

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
CAMPUS SOROCABA  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

CINTHIA SATOMY KISHINO

**EXISTEM DIFERENÇAS SALARIAIS CONTRA AS MULHERES EM CARGOS DE  
DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIOR NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO  
BRASIL?**

SOROCABA

2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
CAMPUS DE SOROCABA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

CINTHIA SATOMY KISHINO

**EXISTEM DIFERENÇAS SALARIAIS CONTRA AS MULHERES EM CARGOS DE  
DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO  
BRASIL?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia da Universidade Federal de São Carlos, *campus* Sorocaba, para obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Andrea Rodrigues Ferro

SOROCABA

2018

## **RESUMO**

As mulheres estão gradativamente assumindo papéis importantes no mercado de trabalho, aumentando sua participação em todos os setores da economia. No entanto, os principais estudos sobre diferenças salariais entre homens e mulheres apontam que tais diferenças são persistentes. Esta monografia busca analisar a diferença salarial entre gêneros nos cargos de Direção e Assessoramento Superior do setor público federal, dado que não há obrigatoriedade de uma aprovação por concurso público para ocupar esses cargos, portanto, não há uma garantia de imparcialidade quanto ao gênero dos candidatos. Assim, para investigar as causas da diferença salarial nesse grupo serão observadas as diferenças nos atributos produtivos dos servidores, o padrão ocupacional das mulheres e à discriminação sexual, sendo a ocupacional ou hierárquica. Realizou-se um estudo a partir de revisão de bibliografia e da análise de dados estatísticos oficiais. Os resultados mostram que a inserção das mulheres no setor público federal brasileiro está relacionada com as atividades tipicamente femininas, e que há uma distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas, assim revelando a segregação ocupacional, e principalmente, a segregação hierárquica.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Gênero. Setor público federal.

## **ABSTRACT**

Women are gradually having high position in the labor market, increasing their participation in all sectors of the economy. However, studies point to gender pay gap still very large between men and women. This monograph seeks to analyze the gender gap in the positions of Management and Higher Advising of the federal public sector, since there is no requirement for an approval by public tender to fill these positions; therefore, there is no guarantee of impartiality as to the gender of the candidates. Thus, to investigate the causes of the wage gap in this group will be observed the differences in the productive attributes of the servers, the occupational pattern of the women and the sexual discrimination, being the occupational or hierarchical. A study was carried out based on literature review and analysis of official statistical data. The results show that the insertion of women in the Brazilian federal public sector is related to the typically female activities, and that there is an unequal distribution of women in different hierarchical instances of public organizations, thus revealing occupational segregation, and especially, hierarchical segregation.

Key words: Salary discrimination. Gender. Federal public sector.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Quadro-Resumo das variáveis utilizadas .....	23
Quadro 2 - Cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS .....	33
Figura 1 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho entre a população, na semana de referência, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018.....	26
Figura 2 - Média de anos de estudo das pessoas ocupadas com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo - 2001 a 2015.....	27
Figura 3 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência entre a população, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018..	28
Figura 4 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018.....	29
Figura 5 - Rendimento médio do trabalho principal (R\$), por sexo – 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018.....	31
Figura 6 - Distribuição dos servidores do Poder Executivo segundo o sexo, por nível de escolaridade (em %) - 2014.....	35
Figura 7 - Percentual (%) de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) níveis 4 a 6 ocupados por servidoras, por Ministério - 2014.....	36

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – 2004 a 2015 .....	30
Tabela 2 - Participação feminina (em %) no total de ocupantes dos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), segundo o nível de função - 2000 a 2016.....	34
Tabela 3 - Remuneração média (R\$ corrigidos pelo IPCA) dos ocupantes de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), segundo o nível de função – nov. 2000 a nov. 2016.....	37

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Gênero e Sociedade .....	10
2.2 Divisão Sexual do Trabalho.....	12
2.3 Diferenciais Salariais Entre Gêneros .....	15
2.4 Segregação Ocupacional.....	17
2.5 Segregação Hierárquica de Gênero.....	19
<b>3. MÉTODO DE ANÁLISE.....</b>	<b>21</b>
<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
4.1 A situação das mulheres no mercado de trabalho.....	25
4.2 As mulheres no setor público federal .....	32
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>

## INTRODUÇÃO

No decorrer das décadas, pode-se observar as crescentes transformações econômicas e culturais ocorridas pelo mundo, como a luta pela igualdade de gênero, a qual exige que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades, direitos, rendimentos e obrigações em todas as áreas, fazendo com que as mulheres obtivessem importantes conquistas, como o acesso e participação no mercado de trabalho.

Segundo Hoffmann e Leone (2004), na perspectiva histórica, é a partir dos anos 1970, quando se tinha um processo de industrialização acelerado e expansão da economia, que começou a participação das mulheres no mercado de trabalho mais ativamente e continuou nas décadas seguintes.

A Constituição Federal de 1988 consagrou os princípios de dignidade humana e de igualdade, como em seu art. 5º, caput, em que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Constituição prevê ainda, no artigo 7 inciso XX, a “proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, visando minimizar a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. O inciso XXX da Constituição Federal, por sua vez, proíbe a diferença de salários, (também art. 5 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) assim como diferenças no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Apesar do aumento da participação feminina nos diversos setores da economia e das leis estabelecidas já mencionadas, a realidade nos mostra ainda diferenças bastantes significativas, dados os inúmeros casos de discriminação ou desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho, principalmente no tocante à diferença salarial entre homens e mulheres, mesmo comparando pessoas com o mesmo nível de qualificação (BARROS *et al*, 2001; FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2009).

A respeito das diferenças salariais por gênero pode-se citar a segregação ocupacional e a segregação hierárquica de gênero. A segregação ocupacional ocorre ou pela preferência dos indivíduos de acordo com o gênero - quando há uma internalização de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres que afeta suas escolhas individuais (FOUARGE; KRIEHEL;



DOHMEN, 2014) - ou pela preferência de contratação dos empregadores (KUHN; SHEN, 2013), o que resultaria na média salarial das ocupações das mulheres inferiores à média das ocupações consideradas masculinas (OLIVEIRA, 2001). Já a segregação hierárquica ou também conhecida na literatura internacional como “Glass Ceiling”<sup>1</sup>, traduzido na literatura brasileira para “Teto de Vidro”, se refere as barreiras supostamente invisíveis que impedem a progressão na carreira das mulheres no mercado de trabalho, ocasionando em um índice menor de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, portanto, ficam em cargos inferiores ao dos homens na pirâmide hierárquica. Segundo Bourdieu (2007), para as mulheres as oportunidades de acesso e seus índices de representação são decrescentes conforme atingem cargos mais elevados.

Em vista disso, esse trabalho apresentará as formas de segregação e como elas resultam em diferenças salariais entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro, porém em um segmento específico, os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) no serviço público federal. O DAS é um cargo de alta posição e de reconhecimento daquele que ocupa o cargo, por legitimidade em relação a uma equipe, por possuir uma competência destacada que corresponda às atribuições de um DAS ou como premiação em decorrência de um longo tempo em uma determinada área.

O presente trabalho tem como objetivo reunir evidências da existência de desigualdade salarial entre gênero na administração pública federal. Uma vez que, não existe obrigatoriedade de um processo seletivo (concurso público) para o preenchimento dos cargos e funções DAS, não há garantia de imparcialidade quanto ao gênero dos candidatos. Foram utilizadas as estatísticas descritivas dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2001 a 2015, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) entre 2012 e 1º trimestre de 2018 e do Boletim Estatístico de Pessoal sobre cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) no período de 2000 a 2016. A relevância desse estudo é trazer ao debate econômico a necessidade da análise das inter-relações entre trabalho e gênero para o caso específico dos cargos de Direção e Assessoramento Superior no serviço público federal.

Além desta introdução, o trabalho está dividido em mais quatro seções. Na segunda seção é apresentada uma revisão de literatura referente a desigualdade de gênero e as formas de segregações contra as mulheres. A terceira seção apresenta a metodologia adotada e as variáveis

---

<sup>1</sup> Albrecht; Björklund; Vroman (2001).

utilizadas. Na quarta seção se encontra a análise dos dados utilizados no trabalho e a discussão dos resultados. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Gênero e Sociedade**

Antes de adentrar no tema do presente trabalho é necessário entender os conceitos de gênero e sexo, pois aparentam ser sinônimos, mas não têm o mesmo significado. Gênero é um conceito social, que deve ser entendido como um termo que se refere aos aspectos culturais sob as diferenças biológicas, e o modo que se delineiam as relações sociais, já a palavra sexo significa as diferenças biológicas, ou seja, em relação aos aspectos físicos (SÁ NETO; GURGEL, 2014).

Segundo Alves e Pitanguy (1985), o conceito de gênero é uma construção sociocultural, que faz com que haja uma atribuição a homens e mulheres; papéis diferentes dentro de uma sociedade dependendo dos costumes, das experiências cotidianas, e políticas em que estão situados, isto é, são observadas diferenças históricas e culturais. Diante disso, o gênero é um produto histórico, variável no tempo e no espaço e não algo natural e determinado.

Já a identidade de gênero de um indivíduo é o modo como alguém se identifica como pertencente ao sexo masculino ou feminino, não somente para si mesmo, mas também perante a sociedade. Sabe-se que fatores biológicos, fisiológicos e sociais contribuem para a formação da identidade de gênero. Com a manifestação da identidade de gênero conforme com as expectativas culturais e sociais se estabelece o papel social de gênero, que Ciampa (1990) define como a expectativa de que as pessoas devem agir de acordo com o seu papel social e assim ser tratadas como tal, algo já estabelecido pela sociedade.

As qualidades e características que a sociedade impõe para homens e mulheres são chamados de estereótipos de gênero, que impulsionam as pessoas a assumirem determinados papéis, tarefas e funções na sociedade. Assim são disseminados os estereótipos por crenças sociais, valores,

normas, e resultado de contextos históricos, culturais e sociais, bem como adquiridos por meio dos processos de aprendizagem e de comunicação (LEAPER; FRIEDMAN, 2007).

No entanto, essa restrição de papéis sociais dá origem à relação de opressão, exploração e assimetria de gênero, reforçando os estereótipos tradicionais, tendo as mulheres como esposas, mães e donas de casa que devem se ocupar com o espaço privado/doméstico e deixar o mundo público/político a cargo dos homens, por serem frequentemente retratadas como pessoas sensíveis, empáticas, passivas, submissas, dependentes, voltadas aos cuidados com o outro e ligadas a intuição, subjetividade e o mundo privado, ou seja, termos socialmente menos apreciados (MENDICK, 2005). Já o papel do homem é o do provedor financeiro da família, sendo retratado como um indivíduo agressivo, competitivo, independente, inteligente e criativo, porém deficitário de habilidades sociais (MARGOLIS; FISHER, 2003). Interessados em questões técnicas, os homens têm competências analíticas, ambição profissional e são orientados para o controle e a dominação (EAGLY; STEFFEN, 1984).

Essa visão de papéis de gênero tradicionais, resulta na discriminação contra as mulheres, mesmo que esta seja ilegal no Brasil e em muitos outros países. Entretanto, mesmo assim, o papel social da mulher não se iguala ao do homem. Há um conjunto de expectativas dos planos de vida no nível profissional, sentimental e econômico, havendo pressões sociais nas escolhas de carreira, no qual as mulheres têm como preferência trabalhar em empregos tipicamente femininos e os homens em profissões tipicamente masculinas (XIE, 2006; WIGFIELD; ECCLES, 2000).

O combate ao patriarcalismo e a luta pela igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, pelo movimento feminista, que ganhou força a partir da metade do século XX, culminou em conquistas como direito ao voto, à educação e ao divórcio igualitário. De acordo com Silva (1996), o movimento feminista no Brasil surgiu a partir dos anos 1970, mas é no final dos anos 1980 e início de 1990 que ganham maior poder de atuação e inserção na sociedade, através do crescente desenvolvimento de Organizações Não Governamentais (ONGs) femininas. Contudo, mesmo com essas conquistas as mulheres ainda se deparam com inúmeras dificuldades em relação ao mercado de trabalho, incluindo a discriminação por gênero.

Uma das formas particulares de segregação de gênero é “(...) a maneira velada e dissimulada pela qual ocorre a divisão do mercado de trabalho, através de processos de concentração de mão-

de-obra e promoção funcional, bem como, mediante distinta valorização de ocupações, produzida por normas sociais e culturais” (COUTINHO, 2000, p. 18).

## 2.2 Divisão Sexual do Trabalho

A divisão sexual do trabalho vem sendo estudada em vários países, mas foi no início dos anos 1970, na França, que se consolidaram as bases teóricas sobre esse conceito, impulsionado pelo movimento feminista. Desse modo, houve uma tomada de consciência da opressão e da desigualdade, e um fortalecimento no debate sobre o trabalho da mulher na sociedade em espaço público (atividades produtivas) e privado (atividades reprodutivas)<sup>2</sup> (CASTRO, 1992).

A divisão sexual do trabalho reforça os papéis sociais de homens e mulheres construídos ao longo dos séculos, que se mantêm fortemente pela simples aceitação, ou pela falta de questionamentos. Para Hirata e Kergoat (2007, p.598):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

Essas mesmas autoras consideram que há dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho, que são a separação, em que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e a outra é o princípio hierárquico, que considera uma maior valorização no trabalho dos homens do que no trabalho das mulheres. Uma das justificativas ideológicas mais comuns para haver essa divisão sexual do trabalho é a naturalização da desigualdade, que atribui para o campo biológico as construções sociais e as práticas de homens e mulheres.

Outro ponto que deve se observar é que, o conceito de divisão sexual do trabalho, por muitas vezes, fica reduzido às estatísticas sobre as diferenças de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho, não expondo a sua real complexidade, pelo processo de luta e da organização

---

<sup>2</sup> Os homens são vistos ligados às ocupações da esfera da vida econômica e política e responsáveis por elas, ou seja, o trabalho dito “produtivo”, realizado no espaço público, enquanto as mulheres seriam responsáveis pelo trabalho dito “reprodutivo e de cuidados”, restrito à esfera privada.

feminista, na busca do entendimento sobre a desigualdade no trabalho entre homens e mulheres. E a sua importância não é somente nas diferenças de trabalhos, mas também o questionamento sobre a definição clássica de trabalho.

O trabalho é definido por Karl Marx como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para a sua sobrevivência. Com o capitalismo se reduziu esse conceito de trabalho, fazendo a separação entre duas esferas: a esfera produtiva e a esfera reprodutiva. A esfera produtiva é somente aquilo que tem uma geração de troca no mercado, logo, o que se pode “mercantilizar”; já a esfera reprodutiva não é considerada como trabalho por não haver uma troca no mercado.

O mundo doméstico, privado, reprodutivo se tornaram invisíveis por muito tempo, o que resultaria em relações assimétricas e de opressão entre os sexos. No decorrer da história foi sendo moldado o modelo de família, cuja a mãe, seria a responsável por cuidar do lar e dos filhos, e também por educá-los. Nessas condições, as atividades de produção social e direção da sociedade, exercidas pela esfera pública seriam de direito dos homens, considerados como provedores e chefes de família (SCOTT apud RAMOS, 2013). De acordo com Kon (2005, p. 2):

A atividade econômica da mulher tem se originado de sua função prioritária de reprodução da força de trabalho, desde que a teoria econômica veio se delineando. Desta função se originam as diferentes formas que tem assumido a subordinação feminina, em distintas sociedades. Dessa maneira, a participação da mulher na produção, a natureza de seu trabalho e a divisão do trabalho entre os sexos são considerados resultados de suas atividades de reprodução, resultado este condicionado também pela natureza dos processos produtivos e pelas exigências de um determinado sistema de crescimento e acumulação que se transforma com o tempo.

Levando em conta tais aspectos, de acordo com Carrasco (2006) o não reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidados tem por objetivo ocultar sua dimensão econômica e a relação com a exploração capitalista.

Histórica e culturalmente, a sociedade capitalista sempre deixou a cargo das mulheres os cuidados com a casa e com a família, devido à natureza feminina voltada para o cuidado, o que limita a vida das mulheres no seu desenvolvimento profissional, implicando carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (BRUSCHINI, 2006), e acarretando desvantagens em relação aos homens em sua atuação econômica e social.

Pode se notar que mesmo com a inserção das mulheres no mundo econômico não há um equilíbrio nas funções atribuídas aos sexos, tornando mais evidente as desvantagens vividas pelas mulheres, pela responsabilidade tanto nas atividades do espaço privado, como também no espaço público. Segundo Bruschini (2006), o tempo econômico masculino é sempre maior do que o feminino, e em relação ao tempo dedicado a reprodução social é maior para o feminino do que para o masculino. Não há uma redução do tempo dedicado por elas à reprodução social, mas sim uma adição do tempo econômico ao da reprodução social. Conforme Brito e Oliveira (1997, p. 252):

A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino.

A relação entre as esferas produtivas e reprodutivas envolve-se na relação entre trabalho remunerado e não remunerado, e nas relações sociais entre os sexos. Como vimos, os homens ficam com a produção e, logo são remunerados, e as mulheres com a reprodução, o trabalho não remunerado. Assim surgem as atividades de trabalho estereotipadas associadas ao sexo, a masculinidade sendo associada ao *homo economicus*, que age com racionalidade, e a feminilidade com o sentimentalismo, ou seja, o irracional. Logo, os homens estarão com as atividades que geram bons retornos econômicos e as mulheres ficarão com as atividades que não geram bons retornos econômicos e são vinculadas ao lado amoroso e cuidadoso. Portanto, a divisão sexual do trabalho não traz somente uma distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, mas também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO, 1991).

Entretanto, no cenário atual houve mudanças, como o aumento da participação feminina no mercado e conquistando o seu espaço, além de as mulheres se destacarem em trabalhos considerados como masculinos. Contudo, cabe destacar que essa inserção das mulheres nas profissões antes dominadas apenas por homens não sugere uma alteração da divisão sexual do trabalho, visto que ainda existe hierarquia do trabalho masculino como sendo de maior valor do que o trabalho feminino.

### 2.3 Diferenciais Salariais Entre Gêneros

A diferença de salário entre gêneros é um fenômeno global, porém há variação em sua magnitude. Há vários fatores que levam ao hiato de rendimentos por gênero, dos quais se destacam a discriminação no mercado de trabalho e a segregação ocupacional, além da segregação hierárquica ou vertical.

A discriminação por gênero ocorre quando há uma forma de tratamento diferenciada em virtude de gênero, apesar de que são pessoas igualmente produtivas prestando serviços no mercado de trabalho. São pessoas que realizam o mesmo trabalho recebem salários desiguais, ou são remunerados com o mesmo nível salarial, porém com diferentes exigências no serviço prestado. Para a teoria econômica, a discriminação no mercado de trabalho resultaria tanto na redução dos salários do grupo desfavorecido, quando no aumento salarial do grupo favorecido.

Uma das possíveis causas da diferença salarial é a distinção nos atributos produtivos médios entre gêneros, isto é, nas características individuais, como educação e experiência profissional, que influenciam na capacidade e na habilidade no trabalho. Desta maneira, se as mulheres forem menos qualificadas em comparação com os homens seria natural que a sua remuneração fosse menor, uma vez que quanto maior o nível de escolaridade maior será a renda do indivíduo.

Entretanto, isto não é o que se pode observar no Brasil. A partir da década de 1970, o nível médio de escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

Segundo o IBGE, em 2016, as mulheres entre 15 e 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida de 73,5% para o ensino médio, enquanto para os homens esse indicador era de 63,2%<sup>3</sup>. Na faixa etária de 25 a 44 anos, 21,5% das mulheres tinham completado o ensino superior, contra 15,6% dos homens. Não obstante, na categoria de ocupação com nível superior completo ou maior, as mulheres recebiam 63,4% do rendimento dos homens.

Em função disso, a educação não explicaria a diferença salarial entre gêneros, visto que, as mulheres possuem um nível de escolaridade médio maior do que dos homens, seja nas áreas

---

<sup>3</sup> A frequência escolar líquida é a proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária.

urbanas ou em áreas rurais, considerando a população total ou apenas a ocupada (de 10 ou mais anos de idade) e em qualquer que seja a região do país (IBGE, 2009; SOARES; OLIVEIRA, 2004).

Conforme Giuberti e Menezes-Filho (2005), se os salários fossem determinados com base nos atributos produtivos dos trabalhadores<sup>4</sup>, as mulheres teriam ganho, nos anos de 1981, 1988 e 1996, em média 18%, 21% e 22% a mais do que os homens.

O estudo feito pela Internacional de Serviços Públicos (ISP, 2004) analisa, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as diferenças de remuneração de homens e mulheres em seis setores do serviço público<sup>5</sup>, que são: água, saneamento e limpeza (coleta, transporte e triagem de resíduos domésticos e industriais); energia (incluindo eletricidade e gás); saúde privada; saúde pública; previdência social; e a esfera municipal da administração do Estado<sup>6</sup>. São considerados os trabalhadores de serviços públicos vinculados à administração pública, bem como funcionários privados que atuam a estes setores considerados essenciais.

Este estudo revelou a existência de diferenciais de remuneração de gênero em quase todos os setores dos serviços públicos. Excluindo somente a saúde privada, no restante dos setores as mulheres apresentam grau de instrução equivalentes ou superiores aos dos homens no ano de 2002. Ainda assim, o salário médio por hora recebido pelas mulheres é inferior ao masculino, exceto pelo serviço de água, saneamento e limpeza. Foi constatado que o maior diferencial salarial é na área da saúde, com menos 33% no setor privado e menos 27% no setor público e nos setores da previdência social e da energia, onde a remuneração das mulheres era respectivamente de 20% e 19% menor que dos homens por cada hora trabalhada.

Também são identificados os diferenciais de remuneração entre os gêneros no exercício de mesmo cargo. Nas sete ocupações da administração pública municipal analisadas, constatou-se diferenças no salário médio por hora. Em 1995, as professoras do ensino médio ganhavam 0,1% a mais do que os homens e, em 2002, recebiam 8% menos que eles; no caso dos condutores de autos,

---

<sup>4</sup> Os autores utilizam variáveis que captam características relativas à educação, experiência, região e jornada de trabalho.

<sup>5</sup> Considera-se serviços públicos todos aqueles que, por sua natureza, estão relacionados a serviços essenciais à população.

<sup>6</sup> A seleção desses setores está baseada na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).



ônibus, caminhões etc., em 1995, as mulheres ganhavam 5% menos, e passaram a receber 18% menos que eles em 2002.

Como pode ser observado, o estudo da ISP contribui para desmitificar a ideia de que, por haver concursos públicos para contratação de trabalhadores nos setores analisados, e por haver a obrigação legal da igualdade de salários, não haveria diferenças de remuneração entre gêneros. Ao contrário dessa ideia, a pesquisa constatou que em praticamente todos os setores dos serviços públicos as mulheres recebem menos do que os homens, e que quanto maior a presença feminina em determinado setor, menor é a remuneração média do conjunto do setor. Concluiu-se que o sexo dos trabalhadores seja um fator de influência no valor da remuneração, e esse diferencial salarial possivelmente indica a persistência da discriminação de gênero no Brasil. Os dados apresentados na pesquisa mostraram também indícios de outras desigualdades entre homens e mulheres nos serviços públicos, como a concentração da participação das mulheres em determinados setores (saúde, esfera municipal e previdência social) e uma menor presença em outros (água, saneamento e limpeza e energia), logo, sugerem a existência de uma segregação ocupacional nos serviços públicos e também possivelmente de barreiras para o acesso das mulheres ao trabalho nos setores da energia e da água, saneamento e limpeza, ou seja, uma segregação hierárquica. Essas duas segregações mencionadas estão diretamente ligadas com as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, e serão explicadas nos próximos tópicos.

## **2.4 Segregação Ocupacional**

A segregação ocupacional entre homens e mulheres é a tendência de participação dos indivíduos de determinado sexo se concentrarem em profissões consideradas “femininas” e “masculinas”. Sendo assim, a segregação no mercado de trabalho proporciona aos indivíduos funções distintas, o que facilita tratá-los desigualmente.

Na visão de Barros (2008, p. 77), a explicação óbvia para a segregação ocupacional: “[...] é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas”. Com a atuação da família e da sociedade, as mulheres tendem a se avaliar como mais aptas para determinadas atividades e a estabelecer para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com

o que consideram ou que são levadas a considerar como mais adequadas para elas, e seguir caminhos marcadamente diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens. A segregação ocupacional tem como mecanismo fazer com que as escolhas de carreiras sejam marcadamente segmentadas por gênero.

Oliveira e Ribeiro (1998) alegam que nas sociedades contemporâneas, a ocupação do indivíduo determinará sua renda e, portanto, seu status, e a segregação ocupacional leva a menores remunerações e poder social para as minorias, como as mulheres e os não brancos, contribuindo com a manutenção das desigualdades. Portanto, a segregação resiste por beneficiar uma parcela de pessoas, e estas teriam incentivos para preservá-la, mesmo que de forma inconsciente, desfrutando-se das vantagens obtidas no mercado de trabalho.

Já no estudo de Dolado, Felgueroso e Jimeno (2002), a segregação ocupacional entre gêneros foi explicada de acordo com demanda e oferta. No lado da demanda, a discriminação contra as mulheres ou simplesmente na visão de que mulheres são, em média, menos qualificadas do que os homens fazem com que haja uma contribuição para a segregação. No lado da oferta, as mulheres são forçadas a escolherem trabalhos que consigam conciliar com as tarefas domésticas. Em geral, esses trabalhos requerem menor investimento de capital humano e a mulher terá menores prejuízo caso seja necessário deixar de trabalhar em virtude da família ter bebês e/ou crianças pequenas em casa.

Os autores argumentam que a segregação está de fato relacionada à discriminação, contudo são as próprias mulheres que optam pela ocupação, de forma que segregação ocupacional não estaria necessariamente relacionada à discriminação.

Barros, Machado e Mendonça (1997), utilizaram dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) para a região metropolitana de São Paulo, no intuito de verificar a contribuição da segregação ocupacional para o hiato salarial entre gêneros, e criaram dezenove grupos ocupacionais. Concluíram que as mulheres apresentaram significativa diferença ocupacional em relação aos homens: os grupos ocupacionais mais importantes para os homens são aqueles que apresentam menor presença feminina e o oposto também se verifica.

Madalozzo (2010) também analisa o hiato salarial entre gêneros no Brasil e a segregação ocupacional, no período de 1978 a 2007. Pode-se verificar que mesmo tendo havido um aumento

na participação de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas, não se confirmou a recíproca, isto é, as ocupações ditas como femininas continuaram com este perfil ao final do período estudado.

De acordo com Hermeto (1998) confirmou-se a conclusão de Barros, Machado e Mendonça (1997). Na pesquisa, a autora concluiu, utilizando dados das PNAD, dos anos de 1981 e 1990, que no Brasil a segregação ocupacional entre homens e mulheres envolve uma maior variedade de ocupações para os homens e a concentração das mulheres em áreas e ocupações com tendência a menores remunerações, segurança e perspectivas de promoção.

O que se pode observar é que a segregação ocupacional contribui para a manutenção do diferencial de salário entre homens e mulheres e que, apesar dos avanços nos períodos estudados, as mulheres ainda têm uma inserção ocupacional mais estreita, concentrando-se em áreas ainda consideradas como femininas, como no setor de serviços e nas áreas públicas de saúde, educação e administração pública. Desta forma, o aumento da participação das mulheres pode até ter contribuído para uma maior diversificação no mercado de trabalho, porém não se refletiu em uma desconcentração do trabalho feminino nas atividades tradicionalmente exercidas pelas mulheres.

## **2.5 Segregação Hierárquica de Gênero**

A segregação hierárquica (ou vertical), também conhecida na literatura como “teto de vidro”, está ligada a ascensão da mulher em seu cargo, onde existem obstáculos diretos ou indiretos que levam ao índice menor de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão (LAUFER, 2002), colocando estas em níveis inferiores aos dos homens na pirâmide hierárquica (MARON; MEULDERS, 2008), mas também em cargos que não tem perspectiva de progresso e que possuem menor remuneração, mesmo quando elas são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às dos homens. Constata-se um afunilamento que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica.

A existência de barreiras e dificuldades atingem as mulheres, pois culturalmente a sociedade não acredita que as mulheres são capazes de liderar. A segregação hierárquica está

diretamente vinculada com a desvalorização das consideradas “profissões femininas” - se as mulheres são desvalorizadas socialmente, suas profissões também são subvalorizadas.

A segregação hierárquica é um mecanismo social talvez mais sutil, e mais invisível, fazendo com que o termo teto de vidro seja válido, pois tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas ou que não progridam nas suas escolhas profissionais, favorecendo a ascensão profissional dos homens. De fato, é nos níveis ocupacionais mais altos e de maior prestígio que as maiores diferenças entre os gêneros são reveladas no que diz respeito a ganhos salariais (OECD, 2012a).

As contratações do Estado são, por definição, menos discriminatórias, dado que o acesso ao emprego público depende da aprovação em concurso de provas e títulos e é baseado na garantia de igualdade de tratamento entre funcionários de uma mesma carreira. Tal característica pode transmitir a impressão de que, no serviço público, a segregação vertical seja menos pronunciada. Conforme foi averiguado por Bernardes, Moura e Acco (1998), no entanto, há uma forte presença feminina nos níveis inferiores e nos órgãos e áreas de missão social do governo.

Segundo o IBGE (2018), no que se refere à questão da representatividade, há evidências de que as mulheres são sub-representadas em áreas como os cargos gerenciais, cargos públicos e privados e na instituição policial, como também no Congresso Nacional e em cargos ministeriais. O Brasil, em dezembro de 2017, ocupou a 152ª posição entre 190 países, que informaram à organização Inter-Parliamentary Union (IPU) o percentual de cadeiras em suas câmaras de deputados ocupadas por mulheres, dos 28 cargos de ministro, apenas dois eram ocupados por mulheres.

No que se refere aos cargos gerenciais, tanto no setor público quanto no privado, em 2016, 62,2% dos homens ocupavam cargos gerenciais, contra 37,8% das mulheres. Na faixa etária que vai dos 16 aos 29 anos de idade, as mulheres apresentam melhor desempenho de 43,4%, contra 56,6% de homens em cargos gerenciais (IBGE, 2018).

É possível identificar dois modelos complementares de interpretação da segregação vertical, no qual um remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que se destinam a exclusão das mulheres nas posições de poder, e o outro sugere a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008).

A exclusão das mulheres desses cargos em geral é justificada pela dificuldade de submeter os homens às suas ordens, as próprias preferências (HAKIM, 2006); pela descontinuidade das carreiras femininas, devido a gravidez, parto e cuidados com os filhos e a incompatibilidade entre os papéis familiares e profissionais (PROBERT, 2005); auto-seleção (VAN ANDERS, 2004); autolimitação (EAGLY; STEFFEN, 1986; CHINCHILLA; LEÓN, 2004), menor apoio da família, supervisor e colegas (VAN DAALEN *et al.*, 2005); estereótipos de gênero, como a forma de comando adotada pelas mulheres, de serem mais democráticas, trabalharem mais em equipe e fortalecem o diálogo, mas ainda sendo vistas com uma liderança mais branda ou delicada do que a masculina (HEILMAN, 2001).

Assim, as mulheres encontram dificuldades de ascender a uma posição mais elevada, tanto por não ter a oportunidade, como também pelo enfraquecimento de sua própria motivação (SANDERS *et al.*, 2009).

Muitas mudanças sociais ocorrem com o decorrer do tempo, como a elevação do nível educacional das mulheres, a nova composição das famílias, a busca pela independência financeira, que refletem na maior participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, a segregação vertical ainda resiste.

Ainda assim, as pessoas associam características masculinas com gestores de sucesso, uma vez que os homens tendem a buscar ocupações com nível maior de produtividade e de responsabilidades, e investem mais na sua carreira profissional (FREY; EITZEN, 1991; BURTON; PARKER, 2010). Já as mulheres têm a tendência de se manterem em profissões mais compatíveis com a sua vida familiar (POLACHEK, 1981).

### **3. MÉTODO DE ANÁLISE**

Com o objetivo de investigar as diferenças salariais, segundo o gênero, fez-se o uso da análise estatística descritiva, com base em dados secundários.

De acordo com Andrade apud Beuren (2006, p.81), “a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles”.

Para analisar o mercado de trabalho brasileiro e o setor público federal nos últimos anos, no tocante as diferenças existentes entre homens e mulheres, foram utilizados os dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2001 a 2015, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) trimestral de 2012 a 2018, ambos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). São analisados também os dados apresentados da série *Enap Estudos, Servidores Públicos Federais – Gênero*, do ano de 2014, e dados obtidos do Boletim Estatístico de Pessoal (BEP) da Secretaria de Recursos Humanos e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, de 2000 a 2016.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), tem amostra representativa do Brasil, unidades da federação, regiões metropolitanas e as grandes regiões. É uma pesquisa realizada anualmente, com exceção dos anos em que são feitos os Censos Demográficos.

Em 2007, o IBGE realizou intensas mudanças no seu sistema de amostragem e implantou o Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares, para atender ao conjunto das pesquisas por amostra de domicílios de forma integrada e racionalizada. Assim, a PNAD foi modificada e passou a coletar dados trimestrais (SZWARCOWALD *et al.*, 2014), e passou a ser chamada de PNAD Contínua, incluindo os conteúdos da antiga PNAD e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), a partir de 2013 (IBGE, 2007).

Deste modo, utilizou-se neste estudo os dados da PNAD Contínua, que visa produzir indicadores conjunturais para acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico.

O Boletim Estatístico de Pessoas (BEP), da Secretaria de Recursos Humanos e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, é uma publicação realizada desde 1996, com dados estatísticos sobre a despesa de pessoal da União, distribuição por órgão e entidade da administração federal, número de servidores públicos e distribuição por faixa de remuneração e informações organizacionais.

Já os dados apresentados pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap), intitulado “Servidores Públicos Federais – Gênero”, é uma pesquisa da série “Enap Estudos”, que tem o intuito de divulgar dados sistematizados sobre o Serviço Público Federal, deste modo, contribuir para a consolidação do direito constitucional de acesso à informação, bem como o debate sobre a gestão pública, no Brasil. Os dados têm como fontes o Boletim Estatístico de Pessoal nº 214, editado pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (Segep/MP) e o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape).

O Quadro 1 apresenta as variáveis utilizadas na pesquisa com a unidade de medida, o período e a fonte de cada uma.

Quadro 1 - Quadro-Resumo das variáveis utilizadas

<b>Variável</b>	<b>Unidade de medida</b>	<b>Período</b>	<b>Fonte</b>
Pessoas na força de trabalho, na semana de referência, na população de 14 anos ou mais de idade, por sexo	Percentual	1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)
Anos de estudo das pessoas ocupadas com 16 anos ou mais de idade, por sexo	Média de anos	2001 a 2015	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)
Pessoas ocupadas com 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo	Percentual	1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)
Pessoas desocupadas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo	Percentual	1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)

(continua)

Quadro 1 - Quadro-Resumo das variáveis utilizadas

(continuação)

<b>Variável</b>	<b>Unidade de medida</b>	<b>Período</b>	<b>Fonte</b>
Trabalho principal, afazeres domésticos e jornada total das pessoas com 16 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo	Média de horas semanais	2004 a 2015	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)
Rendimento médio no trabalho principal, por sexo	Reais (R\$)	1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)
Ocupantes femininas dos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superior (DAS), segundo o nível de função	Percentual	Novembro de 2000 a Novembro de 2016	Boletim Estatístico de Pessoal (BEP)
Servidores do Poder Executivo, por nível de escolaridade, segundo o sexo	Percentual	2014	Escola Nacional de Administração Pública (Enap)
Cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) níveis 4 a 6 ocupadas por servidoras, por Ministério	Percentual	2014	Escola Nacional de Administração Pública (Enap)
Remuneração média dos ocupantes de Direção e Assessoramento Superior (DAS), segundo nível de função	Reais (R\$)	Novembro de 2000 a Novembro de 2016	Boletim Estatístico de Pessoal (BEP)

Fonte: elaboração própria.



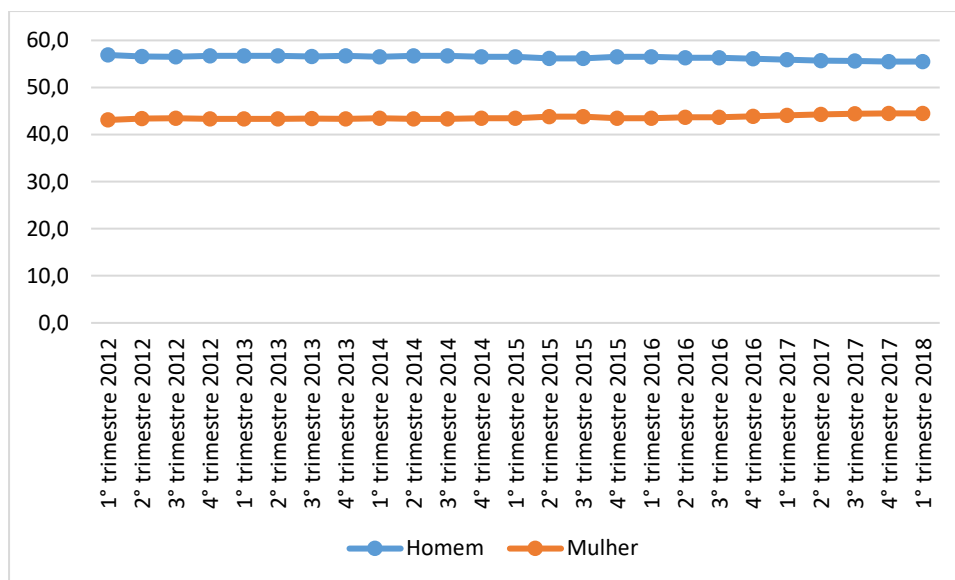
## **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **4.1 A situação das mulheres no mercado de trabalho**

O Brasil apresentou um grande crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) nas últimas décadas, ou seja, um aumento da população que está inserida no mercado de trabalho ou, de certa forma, está procurando se inserir nele para exercer algum tipo de atividade remunerada. No ano de 1950, a População Economicamente Ativa (PEA) feminina era de 13,6%; em 1970, passou para 18,5%; em 1991, 32,9%; em 2000, alcançou 44,1%; e em 2010, 48,9% (Censos Demográficos/IBGE). Esse aumento da taxa de participação de pessoas na força de trabalho (PEA) é devido as oscilações conjunturais do mercado de trabalho, mas também pela transformação das normas socioculturais e institucionais que regulam a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho

Pode-se observar na Figura 1, entre 2012 e 2016, que na força de trabalho não há mudanças significativas, os homens permanecendo em torno de 56% e as mulheres em 43%, somente no início de 2017 e que se manteve no 1º trimestre de 2018, um acréscimo de um 1 ponto percentual na força de trabalho feminino.

Figura 1 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho entre a população, na semana de referência, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

A respeito da educação, segundo Cunha (1980), “a educação é reconhecida como uma variável, política e estratégica capaz de intensificar o crescimento da renda, produzir a modernização ou construir uma sociedade justa”.

Para Blaug (1975 apud PEREIRA; LOPES; 2014), a educação pode ser considerada como um bem de consumo, por proporcionar bem-estar e conhecimento, e também, usada para investimento pessoal, no intuito de se obter ganhos no futuro, uma vez que, com a educação há uma expectativa de melhora nos mecanismos de distribuição de renda e inserção produtiva (OLIVEIRA, 1997).

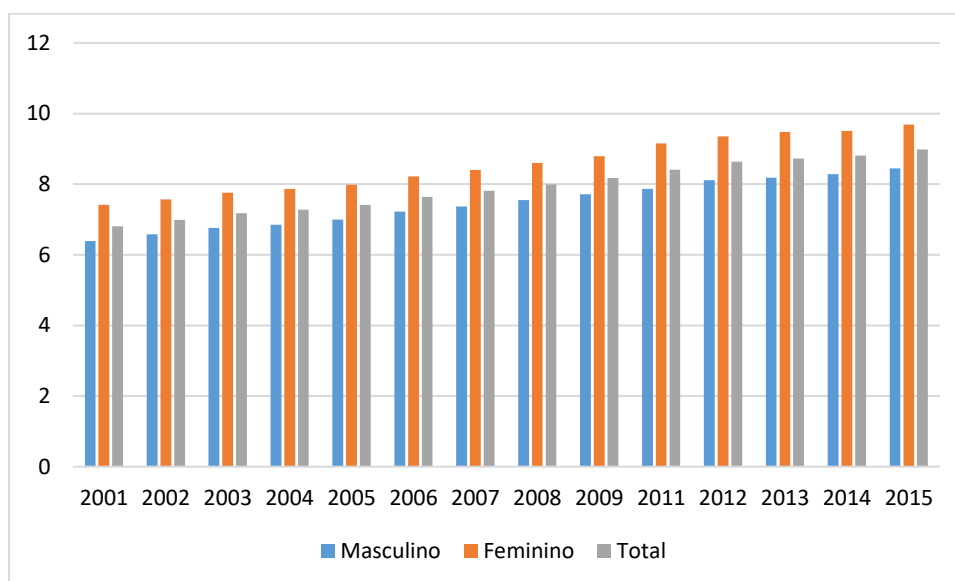
No Brasil, no decorrer de muitas décadas os homens possuíam um nível de escolaridade maior em comparação com os das mulheres, dado que eles eram os chefes da família, e as mulheres tinham como sua atividade os afazeres domésticos. Contudo, ocorreu uma inversão na média educacional em 1979, e as mulheres passaram a ter um nível de instrução maior do que os homens.

Na Figura 2, a média de anos de estudo das pessoas ocupadas, no período analisado de 2001 a 2015, revela que as mulheres estudam por mais tempo do que os homens, além de que, houve um aumento considerável de anos de estudos. Em 2001, as mulheres tinham em média 7,41 anos, e em 2015, se aproximavam de 10 anos de estudos. A partir destes dados, pode-se considerar que as

mulheres por apresentarem uma maior escolarização, deveriam ter salários mais elevados, ou ao menos não haver grandes diferenças salariais.

Essa vantagem educacional pode ser explicada, em parte, por uma necessidade de se provar mais profissionalmente, pois as empresas ainda têm a crença de que as mulheres em idade fértil ou mães custam mais e rendem menos que um homem, portanto, permanece uma resistência em contratá-las. Ou seja, mesmo com melhor escolaridade, as mulheres ainda encontram maior dificuldades de inserção no mercado de trabalho em relação aos homens.

Figura 2 - Média de anos de estudo das pessoas ocupadas com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo - 2001 a 2015



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração própria.

Notas:

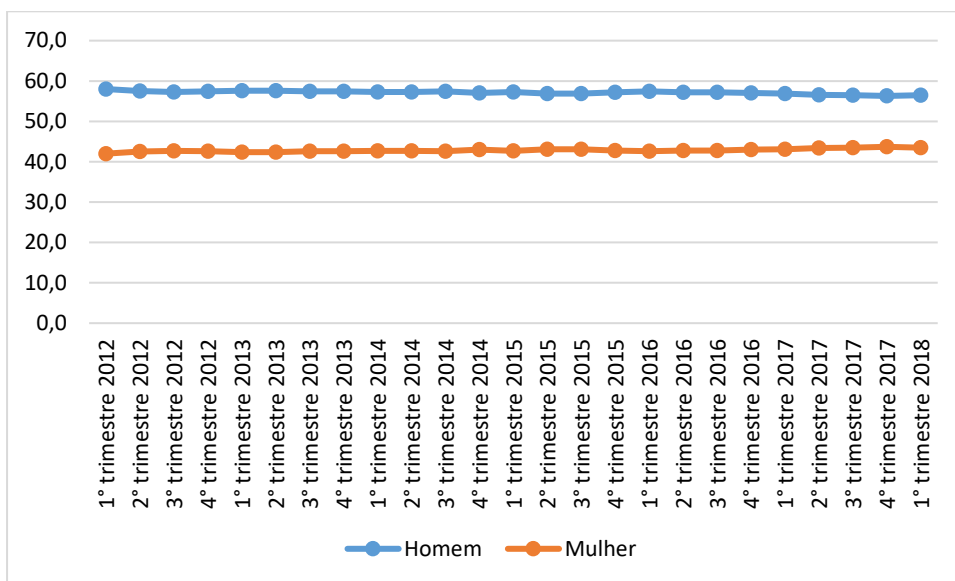
\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010.

\*\* em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Sobre a população ocupada, que se refere aos indivíduos que possuem algum ofício em um período de referência, sendo esse ofício remunerado, não remunerado, por conta própria ou como um empregador, os dados apresentados na Figura 3 demonstram que, apesar das evidências da possibilidade das mulheres se destacarem no mercado de trabalho, os mecanismos definidores da sua inserção estão para além do reconhecimento de suas certificações ou de sua competência

profissional, pois os homens, no 1º trimestre de 2018, são 56,5% das pessoas ocupadas, já as mulheres, de 43,5%, uma diferença de 13 pontos percentuais (pp).

Figura 3 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência entre a população, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018

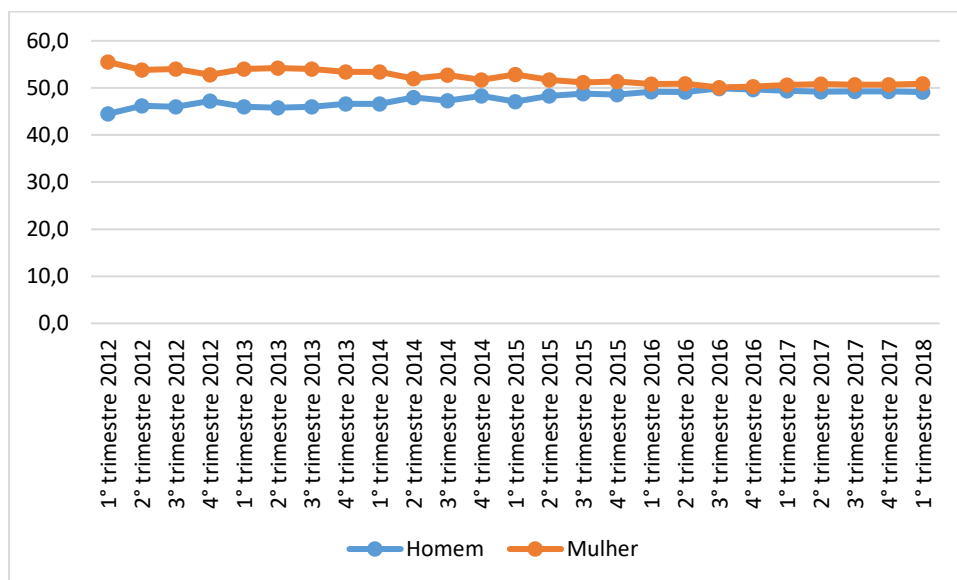


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

A precarização do trabalho feminino tem relação direta com outro fenômeno, o desemprego, que ataca a todos, independentemente do sexo e do seu nível de escolaridade. Embora o desemprego seja algo intrínseco às relações capitalistas de produção, e mesmo que as mulheres tenham se mostrado mais preparadas no tocante ao seu nível de escolarização, elas têm sido as mais afetadas pela falta de oportunidades, como pode ser visto na Figura 4, no 1º trimestre de 2012.

No entanto, no decorrer do período analisado, o percentual de homens e mulheres desocupados foram se aproximando cada vez mais, no 3º trimestre de 2016, pode-se observar que as mulheres são 50,1%, e os homens, 49,9%, e no 1º trimestre de 2018 resultou em 50,9% para as mulheres e os homens em 49,1%, diferença de 1,8 pp.

Figura 4 - Distribuição percentual (%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência, por sexo - 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Em relação à média de horas no trabalho principal, na Tabela 1, comparando o ano de 2004 ao ano de 2015, houve uma redução de 40,4 horas para 38,3 horas, onde também houve redução da diferença de distribuição dessas horas entre homens e mulheres, que caiu de 8,5 horas em 2004 para 5,9 em 2015. Apesar dos dados possam expressar uma melhora na distribuição de horas no trabalho principal, ainda é mantida uma grande diferença entre as horas trabalhadas pelos homens de 40,8 e as horas trabalhadas pelas mulheres de 34,9.

Entretanto, não houve redistribuição das horas em afazeres domésticos na última década. Os homens se mantiveram nas suas 10 horas semanais, enquanto as mulheres mantiveram-se estáveis na baixa queda das 22,3 para as 20,5 horas semanais, em média, contudo a jornada feminina permanece o dobro da masculina nos afazeres domésticos no período analisado de 2004 a 2015, e a jornada total feminina excede a masculina em média em 5 horas semanais.

O crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, ocasiona um fenômeno social muito comum para a população feminina ocupada que é a dupla jornada, porém a divisão sexual do trabalho continua sem mudanças substantivas. A desvantagem na distribuição dos afazeres domésticos entre os sexos dificulta o ingresso ou mesmo a permanência das mulheres

no mercado de trabalho ou, impõem uma aceitação ou uma busca por empregos cujas jornadas sejam parciais.

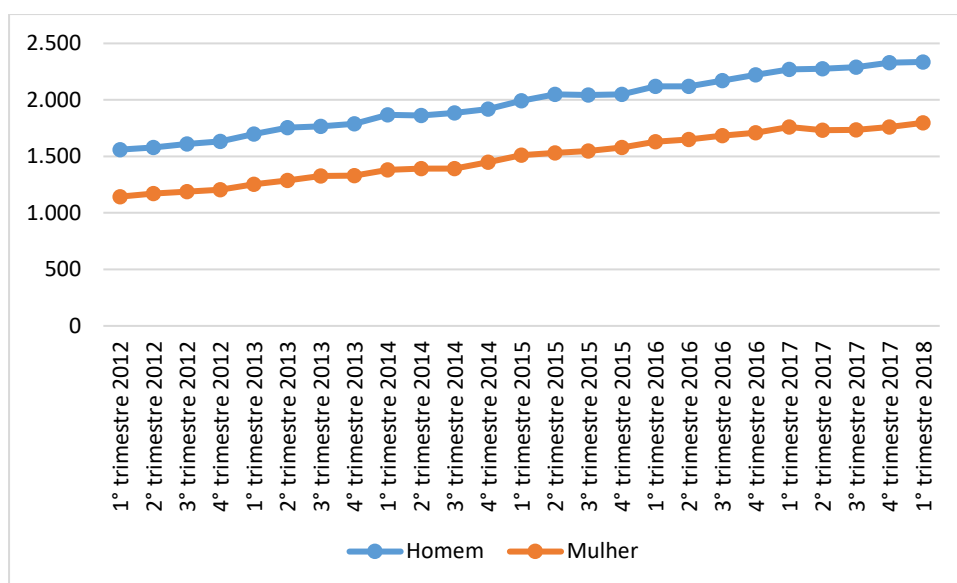
Tabela 1 - Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – 2004 a 2015

Anos	Horas semanais trabalhadas no trabalho principal			Horas gastas em afazeres domésticos			Jornada total		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<b>2004</b>	40,4	44,0	35,5	17,3	10,0	22,3	55,5	53,1	57,2
<b>2005</b>	40,0	43,6	35,0	16,5	9,2	22,0	54,5	52,0	56,4
<b>2006</b>	39,8	43,4	35,1	16,4	9,4	21,8	54,5	52,0	56,4
<b>2007</b>	39,9	43,3	35,3	16,9	9,7	22,4	55,1	52,4	57,1
<b>2008</b>	39,8	43,0	35,5	16,1	9,2	21,0	54,1	51,6	55,9
<b>2009</b>	39,8	42,9	35,6	16,7	9,5	21,9	54,9	51,9	57,1
<b>2011</b>	39,8	42,5	36,2	17,3	10,2	22,3	55,7	52,3	58,1
<b>2012</b>	39,6	42,2	36,1	16,3	10,0	20,9	54,7	51,9	56,7
<b>2013</b>	39,3	41,9	35,8	16,2	9,8	20,7	54,1	51,3	56,1
<b>2014</b>	38,9	41,6	35,5	16,4	10,0	21,2	54,2	51,3	56,3
<b>2015</b>	38,3	40,8	34,9	15,9	10,0	20,5	53,1	50,5	55,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Outro ponto importante a ser analisado é como evoluiu ao longo do tempo o rendimento médio do trabalho principal, segundo sexo, que é apresentado na Figura 5. Pode-se observar um progressivo aumento tanto para os homens quanto para as mulheres, entretanto, existe uma diferença significativa, no 1º trimestre de 2012, os homens recebiam em média R\$ 1.560,00, e as mulheres recebiam R\$ 1.144,00. Já no final do período analisado, os homens ganhavam R\$ 2.336,00, enquanto, as mulheres, R\$ 1.797,00, uma diferença de R\$ 539,00, logo, se manteve a desigualdade por sexo.

Figura 5 - Rendimento médio do trabalho principal (R\$), por sexo – 1º trimestre de 2012 a 1º trimestre de 2018



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Percebe-se que ao analisar os dados, mesmo as mulheres tendo acesso ao mercado de trabalho não resultou em igualdade de gênero, pois a igualdade de gênero inclui a igualdade de oportunidades de emprego, entretanto, não se resume somente ao acesso ao emprego, mas também à obtenção dos frutos e do reconhecimento pelo seu trabalho. Também deve-se reafirmar a posição de questionamento ao discurso corrente da relação direta entre maior nível de escolarização, aumento de renda e sucesso no mercado de trabalho, visto que as mulheres têm mais anos de estudos, porém a população feminina ocupada e o rendimento médio são inferiores do que dos homens. Além de que a inserção feminina no mercado de trabalho não tende a diminuir o seu papel de mulher, como mãe, esposa e administradora do lar, como pode ser observado nas horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres que são ainda maiores do que as horas gastas pelos homens, logo releva-se que há desigualdade por gênero.

## 4.2 As mulheres no setor público federal

O emprego no setor público no Brasil sempre exerceu um certo grau de atratividade, em razão da estabilidade existente neste setor, que se destaca em uma economia marcada pela instabilidade. No Brasil, alguns estudos têm verificado que a presença feminina no setor público é desigual como no mercado de trabalho do setor privado, variando de acordo com o segmento ou o tipo de função em análise.

De acordo com Pinheiro e Sugahara (2001), que analisam a distribuição por sexo dos funcionários públicos estatutários nos três níveis de governo e nas classes de docentes, não-docentes de nível médio e não-docentes de nível superior, as mulheres são a maioria em todas as classes nas esferas estadual e municipal, enquanto na esfera federal os homens são a maioria. Também se confirmou que a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens nas três classes e nas três esferas consideradas.

Vaz (2010) analisou a participação feminina entre os indivíduos ocupados no setor público, entre os anos de 1992 e 2008, e observa uma sobrerrepresentação feminina no setor público, sendo que no ano de 1992 a participação feminina era de 51,3% e no final da série atingiu o patamar de 56,9%. A autora também constatou, como Pinheiro e Sugahara (2001), que a sobrerrepresentação feminina se manifesta mais nos níveis estadual e municipal, com 55,8% e 63,7% de mulheres, respectivamente, em 2008. As ocupações nas esferas municipais e estaduais oferecem, em média, condições menos vantajosas de trabalho e remuneração do que a esfera federal (CERQUEIRA, 2005; NAJBERG; MORAES; IKEDA, 2002).

Outro fator é que as mulheres mesmo sendo a maioria da população e do eleitorado, permanecem em minoria nos cargos de poder e de tomada de decisão nas empresas, nos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, assim como em partidos e sindicatos. Para Bourdieu (2007), elas estão presentes em todos os níveis do espaço social, porém há um declínio nas oportunidades de acesso e de índices de representação à medida que alcançam posições mais elevadas.

Para se verificar as segregações na administração pública federal será analisado a participação feminina nos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), pois proporciona identificar, uma situação em que homens e mulheres partem de condições



econômico-sociais homogêneas, os possíveis fatores influentes em suas escolhas e oportunidades profissionais. Os cargos de DAS foram criados pela Constituição de 1988, embora sua estrutura tenha sido baseada em normas previstas anteriormente, ainda durante o regime militar. Por serem cargos de confiança, ou seja, de livre nomeação e exoneração, não se compõem pelos procedimentos, nem muitas das vezes pelos critérios, que regem o acesso à burocracia pelo concurso público.

Os cargos de DAS são definidos na Instrução Normativa (IN) nº 3 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG)/Secretaria de Gestão (Seges) em 2010. No Quadro 2, consta a classificação, o número da designação após o ponto designa o nível do DAS e os números 101 e 102 definem se o cargo se trata de direção ou assessoramento, respectivamente:

Quadro 2 - Cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS

<b>Código</b>	<b>Cargos</b>
DAS 101.6	secretário de área finalística, secretário-executivo adjunto, presidente de autarquia e fundação, subsecretário de órgão da Presidência da República, ouvidor-geral da União, corregedor-geral da União
DAS 101.5	chefe de gabinete de Ministro de Estado, diretor de departamento ou diretoria, diretor de programa, consultor jurídico, secretário de controle interno, subsecretário de ministério, procurador-chefe de procuradoria federal especializada, secretário-adjunto, chefe de assessoria especial
DAS 101.4	chefe de gabinete de secretário, coordenador-geral, chefe de gabinete de autarquias e de fundações, chefe de assessoria, auditor-chefe, auditor-interno, diretor-adjunto, procurador-chefe de procuradoria federal, gerente de projeto, corregedor, ouvidor, superintendente-geral, gerente regional, superintendente-regional, superintendente estadual
DAS 101.3	coordenador, superintendente, delegado
DAS 101.2	chefe de divisão
DAS 101.1	chefe de serviço, chefe de centro, chefe de distrito
DAS 102.6	assessor especial da Presidência da República
DAS 102.5	assessor especial
DAS 102.4	assessor
DAS 102.3	assessor técnico
DAS 102.2	assistente
DAS 102.1	assistente técnico

Fonte: Ministério do planejamento, orçamento e gestão/Secretaria de gestão, 2010, em anexo V.

Na Tabela 2, observa-se que, quanto mais alto o DAS, ou melhor, quanto maior o nível decisório associado ao cargo, menor a participação feminina. As mulheres que ocupavam as funções do tipo DAS 1 houve uma redução entre 2000 e 2016, de 49% passou para 43%, enquanto nas demais DAS houve um aumento. No entanto, apesar estes percentuais tenham apresentado uma tendência de elevação, este movimento é lento, principalmente nos maiores níveis hierárquicos, também pode-se analisar que a desigualdade de gênero se torna significativa a partir do DAS 4.

Tabela 2 - Participação feminina (em %) no total de ocupantes dos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), segundo o nível de função - 2000 a 2016

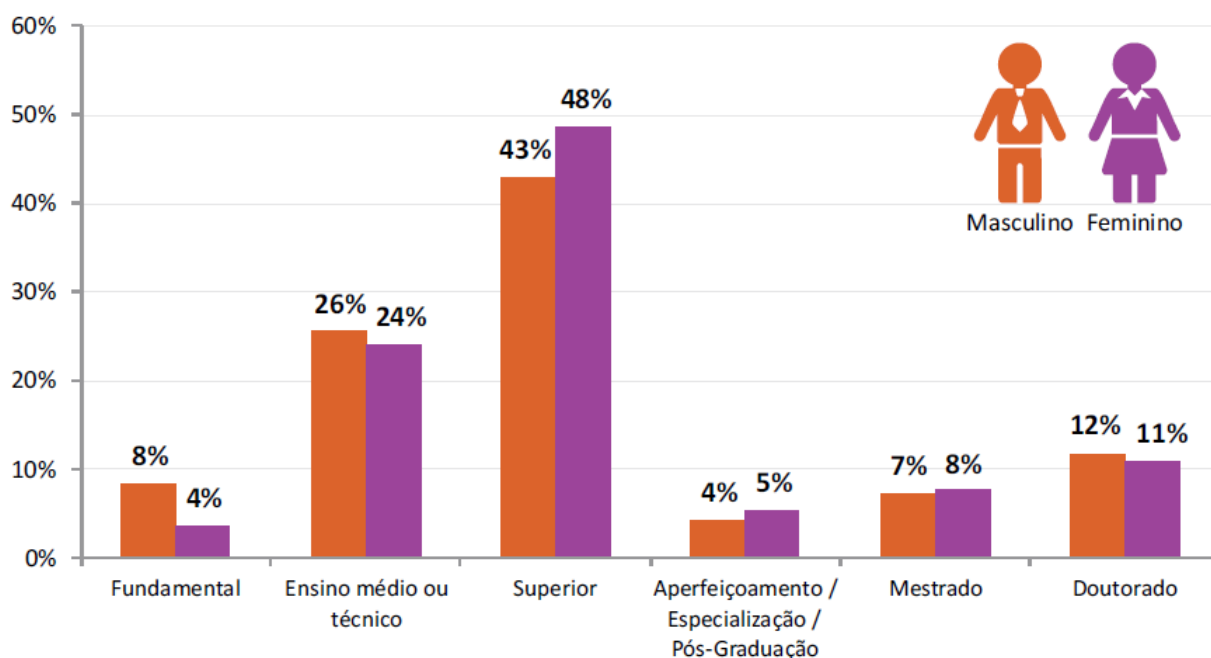
Anos	Níveis de funções						Total
	DAS 1	DAS 2	DAS 3	DAS 4	DAS 5	DAS 6	
2000	49,0	40,9	39,8	33,1	18,9	15,1	41,9
2001	49,3	42,1	40,9	33,3	21,0	14,6	42,6
2002	50,2	43,3	40,6	35,8	23,1	18,3	43,5
2003	46,9	45,7	42,1	36,5	21,7	19,3	43,0
2004	47,8	46,1	44,4	36,1	22,6	16,6	43,7
2005	47,4	46,7	45,7	36,7	22,6	14,5	44,0
2006	46,8	46,1	46,8	38,3	23,9	18,0	44,0
2007	45,5	46,0	46,0	38,2	23,1	20,0	43,3
2008	45,5	45,0	45,1	37,1	22,9	20,0	42,7
2009	45,3	45,4	45,5	37,4	23,7	20,9	42,9
2010	45,5	45,6	45,4	38,3	25,2	23,0	43,2
2011	44,6	45,9	45,8	36,6	27,5	24,1	42,9
2012	44,9	45,9	46,0	36,7	28,8	23,0	43,0
2013	45,0	45,0	46,0	36,0	28,0	20,0	43,0
2014	45,0	45,5	46,5	37,7	29,3	21,7	43,3
2015	44,9	46,2	45,3	37,4	26,6	21,4	43,0
2016	43,0	45,6	45,6	35,2	21,9	19,2	41,6

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal, de 2000 a 2016. Secretaria de Recursos Humanos/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Elaboração própria.

Nos dados apresentados pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em 2014, 54% dos servidores do poder executivo federal são homens e 46% são mulheres. Desses, 48% das mulheres tem ensino superior, enquanto 43% dos homens estão na mesma condição. Nos níveis de escolaridade correspondentes à especialização e mestrado, a proporção de mulheres também é

maior do que a média de servidores, sendo respectivamente, de 5% e 8%. Entretanto no nível de doutorado, as mulheres possuem 11% e os homens 12%, ou seja, uma diferença de apenas um ponto percentual (Figura 6).

Figura 6 - Distribuição dos servidores do Poder Executivo segundo o sexo, por nível de escolaridade (em %) - 2014



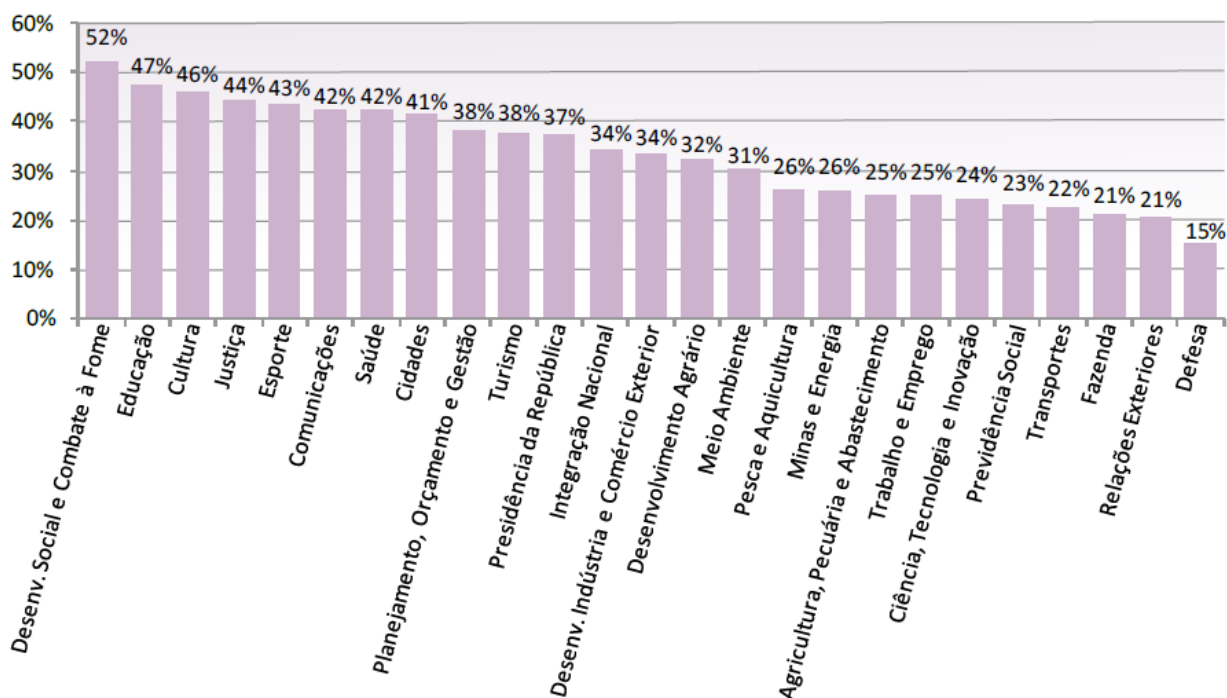
Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal nº 214, de fevereiro de 2014/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Elaboração: Enap.

Nota: A escolaridade somente é informada quando o servidor ingressa no serviço público, não necessariamente se refere à situação atual do servidor.

Outro ponto que vale destacar é que o único ministério que apresenta maioria feminina nos cargos DAS 4 a 6 é no Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), com 52%, seguido pela Educação, com 47%. As mulheres ocupam na proporção de 40% a 50% os cargos nos ministérios em áreas como assistência social, educação, cultura, saúde e comunicações. Já os Ministérios com menor número de servidoras é o do Ministérios das Relações Exteriores e da Fazenda, com 21% e da Defesa, com 15% (Figura 7).

Portanto, se tem indícios entre a relação das áreas de conhecimento em que as mulheres estão concentradas, isto é, aos cuidados e às humanidades, e os ministérios onde existe uma maior quantidade feminina nos cargos de direção. Porém, fugindo dessa lógica, a proporção de mulheres nos Ministérios do Esporte, Justiça e Cidades são elevadas.

Figura 7 - Percentual (%) de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) níveis 4 a 6 ocupados por servidoras, por Ministério - 2014



Fonte: Siape/ Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, junho de 2014. Elaboração: Enap.  
Nota: Inclui administração direta, autarquias e fundações.

Na Tabela 3, apesar de ter um aumento nas remunerações médias de todas os cargos do tipo DAS, a partir de 2010, devido ao reajuste salarial, para a valorização dos servidores públicos no intuito de ampliar a competitividade dos postos no Executivo em relação à iniciativa privada, os servidores DAS 1 receberam em 2016 o valor de R\$ 10.120,09, que representa 61,3% obtida, em média, pelos ocupantes de cargos do tipo DAS 4, e 51,4% da recebida pelos servidores DAS 6. Assim, como já foi visto na Tabela 2, as participações das mulheres estão na sua maioria nos cargos do tipo DAS 1 a DAS 3, logo a sua remuneração será menor.

Tabela 3 - Remuneração média (R\$ corrigidos pelo IPCA)<sup>7</sup> dos ocupantes de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), segundo o nível de função – nov. 2000 a nov. 2016

Anos	Níveis de funções						Total
	DAS 1	DAS 2	DAS 3	DAS 4	DAS 5	DAS 6	
2000	4.089,07	4.649,61	4.910,90	6.393,77	8.180,37	9.361,75	4.827,15
2001	4.059,33	4.766,12	5.012,11	6.416,79	8.890,01	9.113,73	4.933,08
2002	4.143,44	4.562,32	5.227,66	6.480,97	7.950,90	9.348,99	4.904,93
2003	4.056,53	4.506,82	4.815,03	6.499,45	7.616,86	7.959,74	4.815,28
2004	3.847,51	4.543,97	5.023,17	7.840,65	9.818,55	10.565,06	5.137,36
2005	3.866,16	4.589,77	4.961,08	7.858,66	9.782,43	10.476,18	5.158,46
2006	4.419,80	4.735,18	7.636,09	9.478,72	10.524,69	10.991,65	4.977,72
2007	4.781,59	5.283,48	6.425,43	9.052,83	10.994,79	13.723,57	6.227,54
2008	3.654,31	3.719,26	4.642,85	6.256,94	7.834,41	9.539,41	4.492,13
2009	4.086,33	3.993,24	4.912,79	6.402,70	7.743,13	9.445,01	4.788,81
2010	11.042,05	12.789,14	14.133,99	17.841,68	21.096,80	22.148,08	13.748,45
2011	10.717,16	12.708,12	14.126,46	17.916,78	21.001,46	22.433,06	13.625,50
2012	10.845,54	12.928,76	14.292,72	18.025,27	21.034,72	22.248,91	13.782,20
2013	7.744,31	8.450,87	8.730,44	9.641,05	10.447,71	11.597,98	8.592,06
2014	8.169,63	9.253,91	9.195,72	10.688,28	11.410,00	12.770,40	9.263,15
2015	8.894,93	10.287,65	10.612,74	13.315,56	14.918,80	16.030,20	10.654,39
2016	10.120,09	11.893,05	13.316,67	16.516,15	18.969,46	19.687,26	12.744,65

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal, de 2000 a 2016, da Secretaria de Recursos Humanos/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ipeadata. Elaboração própria.

Notas:

\* considerado a remuneração do cargo e da função; estão incluídos no cálculo dos valores somente os servidores efetivos + requisitados (Administração Pública Federal Direta, Autarquias e Fundações);

\*\* a partir de 2013, considerado a extração do SIAPE, extração de dados realizada, em 02/12/2013;

\*\*\* servidores efetivos e sem vínculo (Administração Direta, Autarquias e Fundações).

Verificou-se com os dados apresentados que a menor ascensão profissional das mulheres não pode ser explicada pela qualificação, no entanto, está tanto relacionada ao mercado de trabalho, tendo a função na administração pública como parte da escolha profissional de cada indivíduo, quanto no campo político, pois a ocupação desses cargos, especialmente os DAS 5 e 6 são de livre atribuição do titular do órgão em que estão situados. Entretanto, há uma menor presença feminina no Poder Executivo federal, nas quais estão concentradas as maiores remunerações. Essa menor presença de mulheres nessas carreiras significa em uma menor participação nos cargos comissionados mais estratégicos. Logo, se atribui as questões discriminatórias, à divisão sexual do trabalho e às expectativas de gênero impostas pela sociedade, assim vemos a presença na

<sup>7</sup> Valores deflacionados com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE).

administração pública federal a segregação ocupacional, devido a concentração feminina em certas áreas tipicamente femininas, e a segregação hierárquica, em razão da maior presença das mulheres nos DAS 1 a 3. Perante dessas questões, a não ascensão feminina em posições de maior poder é “porque desejam evitar os obstáculos e conflitos que antevêm para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio (VAZ, 2013, p. 768) ”.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo apresentou que o diferencial salarial por gênero sendo uma das características do mercado de trabalho também foi observado no setor público federal brasileiro. Por meio de análises de estatísticas descritivas, procurou-se analisar a evolução deste hiato de rendimento e investigar suas causas, avaliando em que magnitude ele pode ser atribuído às diferenças nas dotações produtivas dos servidores, às segmentações existentes no interior do setor público e à discriminação sexual.

Os indicadores mostraram que a inserção feminina no mercado de trabalho aumentou ao longo dos últimos anos, no entanto, o rendimento médio das mulheres ainda são inferiores aos dos homens, além de a jornada de trabalho profissional realizada pelas mulheres ser menor. Uma possível explicação é a divisão sexual do trabalho, as mulheres podem preferir uma jornada de trabalho menor, mesmo que isso signifique abrir mão de um maior rendimento, por conta da necessidade que elas têm de conciliar os afazeres domésticos e os cuidados com a família com as profissionais. Os trabalhos domésticos ainda são considerados socialmente como sendo por “excelência” de responsabilidade das mulheres, e como foi verificado a jornada doméstica feminina é mais que o dobro da masculina. Em relação à jornada total, as mulheres trabalham em média 5 horas a mais do que os homens, em razão da sua “dupla jornada”, que também pode limitar as possibilidades de ascensão profissional das mulheres e, com isso, a elevação da sua remuneração.

A maior parte da desigualdade salarial entre homens e mulheres não pode ser explicada pelas características produtivas das mulheres, uma vez que, elas possuem mais anos de estudo. Tem

como regra geral, que maiores níveis de escolaridade tem uma correlação com rendimentos mais elevados, entretanto, não significam igualdade de remuneração no caso das mulheres.

Em relação a presença feminina no setor público federal, não foi constatado uma composição por sexo equilibrada nos cargos em comissão do grupo de Direção e Assessoramento Superior nos níveis mais elevados, assim percebe-se um indício de discriminação, a segregação hierárquica, por estarem nos níveis 1 a 3 a sua remuneração será mais baixa, logo, este padrão particular de inserção profissional das servidoras tem efeitos nítidos sobre o diferencial de rendimento entre os gêneros, e também revela-se a desatenção por parte das autoridades que fazem as nomeações.

Destaca-se que a participação feminina no setor público federal tenha se elevado no período de 2000 a 2016, no entanto, não produziu mudanças na sua inserção do ponto de vista da estrutura ocupacional e seguem majoritariamente em cargos com predominância feminina, como educação, saúde e serviços sociais, deste modo, percebe-se a existência da segregação ocupacional.

O que pode explicar a questão de as mulheres serem a minoria em escalões superiores, embora tenham competência para exercer cargos de direção, o que se pode chamar de paradoxo, é devido a estrutura social construída através de uma rede de crenças, valores e atitudes que formam os estereótipos sobre as habilidades e competências referente a homens e mulheres. Esses padrões sociais impõem as mulheres barreiras que limitam as suas escolhas profissionais. Desta maneira, por meio da segregação ocupacional e hierárquica, como foi verificado neste estudo, as mulheres são levadas, consciente e inconscientemente, a buscarem carreiras que são consideradas cabíveis ao gênero feminino.

A presença feminina nos mais altos cargos de decisão do poder público é de extrema importância, uma vez que, estará sendo subaproveitada a contribuição de mais da metade da população de uma sociedade. Em uma democracia pressupõe que haja uma maior participação de toda a população, homens e mulheres. E um país não pode ser considerado totalmente democrático excluindo o potencial de uma grande parte dos elementos que a constituem.

Tendo como base as informações e análises deste estudo, é possível concluir que, essa segregação no emprego público brasileiro e seus impactos sobre o diferencial salarial entre os gêneros revelam a necessidade de estabelecer a igualdade de tratamento entre os servidores e

combater a discriminação na administração pública, apesar de não ser uma tarefa simples, pois exige mudança cultural, além de ações de caráter institucional que têm o desafio de construir modelos de gestão que promovam a igualdade de acesso, tratamento e promoção no trabalho e aos postos de comando no serviço público.



## REFERÊNCIAS

ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. D. L. **Mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal**. Brasília: Ipea, 2012. 97p.

ALBRECHT, J.; BJÖRKLUND, A.; VROMAN, S. **Is there a glass ceiling in sweden?** Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper n. 282. April 2001. Disponível em: <<http://ideas.repec.org/p/bri/cmpowp/07-183.html>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é feminismo**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BARROS, A. M. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p. 67-83, jan./jun. 2008.

BARROS, R. *et al.* **Inserção no Mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/td0796.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td0796.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e prática**. 3ª.ed.atual São Paulo (SP): Atlas, 2006. 195p.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal. 1988.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Organograma do Poder Executivo federal**. Brasília, 2009a. Disponível em: <[http://www.gespublica.gov.br/biblioteca/asta.2010-12-07.7837648486/oraganograma\\_do\\_poder\\_executivo\\_federal.pdf](http://www.gespublica.gov.br/biblioteca/asta.2010-12-07.7837648486/oraganograma_do_poder_executivo_federal.pdf)>. Acesso em: 19 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília, 2009.

BRITO J.; OLIVEIRA. S. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: Silva Filho JF, Jardim SR, organizadores. **A danação do trabalho: relações de trabalho e o sofrimento**. Rio de Janeiro: Te Corá Editora; 1997.

- BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **R. Bras. Est. Pop.**, São Paulo, v.23, n.2, p.331-53, jul./dez. 2006.
- BURTON, L.; PARKER, H. Gender typing in management: evaluation of managerial sub roles for sport. **Advancing Women in Leadership Journal**, v. 30,p. 1-10, 2010.
- CARRASCO, C. Economía Feminista: una apuesta por otra Economía in Maria Jesus Vara (coord). **Estudios sobre género y economía**. Ec Akal, Madrid. 2006.
- CASTRO, M. G. O conceito de gênero e as análises sobre mulheres e trabalho: notas sobre impasses teóricos. **Cad. CRH**, Salvador, n.17, p.80-105, 1992.
- CERQUEIRA, A. C. **Ocupações e Rendimentos no Setor Público Brasileiro**. Campinas: DIEESE/CESIT, 2005. 93 f. Relatório de Pesquisa.
- CHINCHILLA, N.; LEÓN, C. **La ambición femenina: cómo re-conciliar trabajo y familia**. Madrid: Aguilar, 2004.
- CIAMPA, A. C. **A Estoria do Severino e a história da Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- COUTINHO, A. R. Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000.
- CUNHA, L. A. **Educação e desenvolvimento social no Brasil**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1980.
- DOLADO, J.; FELGUEROSO, F.; JIMENO, J. Recent trends in occupational segregation by gender: a look across the Atlantic. **IZA Discussion Paper**, n.54, 2002.
- EAGLY, A. H.; STEFFEN, V. Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. **American Psychological Association**, v. 46, n. 4, p. 735- 754, 1984.
- \_\_\_\_\_. Gender stereotypes, occupational roles, and beliefs about part-time employees. **Psychology of Women Quarterly**, v.10, p. 242-262, 1986.
- ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Enap Estudos, Servidores Públicos Federais – Gênero**. Brasília: Enap, 2014.

FOUARGE, D.; KRIECHEL, B.; DOHMEN, T. Occupational sorting of school graduates: the role of economic preferences. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 106, p. 335-351, Oct. 2014.

FREY, H. S.; EITZEN, D. S. Sport and Society. **Annual Review of Sociology**, v. 17, p. 503-522, 1991.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de dados sobre o trabalho da mulher**. Disponível em: <[http://www.fcc.org.br/mulher/series\\_historicas](http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas)>. Acesso em: 23 dez. 2017.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os EUA. **Economia Aplicada**, São Paulo: FINE, v. 9, n. 3, p. 369-383, jul./set. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502005000300002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502005000300002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 10 dez. 2017.

HAKIM, C. Women, careers, and work-life preferences. **British Journal of Guidance & Counseling**, v. 34, p. 279-294, 2006.

HEILMAN, M. E. Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. **Journal of Social Issues**, v. 57, n.4, p. 657-674, 2001.

HERMETO, A. M. 1998. **Segregação Ocupacional por Sexo no Brasil**. Série Seminários, 13. Rio de Janeiro: IPEA.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

HOFFMANN, R. e LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita: 1981-2002. **Nova Economia**; Belo Horizonte, maio/ago. 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Diversos anos. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Síntese de Indicadores 2008**. Rio de Janeiro, 2009.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Diversos anos. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 16 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares - SIPD. **Texto para discussão número 24**. Rio de Janeiro: Coordenação de Trabalho e Rendimento. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: 80 p. 2007.

INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS. **Mulheres e homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos**. São Paulo, 2004. Disponível em: <[http://www.fesgenero.org/media/File/genero\\_y\\_sindicatos/mulheres\\_e\\_homens\\_diferenciais\\_de\\_remuneracao\\_nos\\_servicos\\_publicos\\_2004.pdf](http://www.fesgenero.org/media/File/genero_y_sindicatos/mulheres_e_homens_diferenciais_de_remuneracao_nos_servicos_publicos_2004.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2017.

KON, A. Considerações teóricas sobre a divisão sexual do trabalho na família: Repercussões sobre o mercado de trabalho. In: **Seminário as famílias e as políticas públicas no Brasil**. Belo Horizonte: Abep, nov. 2005.

LAUFER, J. L'approche différenciée selon les sexes: comparaison internationale. **Management International**, v. 7, n. 1, 2002.

LEAPER, C.; FRIEDMAN, C. K. The socialization of gender. In: GRUSSEC, J. E.; HASTINGS, D. (Eds.), **Handbook of socialization: theory and research**. New York: Guilford Press, p. 561-587, 2007.

LOBO, E. S. **A Classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MADALOZZO, R. C. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia Aplicada**, v.14, n.2, p.147-168, 2010.

MARGOLIS, J.; FISCHER, A. **Unlocking the clubhouse: women in computing**. Cambridge: The MIT Press, 2003.

MARON L.; MEULDERS, D. **Les effets de la parenté sur la ségrégation: rapport du projet 'Public Policies towards employment of parents and sociale inclusion'**. Bruxelles: Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles. DULBEA, 2008.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: O exemplo da biologia. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 22, p. 401-419.

MENDICK, H. A. Beautiful myth? The gendering of being/doing good at maths. **Gender and Education**, v. 17, n. 2, p. 203-219, 2005.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Boletim Estatístico de Pessoal**. Publicação mensal; diversos números. Disponível em: <[http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim\\_estatistico/bol\\_estatistico.htm](http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico.htm)>. Acesso em: 07 de out de 2017.

NAJBERG, S.; MORAES, R. M.; IKEDA, M. Participação dos empregos do setor público no mercado de trabalho. **Informe-se**. Rio de Janeiro (RJ): Área de Assuntos Fiscais e de Emprego, BNDES, n. 42, p. 8. jun. 2002.

OLIVEIRA, A. M. H. C. Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil. **XXIV General Population Conference**, 2001.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIBEIRO, P. M. Diferenciais ocupacionais por raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano no Brasil. In: **Encontro da ABEP**, Caxambú, 1998.

OLIVEIRA, D. A. **Gestão democrática de educação: Desafios Contemporâneos**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Gender equality in education, employment and entrepreneurship: final report to the MCM**, 2012a. Disponível em: <<http://www.oecd.org/education/48111145.pdf>>. Acesso em: 2 out. 2017.

PINHEIRO, S. S.; SUGAHARA, T. **Perfil dos funcionários públicos ativos nas áreas federal, estadual e municipal – comparação de bases disponíveis: RAIS, PNAD e SIAPE**. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2001. p. 40. (Texto para Discussão n. 837).

POLACHEK, S. Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. **The Review of Economics and Statistics**, v. 63, n. 1, p. 60-69, 1981.

PROBERT, B. I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. **Gender, Work and Organization**, v. 12, p. 50-72, 2005.

RAMOS, G. S. Leitura feminista da história das mulheres no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v.21, n.3, p.1232-5, dez. 2013.

SÁ NETO, C. E. D.; GURGEL, Y. M. P. A construção do conceito de violência de gênero no direito internacional dos direitos humanos a partir dos institutos da discriminação e da violência sexual contra a mulher. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos** (UFRN), v. 7, 2014.

SANDERS, K.; WILLEMSSEN, T. M; MILLAR, C. C. J. M. Views from above the glass ceiling: does the academic environment influence women professors' careers and experiences? **Sex Roles**, v. 60, p. 301-312, 2009.

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, junho 2004.

SZWARCWALD, C. L., *et al.* National Health Survey in Brazil: design and methodology of application. **Cien Saude Colet**, v.19, n.2, p.333-42, Feb 2014.

VAN ANDERS, S. M. Why the academic pipeline leaks: fewer men than women perceive barriers to becoming professors. **Sex Roles**, v. 51, p. 511-522, 2004.

VAN DAALEN, G., SANDERS, K., WILLEMSSEN, T. M. Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among dutch male and female dual-earners. **Women & Health**, v. 41, p. 43-62, 2005.

VAZ, D. V. Diferenças salariais entre os gêneros no setor público: evolução e principais determinantes. 2010. 201 p. Dissertação (Doutorado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000770447>>. Acesso em: 3 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 49, n. 3, p.765-790, dez. 2013

WIGFIELD, A.; ECCLES, J. S. Expectancy-value theory of achievement motivation. **Contemporary Educational Psychology**, v. 25, p. 68-81, 2000.

XIE, Y. Theories into gender segregation in scientific careers. **Women in scientific careers: Unleashing the potential.** Paris: OECD, 2006.