos>

OIT. (2013). *Igualdade salarial. Um guia introdutório*. Martin Oetz, Shauna Olney, Manuela Tomei: BIT, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho – Genebra: BIT.

OIT. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and International evidence. Rubery, Jill; Koukiadaki, Aristeia. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

PUJOL, Michèle A. (1998). *Feminism and anti-feminism in early economic thought*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

RATHBONE, E. (1917), ‘The remuneration of women’s services’, *Economic journal*, volume 105, nº 27, páginas 55-68.

ROWBOTHAM, Sheila. (1974). *Women Resistance and Revolution*. Nova York: Vintage Books.

RUBERY, Jill; EMEREK, Ruth; FIGUEIREDO, Hugo; GONZALEZ, Pilar; GONÄS, Lena. (2003). *Indicators on Gender Segregation*. Porto: CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa - Faculdade de Economia, Universidade do Porto.

_____. (1978). Mercado de Trabalho estruturado, organização dos trabalhadores e baixos salários. *Cambridge Journal of Economics*. Londres: Academic Press. Tradução Julia Di Giovanni.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes*. Editora Vozes, São Paulo, 1976, 383 páginas.

TAYLOR, Harriet. (2005). La liberación de las mujeres (1851). In: GALLEGO ABAROA, E. (ed.), *Mujeres economistas 1816-1898*. Madrid: Delta Publicaciones.

TAYLOR, Harriet. (1951). Un ensayo temprano (1832). In: HAYEK, F. A., *John Stuart Mill and Harriet Taylor*. The friendship and subsequent marriage. Londres: Routledge.

_____. (1951). El matrimonio y el divorcio (1831). In: HAYEK, F. A., *John Stuart Mill and Harriet Taylor*. The friendship and subsequent marriage. Londres: Routledge. Há versão em castelhano em: John Stuart Mill y Harriet Taylor, *Ensayos sobre la igualdad de los sexos*, com prólogo de Victoria Camps e apêndice de Emilia Pardo Bazán (2000). Madrid: Mínimo Tránsito. E em: John Stuart Mill y Harriet Taylor Mill (2001), *Ensayos sobre la igualdad sexual*, com introdução de Neus Campillo. Madrid: Cátedra, Instituto de la Mujer.

RESKIN, Barbara F.; ROSS, Patricia A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

_____. *Sex, Segregation in the Workplace Trends, Explanations, Remedies*. Editor, 1984. USA.

SAFFIOTI, Heleieth. (1987). *O poder do macho*. São Paulo: Moderna. Coleção Polêmica.

SPINDEL, Cheywa. (1987). *A formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus*. São Paulo: IDESP. Relatório de Pesquisa.

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