



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRÉIA DO PRADO BUENO

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE  
COVID-19

CURITIBA

2023

ANDRÉIA DO PRADO BUENO

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE  
COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Economia, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lobato Torres

CURITIBA

2023

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Bueno, Andréia do Prado

Divisão sexual do trabalho no Brasil no contexto da pandemia de COVID-19 / Andréia do Prado Bueno. – Curitiba, 2023.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lobato Torres.

1. Desigualdade de gênero. 2. Economia feminista. 3. Divisão do trabalho por sexo. 4. COVID-19, Pandemia de, 2020-. I. Torres, Ricardo Lobato. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

Bibliotecária: Maria Lidiane Herculano Graciosa CRB-9/2008



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ECONOMIA -  
40001016051P7

## TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação ECONOMIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **ANDRÉIA DO PRADO BUENO** intitulada: **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 02 de Junho de 2023.

Assinatura Eletrônica

07/06/2023 14:18:33.0

RICARDO LOBATO TORRES

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

07/06/2023 13:47:56.0

RAQUEL RANGEL DE MEIRELES GUIMARÃES

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

07/06/2023 23:08:48.0

VIRGINIA LAURA FERNANDEZ

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

## AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, porque somente com a permissão dele estou escrevendo essas palavras. Obrigada, Senhor, por plantar sonhos tão lindos no meu coração e por me permitir realizá-los!

À minha família, pelo apoio e, principalmente aos meus pais pelo incentivo aos estudos que desde sempre me foi direcionado.

Ao meu orientador, prof. Dr. Ricardo Lobato Torres, que meu deu um norte quando eu estava um pouco perdida, por apoiar a minha pesquisa e, por confiar no meu trabalho.

Aos meus amigos e colegas. São tantos que receio não poder citá-los individualmente. E escrevo isso com alegria, não pela quantidade – afinal, quanto mais velhos mais seletos (ou chatos?) nos tornamos – mas, sim, por receber tanto carinho e apoio de tanta gente e tantos lugares. Mas, para ser justa não posso deixar de citar algumas pessoas: Elis Ribas, Geomara, Julie, Elise e Edivandro. O que todos tem em comum? São colegas de trabalho que se tornaram amigos.

À UFPR, é claro que não me esquecerei de você. Não tenho nem palavras para dizer o quanto me sinto grata por ser aluna de uma das melhores universidades do país e isso só foi possível porque me foi dada uma oportunidade ímpar: o ensino remoto. Eu sei que está longe de ser o ideal e foi em um momento atípico e avassalador, mas para quem está longe dos grandes centros é uma ocasião rara. Por falar em UFPR, um agradecimento ao PGGECON e a todos os professores pelos ensinamentos e paciência e aos meus colegas, pela parceria. Agradecimento especial às professoras Dra. Virginia Laura Fernandez, que além de ter aceitado compor (com maestria) minha banca de qualificação e de defesa, foi minha professora no programa e à professora Dra. Raquel Rangel de Meireles Guimarães, pelas incomparáveis contribuições na minha banca de qualificação. Aprendi tanto em 60 minutos com você. Tenho orgulho de carregar muitos professores em meu coração e com vocês 3 não será diferente!

Quase no fim, mas de longe um dos mais importantes, ao meu parceiro de vida, Jonathan! Obrigada por ter sido meu cúmplice nessa jornada, por apoiar meus ideais! Sem dúvidas a minha trajetória acadêmica é mais fácil com você ao meu lado.

Por fim, agradeço a todas que lutaram antes de mim, por todas que virão após mim e por todas que ainda lutam e que não têm medo de carregarem o ‘peso’ de ser uma feminista.

## RESUMO

Este projeto consiste em um estudo do atual panorama brasileiro de desigualdade socioeconômica no mercado de trabalho, considerando a pandemia de COVID-19. As análises centram-se no contexto da divisão sexual do trabalho, utilizando, principalmente a variável gênero – dicotômica – e demais marcadores sociais, como cor/raça e classe social, conforme a disponibilidade dos dados, na medida em que se considera não haver hierarquia de opressões entre essas identidades, mas uma intersecção, conforme advoga a teoria da interseccionalidade. O principal objetivo da pesquisa é analisar de que forma está configurada a divisão sexual do trabalho no Brasil. Parte-se da análise teórica sobre o tema, considerando o prognóstico do mercado de trabalho brasileiro sob a ótica de gênero, raça e classe social e na sequência a pesquisa faz um apanhado sobre a economia feminista e seus pressupostos, os quais possuem caráter crítico e reformista aos delineamentos do *mainstream* econômico. A principal constatação dessa teoria é o caráter androcêntrico da economia tradicional, traçando o perfil do *homo economicus* como particular de um homem branco, ocidental, jovem, saudável e sem responsabilidades por terceiros. A pesquisa possui caráter metodológico descritivo, bibliográfico e consulta fontes secundárias, tendo como principal ponto de partida os relatórios da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e os estudos de gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2021. Os resultados indicam que as mulheres dedicam, em média, o dobro de horas semanais nos afazeres domésticos; são maioria da população desocupada e por consequência minoria da parcela ocupada, embora representem mais da metade da população brasileira. Nos cargos de diretoria que foram analisados nesta pesquisa, elas também são minoria e recebem, quase que em 100% dos casos, salário consideravelmente inferiores. Não são dados surpreendentes, uma vez que, em retrospecto, a causa da divisão sexual do trabalho é o papel social atribuído à mulher, que não será desconstruído a curto prazo. No entanto, a luta não está inerte, estamos conquistando cada vez mais espaços outrora negados, como cargos políticos e espaços de decisões. Ademais, a mulher brasileira deixou de ser coadjuvante no orçamento familiar e hoje é fonte de renda importante, quando não a principal da família. Por fim, necessário reforçar que a igualdade social e econômica entre homens e mulheres significa desenvolvimento, melhor qualidade de vida e garantia de direitos, o que perpassa políticas públicas e econômicas inclusivas.

Palavras-chave: desigualdade de gênero; economia feminista; divisão sexual do trabalho; COVID-19; interseccionalidade.

## ABSTRACT

This project consists of a study of the current Brazilian panorama of socioeconomic inequality in the labor market, considering the COVID-19 pandemic. The analyses are centered in the context of the sexual division of labor, using mainly the variable gender - dichotomous - and other social markers, such as color/race and social class, according to the availability of data, insofar as it is considered that there is no hierarchy of oppression between these identities, but an intersection, as advocated by the theory of intersectionality. The main objective of the research is to analyze how the sexual division of labor is configured in Brazil. It begins with a theoretical analysis of the theme, considering the prognosis of the Brazilian labor market from the viewpoint of gender, race and social class, and then goes on to analyze feminist economics and its assumptions, which are critical and reformist in nature in relation to the delineations of the economic mainstream. The main finding of this theory is the androcentric character of traditional economics, outlining the profile of the homo economicus as white, western, young, healthy, and without responsibility for others. The research has a descriptive and bibliographical methodological character and consults secondary sources, having as its main starting point the reports of the Continuous National Survey of Household Sampling, the General Registry of the Employed and Unemployed, and the gender studies of the Brazilian Institute of Geography and Statistics, 2021. The results indicate that women dedicate, on average, twice as many hours per week to domestic chores; they are the majority of the unemployed population and, consequently, the minority of the employed population, even though they represent more than half of the Brazilian population. In the management positions that were analyzed in this research, they are also in the minority and receive, almost in 100% of the cases, considerably lower salaries. This is not surprising data, since, in retrospect, the cause of the sexual division of labor is the social role assigned to women, which will not be deconstructed in the short term. However, the fight is not inert, we are conquering more and more spaces that were once denied, such as political positions and decision-making spaces. Furthermore, the Brazilian woman is no longer a coadjutant in the family budget and today she is an important source of income, if not the main one in the family. Finally, it is necessary to reinforce that the social and economic equality between men and women means development, a better quality of life, and guaranteed rights, which goes through inclusive public and economic policies.

Keywords: gender inequality; feminist economics; economic inequality; COVID-19; intersectionality

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Síntese do trabalho invisível.....	58
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Média de Horas semanais de todos os trabalhos: raça x região, 4º trimestre de 2022.....	56
GRÁFICO 2 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio – Homens x raça. Brasil, 2016 a 2019.....	59
GRÁFICO 3 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio – Mulheres x raça. Brasil, 2016 a 2019.....	60
GRÁFICO 4 - Jornada total de trabalho, pessoas 14 anos ou mais: 2019.....	63

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - sumarização dos principais problemas econômicos apontados pela economia feminista: trabalho,.....	41
QUADRO 2 - Matriz resumo dos procedimentos metodológicos da pesquisa.....	43
QUADRO 3 - Estatísticas de Ocupados nos cargos analisados.....	65
QUADRO 4 - Estatísticas de Escolaridade nos cargos analisados.....	65
QUADRO 5 - Estatísticas de Idade nos cargos analisados (em quantidade de cargos).....	66
QUADRO 6 - Estatísticas de Duração do Vínculo nos cargos analisados (em meses).....	67
QUADRO 7 - Estatísticas de Horas Contratuais nos cargos analisados (em horas semanais). 68	
QUADRO 8 - Estatísticas Remuneratórias nos cargos analisados (em horas semanais).....	68
QUADRO 9 - Estatísticas de Horas Contratuais nos cargos analisados (em horas semanais). 69	
QUADRO 10 - Estatísticas Remuneratórias nos cargos analisados (em reais).....	70

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Composição Empregatícia (CAGED), em mil – 2020 e 2023.....	51
TABELA 2 - Composição Empregatícia nos setores de atividade econômica: (CAGED), em mil – 2020 e 2023.....	52
TABELA 3 - Distribuição percentual da população brasileira no mercado de trabalho, por gênero – 2020 e 2023.....	53
TABELA 4 - População brasileira em Idade de Trabalhar (PIT), Ocupada e Desocupada por região (em mil pessoas), 2019 e 2022.....	54
TABELA 5 - Média de Horas semanais, no trabalho principal e em todos os trabalhos, 2019 e 2022.....	55
TABELA 6 - Média de Horas semanais, no trabalho principal e em todos os trabalhos versus nível de instrução, 2019 e 2022.....	57
TABELA 7 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio: gênero x nível de instrução, 2019.....	61
TABELA 8 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos ou cuidado de outros por pessoas, por gênero e situação de ocupação: 2016 a 2019.....	61
TABELA 9 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos ou cuidado de outros por pessoas de 14 anos ou mais: 2016 a 2019.....	62

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2 OBJETIVOS.....	17
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 JUSTIFICATIVA.....	18
1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA.....	22
2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR A PARTIR DA ECONOMIA FEMINISTA.....	24
2.1 GÊNERO, TRABALHO E RENDA NA ATUALIDADE BRASILEIRA.....	24
2.1.1 Divisão Sexual do Trabalho.....	28
2.1.1.1 Teto de Vidro e Piso Pegajoso.....	32
2.2 FEMINISMO, ECONOMIA DE GÊNERO E ECONOMIA FEMINISTA.....	33
2.2.1 Críticas econômicas sob a perspectiva feminista.....	37
3 METODOLOGIA.....	43
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	43
3.1.1 Perspectivas filosóficas.....	44
3.1.2 Desenhos e Métodos de pesquisa.....	45
3.1.3 Abordagem de pesquisa.....	46
3.2 COLETA DE DADOS.....	46
3.2.1 Variáveis de análise.....	48
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	49
4 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO CONTEXTO PANDÊMICO: 2019-2022.....	50
4.1 A ESTRUTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	50
4.2 A COMPOSIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	54
4.3 A DUPLA JORNADA FEMININA: A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO PRODUTIVO E CUIDADOS DOMÉSTICOS.....	55
4.4 MULHERES E A OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DIRETORIA.....	64
4.4.1 Ocupados.....	64
4.4.2 Escolaridade média.....	66
4.4.3 Faixa Etária média.....	67
4.4.4 Duração média do vínculo.....	68
4.4.5 Horas médias contratuais do vínculo.....	69
4.4.6 Remunerações do vínculo.....	70
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
REFERÊNCIAS.....	77
APÊNDICE A – RELAÇÃO DE CARGOS DIRETIVOS DISPONÍVEIS NO PORTAL CAGED E ANALISADOS NESTA PESQUISA.....	86
APÊNDICE B – RELAÇÃO DE CARGOS DIRETIVOS DISPONÍVEIS NO PORTAL CAGED E NÃO ANALISADOS NESTA PESQUISA.....	88
APÊNDICE C – Detalhamento dos cargos Diretivos com maior ocupação de homens e de mulheres.....	89

## 1 INTRODUÇÃO

O movimento feminista tem fornecido seu contributo em diversas áreas da ciência e com a economia não foi diferente. A Economia Feminista, uma recente teoria, ambientada no final do século XX e fortalecida pelos movimentos revolucionários ao longo deste período, critica a ortodoxia econômica e propõe rupturas no sistema econômico político dominante, a partir da ótica do gênero, suas diferenças sistêmicas e suas implicações na economia e na sociedade (FERNANDEZ, 2019; BENGOA, 2018). Os estudos de gênero estão inter-relacionados com o discurso feminista, embora o termo perpassasse o prisma de análise feminino (CARLOTO, 2001). Gênero, portanto, diferencia-se de sexo, deriva de uma acentuada discussão moderna, e não se limita às características biológicas dos seres, adquiridas ao nascer como homem ou mulher (sexo). Mais do que isso, “representa o significado social atribuído a essas diferenças” (CARDOSO, 2019; FERBER; NELSON, 1993, p. 9). Para esta pesquisa, no entanto, o termo gênero será considerado em âmbito mais restrito, analisando a esfera socioeconômica do mercado de trabalho de maneira dicotômica: feminino e masculino, especificamente relacionado à mulher e seu papel nas relações socioeconômicas.

Por esse ângulo, estudos indicam que nas últimas décadas países em desenvolvimento desfrutaram, de maneira geral, da melhoria em indicadores de igualdade de gênero (BORTOLUZZI; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016). Todavia, a pandemia de COVID-19 aumentou o tempo previsto para atingir essa igualdade: de 99,5 anos para 135,6 anos, de acordo com pesquisa conduzida pelo World Economic Forum (WEF, 2021). No contexto brasileiro a situação tampouco é promissora, considerando que o país ocupa a 78ª posição no ranking de igualdade de gênero, de 144 países. De acordo com a Agência Brasil (2022), um veículo estatal, esse ranking é equacionado pela *Equal Measures 2030* e faz parte de um relatório global de análise de evolução dos países em metas e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O índice abarca 56 indicadores chaves em 14 dos 17 ODS da ONU.

O relatório indicou também que o Brasil está atrás de outros países latino-americanos, como o Uruguai (31ª), a Argentina (44ª), o Chile (49ª) e o Paraguai (74ª). Em que pese a desigualdade não é exclusividade brasileira, segundo o relatório de 2021, nenhum país havia atingido plena igualdade de gênero. Segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI, 2022),

por exemplo, as taxas mundiais de emprego para homens e mulheres, em 2021, eram de 71,3% e 45,9% respectivamente, uma diferença de mais de 25 pontos percentuais.

Com relação ao atual cenário econômico brasileiro, no segundo trimestre de 2020, a população em idade de trabalhar (14 anos ou mais) era de 169,43 milhões de pessoas e 51,6% desses eram mulheres. No mesmo período de 2022 essa população saltou para 172,67 milhões de pessoas, sendo 51,7% mulheres. Embora as mulheres sejam maioria da população brasileira e da população em idade de trabalhar (PIT), os homens constituem maioria no mercado de trabalho: no primeiro período, 42,7% da população feminina, com 14 anos ou mais, estava ocupada, contra 57,3% da mesma população masculina. Já em 2022 esses percentuais se alteraram para: 42,4% e 57,6%, respectivamente. Significa dizer, em números absolutos, que houve uma queda de 2.799 mulheres ocupadas no período analisado, enquanto na população masculina observa-se o oposto, um aumento de 181.801 indivíduos ocupados, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Para as negras (somatório das populações preta e parda, segundo a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010), a situação é ainda pior. Um estudo transversal do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIESSE) (2022), identificou que houve queda no número de mulheres ocupadas comparando o 3º trimestre de 2021 com o mesmo período de 2019: das 1670 mulheres que saíram do mercado de trabalho, 72,5% eram negras. Esses dados revelam que, embora as mulheres sejam maioria da população brasileira, ocupam menos postos no mercado de trabalho.

Em uma conjuntura mais ampla, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) aponta alguns dados semelhantes entre os países latino-americanos: a média regional de mulheres fora do mercado de trabalho é de 28,6%, enquanto para os homens essa média é de 10,4%. Um outro indicador da CEPAL é o índice de feminidade da pobreza, que revela as disparidades na incidência da pobreza entre mulheres e homens, o qual compara o percentual de mulheres pobres de 20 a 59 anos em relação aos homens pobres na mesma faixa etária. Um valor acima de 100 “indica que a pobreza (indigência) afeta em maior grau as mulheres que aos homens; um valor inferior a 100, a situação contrária” (CEPAL, 2022, n. p). Não é surpresa que nenhum dos 17 países analisados esteja abaixo desse valor. Em 2019, o Brasil (118,5) figurava na 12ª posição, com índice acima da média latino-americano (113,3), o

que neste caso representa que as mulheres brasileiras estão mais vulneráveis, se comparadas a outros países latino-americanos.

Outrossim, essa desigualdade de condições entre mulheres e homens tem um custo econômico relevante – maior ainda do que as pesquisas anteriores indicavam – prejudicando a produtividade e desacelerando o crescimento econômico (FMI, 2018). Mais do que fomentar a igualdade social entre homens e mulheres, reduzir essas desigualdades de gêneros é atividade essencial para a promoção de:

- i) economias mais fortes; ii) sociedades mais justas e estáveis; iii) desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos internacionalmente reconhecidos; iv) melhoria da qualidade de vida dos homens, mulheres, famílias e comunidades e; v) impulsionar as operações e as metas dos negócios (ONU MULHERES, 2017, n. p).

Nessa perspectiva, o avanço dos direitos das mulheres é considerado propulsor do desenvolvimento econômico e social e é tema constante na busca pela promoção da estabilidade econômica e do desenvolvimento sustentável (FMI, 2022; BORTOLUZZI; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016). Por esse motivo, a busca por uma sociedade mais igualitária entre homens e mulheres está previsto nos ODS's , da Agenda 2030 da ONU. Dentre os 17 objetivos e 169 metas propostas, sendo 9 específicas do ODS de gênero, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” aparece como Objetivo 5 da entidade.

Para tanto, de acordo com o IBGE (2021), é indispensável a ocupação das mulheres em espaços de decisão e a formulação de políticas públicas que fomentem a redução das desigualdades de gênero e a proteção aos direitos das mulheres. Além disso, auferir rendimentos econômicos é fundamental para o poder de decisão e autonomia econômica da mulher. Sem rendimentos próprios a mulher se torna mais vulnerável às decisões econômicas e sociais de quem é responsável pelo provimento do lar, que em sua maioria são homens (CEPAL, 2022).

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Muitos direitos já foram conquistados pelas mulheres ao longo da história, em grande parte por meio de lutas sociais. No entanto, mesmo que a sociedade tenha avançado significativamente nas esferas social, profissional, cultural e política, Giuberti e Menezes-Filho (2005) admitem que há diferenças sistemáticas de oportunidades entre os gêneros no

Brasil. O movimento sufragista do século XIX, por exemplo, representou uma luta de reivindicações pela participação das mulheres na política, buscando o direito de votar e ser votada. Em 1893, a Nova Zelândia tornou-se pioneira no direito ao voto feminino. Duas décadas depois o direito foi ganhando força na América, concedido às norte-americanas em 1920, em 1929 ao Equador (primeiro país latino-americano) e, finalmente, às brasileiras, em 1932. Não obstante, é verdade que o Brasil poderia ter sido pioneiro nesse movimento caso tivesse, em 1891, acolhido uma emenda parlamentar sufragista (POLITIZE, 2016).

Deste aspecto, é tempestivo destacar que a participação ativa da mulher na política, especialmente ocupando cargos eletivos e de tomada de decisão, é basilar para a formulação e condução de políticas públicas destinadas a melhorar esses indicadores (CEPAL, 2022; IBGE, 2021). Os dados da América Latina demonstram uma disparidade entre os países, considerando o percentual de mulheres vereadoras (ou similares) eleitas: em 2018 a média latino-americana era de 29,6%, no Brasil no mesmo período a taxa era de 13,5%. O destaque da região pertence à Bolívia, com 51,1%, fruto de uma lei de paridade nacional datada de 2009 (CEPAL, 2022). No cenário brasileiro, segundo o IBGE (2021), desde 1995 o país possui uma lei de cotas eleitorais para as mulheres, mas foi apenas em 2009 que elas se tornaram obrigatórias, garantindo um mínimo de 30% de candidaturas de cada sexo. Dos cargos ministeriais brasileiros, em 2020 apenas 2 dos 22 eram ocupados por mulheres. Em 2022, a nova gestão nacional anunciou 11 mulheres entre os 37 ministérios.

A América Latina também concentra indicadores significativos dessa desigualdade, conforme já mencionado. Sobre o aspecto remuneratório, por exemplo, o Brasil apresentava, em 2019, a seguinte situação: 23,4% das mulheres fora do mercado de trabalho contra 16,2% dos homens (7,2 pontos percentuais de diferença). De acordo com a CEPAL, embora não se encontre no cenário ideal, mesmo quando comparado com os demais países latinos, em termos de diferença percentual, o Brasil ainda possui certa vantagem nesse aspecto, ultrapassando até mesmo países-membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), como Colômbia (21,9 p. p) e México (21,6 p. p). Os mais bem posicionados à frente do Brasil são: Chile (4,6 p. p), Uruguai e Peru com 5,9 pontos percentuais e República Dominicana e Argentina com 7 pontos percentuais de diferença entre os indivíduos femininos e masculinos sem renda (CEPAL, 2021).

A realidade é que as mulheres foram relegadas a um espaço social reduzido, alocadas em ambientes restritos e não valorizados, consideradas hierarquicamente inferiores na cadeia

produtiva (CARRASCO, 1999). E mais do que isso, a participação da mulher na vida pública e na esfera política sempre foi preterida, tanto é que em 2021, 89 anos depois da conquista do direito ao voto feminino, ocorrida em 1932, os cargos políticos ainda são majoritariamente ocupados por homens (BRASIL, 2021). Em âmbito trabalhista, os direitos das mulheres foram ainda mais desprezados. Em 1932, algumas garantias foram instituídas às gestantes e lactantes, mas foi somente em 1988, com a promulgação da chamada Constituição Cidadã, que a igualdade de direitos foi reconhecida para elas (LOPES, 2006).

É fato que, embora a mulher esteja em um estado constante de consolidação de direitos civis, sociais e de participação ativa no mercado de trabalho, encontra-se à margem da sociedade. No bojo dessa marginalização está a mulher negra e pobre, a qual carrega em sua identidade os três marcadores sociais mais evidentes de desigualdades: gênero, raça e classe social. É nesse contexto que os preceitos metodológicos da teoria da interseccionalidade foi adotada no curso da pesquisa. A teoria surge no escopo dos movimentos feministas negros, principalmente como crítica à primeira onda do movimento, acusado de desconsiderar a realidade social das mulheres não-brancas à época (BOHN, 2022; NOGUEIRA, 2017; DAVIS, 2016). Liderado por mulheres brancas de classe média, essa primeira onda, comumente reduzida à luta sufragista, ignorou vozes de mulheres pobres e negras (FERREIRA, TEIXEIRA, SIQUEIRA, 2021; DAVIS, 2021). Não à toa as críticas ao movimento são justificadas. A autora Bohn (2022) faz um destaque para o fato de que enquanto as feministas brancas, em sua maioria da alta sociedade, lutavam para ingressarem no mercado de trabalho e serem reconhecidas como agentes econômicos e sociais, as mulheres negras nunca saíram do mercado de trabalho, pois quando não eram escravizadas eram trabalhadoras nos lares das sufragistas.

Perante esse recorte histórico, é mais do que necessário citar o que é considerado o mais famoso discurso abolicionista e de direitos da mulher da história, da ativista negra Sojourner Truth (1985): “E eu não sou mulher?”, proferido na Convenção dos Direitos da Mulher, em 1851, no meio da guerra civil americana e durante a primeira onda feminista. O discurso improvisado e pautado nas desigualdades existente entre as mulheres brancas (tidas como frágeis e unicamente donas de casa) e mulheres negras, foi um protesto à pauta feminista da época. Segundo Ribeiro (202x), o discurso de Truth evidenciou o dilema de universalização da mulher, sem considerar outras intersecções opressoras, como raça, por exemplo.

Sob a ótica social, há ainda que se falar na violência física cometida contra a mulher, que afeta significativamente a participação econômica e social feminina. É tempestivo informar que o Brasil é palco dessas violências: em 2020 foram registrados 1.738 feminicídios no país, segundo dados da CEPAL (2021), o que representa uma taxa de 1,6 casos a cada 100.000 habitantes. Este número é superior a países como: México (1,4), Guatemala (1,3), Argentina (1,1), Venezuela (0,8) e Colômbia (0,7).

Muito embora as mulheres estejam ocupando cada vez mais espaços de destaque e liderando indicadores de educação (IBGE, 2021), os dados ilustram uma insistente desigualdade econômica – e social – entre os gêneros, mesmo após anos de conquistas legais. Ademais, os dados supracitados de órgãos estatais denotam que as mulheres não são remuneradas da mesma forma que os homens, tampouco recebem a totalidade dos salários destes para cargos iguais ou semelhantes. Para a mulher negra o cenário é ainda mais dificultoso, conforme dados já apresentados. No mais a Economia Feminista traz outro contraponto teórico de suma importância na discussão das relações sociais de gênero: a divisão sexual do trabalho, temática consolidada nos anos 1970 em solo francês, decorrentes dos movimentos feministas locais (SOUZA, GUEDES, 2021; HIRATA, KERGOAT, 2007). A ocupação feminina de atividades estereotipadas é fruto dessa relação operante no mercado de trabalho, que reserva às mulheres um espaço reprodutivo e doméstico, enquanto cabe aos homens o espaço produtivo, conforme destacam os autores Souza e Guedes (2021).

É mister ratificar que a construção social do papel da mulher ocidental (e brasileira) enquanto (exclusiva ou principal) “dona de casa” e cuidadora de seus pares ainda se perpetua e que a história de luta por espaços e direitos deve perdurar por um longo caminho, sobretudo se considerado os efeitos da pandemia mundial de COVID-19, que afetou vertiginosamente populações mais vulneráveis econômica e socialmente: idosos, crianças e mulheres. Deste último grupo, majoritariamente mães solas e negras (SENADO FEDERAL, 2021), as quais ‘carregam’ a combinação de marcadores sociais mais representativos em características de desigualdade (OLIVERA, VIEIRA, BAETA, 2021). Ainda, cabe destacar a posição desta pesquisadora enquanto: mulher branca, jovem, de classe média e heteronormativa, considerando a noção de “Lugar de Fala” nos termos discutidos pela autora Ribeiro (2019).

Assim, considerando os avanços da sociedade na busca pela redução das desigualdades sociais e que esse objeto perpassa a ocupação de espaços produtivos e de tomada de decisão pelas mulheres, essa pesquisa propõe uma análise os aspectos associados à

divisão sexual do trabalho no Brasil, levando em conta o contexto da pandemia de COVID-19, na medida em que as desigualdades sociais foram alavancadas pelos reflexos econômicos da pandemia. Outrossim, espera-se verificar a configuração que os marcadores sociais de gênero, raça e classe social, oriundos da Teoria da Interseccionalidade, assumem neste cenário. Nesse sentido, é circunstancial adotar uma análise pré e pós-pandêmica, levantando reflexões econômicas e sociais arraigados na sociedade, com a finalidade de analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro antes e após a crise sanitária. Cumpre esclarecer que, para esta pesquisa, será considerado o recorte temporal de 2019 (ou 1º trimestre de 2020) e 2022 (ou 2021) como períodos pré e pós-pandêmicos, a partir dos dados disponibilizados pelos órgãos públicos responsáveis.

## 1.2 OBJETIVOS

A partir dessa discussão, descreve-se, a seguir, os objetivos desta pesquisa, introduzido pelo objetivo geral e na sequência pelos objetivos específicos.

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar o mercado de trabalho brasileiro sob o aspecto da divisão sexual do trabalho, tendo como principal referência os anos de 2019 e 2022, como pré e pós pandemia de COVID-19, respectivamente.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Diagnosticar, a partir da revisão de literatura, os principais problemas relacionados ao trabalho, emprego e renda, sob a ótica de gênero e raça, no Brasil;
- b) Caracterizar a composição do mercado de trabalho brasileiro, considerando a população em idade de trabalhar, ocupada e desocupada, a partir dos dados disponíveis na PNAD Contínua.
- c) Avaliar os dados disponíveis sobre dedicação aos afazeres domésticos da população brasileira;
- d) Coletar informações sobre a ocupação feminina em cargos de liderança, que possuem o prefixo Diretor ou Dirigente, considerando os dados disponíveis no portal CAGED;

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Os números já citados indicam que, embora as mulheres componham a maior parcela da população brasileira, não estão representadas no mercado de trabalho na mesma medida. Também, o rendimento médio dos homens (mais de R\$2.500,00) é maior do que o das mulheres (R\$2.000,00), principalmente em regiões mais desenvolvidas como Sul e Sudeste, ainda que as mulheres sejam maioria dentre os indivíduos que possuem ensino superior (com exceção daqueles com 65 anos ou mais). A maior diferença, contudo, encontra-se na vida pública, onde as mulheres representavam apenas 16% dos vereadores eleitos no país em 2020, último pleito para o cargo (IBGE, 2021).

No serviço público de carreira, a segregação horizontal (VAZ, 2013) também é evidente: embora as mulheres ocupem maioria dos cargos efetivos, estão presentes naquelas profissões consideradas tipicamente femininas e, por sua vez, de pior remuneração: professoras infantis, enfermeiras, assistentes, secretárias (OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2021). Nota-se que o setor público também reproduz a divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

É a partir da inserção mais efetiva da mulher no mercado de trabalho e na própria academia, que pesquisas sobre a temática foram surgindo. A Economia Feminista advém dos movimentos feministas iniciados nas décadas de 60 e 70 (BOHN; CATELA, 2017), com foco nas consequências que os estereótipos e restrições sociais têm causado na economia. Atentos a esses movimentos, entidades estatais e paraestatais têm atuado nessas pesquisas. É o caso do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que possui um estudo direcionado aos indicadores sociais das mulheres no Brasil.

Dada a relevância do tema, quer em esfera econômica ou social, o Brasil integra, desde 2012, junto a outras instituições internacionais, regionais e nacionais, o Grupo Interinstitucional de Peritos em Estatísticas de Gênero (Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics - IAEG-GS), o qual é coordenado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Division – UNSD). A própria ONU não limita os estudos de gênero ao seu ODS 5, pelo contrário, indica e reconhece uma série de outros indicadores em outros objetivos da Agenda e que possuem relação direta com o tema, referenciando a igualdade de gênero como um objetivo subjacente (IBGE, 2021).

Na segunda edição do documento sobre estudos de gênero, publicado pelo IBGE em 2021, é possível observar diferenças substanciais em uma sequência de indicadores. Por

exemplo, dentre os indivíduos que convivem com crianças até 3 anos, a diferença entre os gêneros na ocupação remunerada é de mais de 30 pontos percentuais: 89,2% para homens, contra 54,6% para mulheres, enquanto para aqueles que não convivem com crianças de até 3 anos, essa diferença cai pela metade (83,4% x 67,2%). Esse dado reflete a dificuldade – e em alguns casos o acordo familiar convencional – da reinserção da mulher no mercado de trabalho no período pós-maternidade.

Do mesmo modo, a dupla jornada feminina, elemento que compreende a conciliação entre o trabalho remunerado e o não-remunerado, é fator determinante para a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. As estatísticas de Gênero do IBGE, de 2021, apontam que em 2019 cerca de 1/3 da população feminina empregada estava ocupada em tempo parcial (jornada de até 30 horas semanais). Entre os homens a taxa foi de 15,6%, praticamente a metade do observado entre as mulheres. A dedicação aos afazeres domésticos explica esse indicador, na medida em que os homens dedicaram, no mesmo ano, cerca de 11 horas semanais a essas atividades enquanto elas se ocuparam de 21,4 horas para tais atividades. É evidente que a precariedade (WELTERS, 2022) nas relações de trabalho feminina são, também, fruto dessa desigualdade em âmbito doméstico e se reproduz no mercado remunerado com a divisão sexual do trabalho (WELTERS, 2022; MONTALI, 2017). Souza e Guedes (2016) constataram, em um estudo transversal da década de 2004-2014 sobre divisão sexual do trabalho nas regiões brasileiras, o seguinte:

Permanece ainda uma separação laboral que reserva aos homens, de forma predominante, os espaços produtivos, apesar de ter havido uma elevação em sua participação doméstica, e às mulheres uma maior participação no mercado de trabalho, mas que não veio acompanhada de uma compensação na realização do trabalho doméstico. Essa atividade continua como tarefa exclusiva e pouco compartilhada com os homens (SOUZA, GUEDES, 2016).

O fato é que a sobrecarga dos afazeres domésticos é o fator predominante na e para a divisão sexual do trabalho, na medida em que transfere para as mulheres a responsabilidade majoritária sobre os afazeres que permeiam a atividade reprodutiva, ao mesmo tempo em que as destina funções laborais que se assemelham ou se igualam a essa rotina doméstica, o que retroalimenta todo o sistema de desigualdades. Sem embargo, o Brasil atravessa desde 2015 crise em suas relações de trabalho, agravada pela reforma trabalhista sob a lei 13.467 de 2017, que previu, entre outros, a flexibilização de jornadas de trabalho e a terceirização de atividades fins. Acontece que a crise sanitária de COVID-19 agravou essa precarização dos vínculos trabalhistas, eliminando do mercado vagas formais, suspendendo temporariamente

contratos e extinguindo postos de trabalho informais (GORAYEB *et al.*, 2021), que afetaram, sobremaneira, as mulheres. Gorayeb *et al.* (2021) apontam a redução no consumo de serviços não essenciais, que possuem grande participação de mão de obra feminina e a redução da rede de apoio – creches e escolas fechadas, redução ou demissão do serviço de apoio doméstico e isolamento de familiares – como elementos determinantes para a sobrecarga de trabalho não remunerado feminina e sua consequente saída da força de trabalho.

Além da desigualdade econômica, a pandemia de COVID-19 também alavancou a violência doméstica, devido às preocupações com segurança, saúde e dinheiro, que aumentaram as tensões por condições de vida apertadas e confinadas, de acordo com dados da ONU Mulheres (2020). Mesmo antes da existência da COVID-19, a violência doméstica contra a mulher já era considerada uma das maiores violações dos direitos humanos. Em 2019 “243 milhões de mulheres e meninas (de 15 a 49 anos) em todo o mundo foram submetidas à violência sexual ou física por um parceiro íntimo.” (ONU MULHERES, 2020, n. p). No Brasil a Lei nº 11.340/2006, conhecida como Maria da Penha, suscita a proteção e o combate à violência doméstica e familiar, determinando, entre outros, a criação de delegacias especializadas. Em 2018, no entanto, essas delegacias estavam presentes em apenas 7,5% dos municípios brasileiros. A violência contra a mulher, quer seja física, quer seja psicológica, possui raízes (COSTA *et al.*, 2018) e consequências (GARCIA *et al.*, 2016) culturais, sociais e econômicas.

É praticamente consenso entre os autores da área que considerar esses e outros indicadores, no que tange à desigualdade de gênero no Brasil e no mundo, é primordial para a elaboração de políticas públicas e sociais que fomentarão a melhoria desses indicadores e do próprio bem-estar social (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; UNITED NATIONS POPULATION FUND, 2022; CEPAL, 2021 FERNANDEZ, 2019; GONÇALVES, TEIXEIRA, 2017; BORTOLUZZO, MATAVELLI, MADALOZZO, 2016). Importa destacar que o Estado brasileiro não está inerte a essa questão, e melhorias são observadas principalmente nas áreas da saúde e educação. No entanto, o mesmo não se pode afirmar sobre o mercado de trabalho, em espaços de tomada de decisão e na vida política (IBGE, 2021).

Frente a isso, é preciso destacar o papel que os marcadores de identidade desempenham na desigualdade social, considerando que na pirâmide da sociedade, encabeçada por pessoas brancas e sem dúvida alguma ocupando o topo os homens brancos,

resta aos indivíduos negros a base piramidal e tal como ocorre na cadeia acima, a porção inferior também relega às mulheres – neste caso as negras – o espaço de subalternidade (OLIVEIRA CALIXTO, COSTA, 2020). Esse ponto denota o papel triplo discriminatório, quando da intersecção entre os sistemas de patriarcado, a opressão capitalista de classes e o racismo estrutural (RIBEIRO; AKOTIRENE, 2021). As pessoas femininas encontram múltiplas dificuldades para atingir posições executivas ou de alta representatividade política em razão da divisão sexual do trabalho que reserva às mulheres o papel de cuidadora e de mantenedora das relações sociais. Em verdade, as mulheres são responsáveis por manter a roda do capital girando, já que são responsáveis pela reprodução da classe trabalhadora. O ponto de principal crítica dos estudos feministas é o fato de que esse papel, exclusivo da mulher – e não poderia ser diferente, já que é biologicamente o único ser humano capaz disso – é tratado como forma de opressão dentro da sociedade, ao passo em que o sistema econômico tradicional não considera produtivo nenhuma atividade que se realizada fora do eixo mercantil (TEIXEIRA, ALEGRI, 2021, VAZ, 2013). Bengoa (2018) resume bem essa questão, afirmando que o cuidado não é um assunto de mulher, não quando toda a sociedade depende disso.

Mais notório ainda é quando o cuidado é monetizado e transformado em um serviço, onde a mulher negra predomina, servindo como uma espécie de âncora para que a mulher branca possa desbravar o mercado e a sociedade (WELTERS, 2021), basta olharmos para os indicadores: em 2021, das 5.200 mil mulheres registradas como domésticas, 65% eram negras, segundo dados dos DIESSE (2022). Ainda segundo o estudo, entre 2019 e 2021 o número de trabalhadores domésticos diminuiu, bem como seus rendimentos médios: R\$1.442,00 em 2019, reduzindo para R\$1.338,00 em 2021. As mulheres não negras receberam, no último período analisado, a média de R\$1.372,00 mensais, enquanto entre as negras essa média foi de R\$1.319,00. Outro ponto relevante que a pesquisa descobriu e tal evento pode-se relacionar com os efeitos econômicos adversos da pandemia sanitária, é que cerca de 1/3 das mulheres domésticas em 2021 possuíam menos de um ano de trabalho. Talvez em razão de terem reentrado no mercado pós demissões ou mesmo por terem iniciado na profissão, devido às dificuldades financeiras.

Nesse sentido, essa pesquisa se insere no atual cenário do mercado de trabalho brasileiro, **perfazendo uma análise sob a tríade gênero/raça/classe social**, buscando averiguar como essas relações de opressões evoluíram ao longo do período pandêmico, isto é,

de que forma essa adversidade contribuiu para alavancar as desigualdades **sociais ocasionadas pela divisão sexual do trabalho**, tal como já constatado por diversos estudos, como é o caso da pesquisa de Gorayeb et al., (2021): mulheres com baixa ou nenhuma instrução representaram a maior parcelas dos agentes econômicos indisponíveis; maior destaque para a divisão sexual do trabalho durante a pandemia (mulheres assumindo mais posições estereotipadas, como de serviços domésticos e cuidados, assistência à saúde e etc); sobrecarga do trabalho doméstico para as mulheres e uma majoração da vulnerabilidade socioeconômica de mulheres mais jovens, negras e com baixa escolaridade.

Evidentemente, observações de gênero e demais facetas propulsoras da desigualdade social na economia possibilitam múltiplos estudos e produzem um campo fértil para análises e proposições, especialmente por se tratar de um tema novo na área. Estudos de órgãos internacionais, como o FMI e o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2021), endossam o ganho econômico que as reduções dessas igualdades forneceriam à economia global. Portanto, aprofundar o tema e analisar os dados disponíveis, a fim de fomentar a discussão de políticas públicas e estratégias para melhor paridade econômica e social entre os gêneros são essenciais para melhorias futuras.

Do mesmo modo, a seleção dos anos de estudo (2019 e 2021/2022) se deu a partir dos dados e informações disponíveis nas plataformas PNAD Contínua e CAGED, além disso, menciona uma análise da região no cenário que antecede a pandemia de COVID-19 e no pós-pandemia, propondo um olhar não (ou pouco) viesado, já que foi situação adversa imprevista e que impactou diretamente em todos os aspectos econômicos e sociais do planeta. Analisar igual período que antecedeu este evento ajudará a entender como o mercado de trabalho da região está se comportando atualmente, passados 2 anos do início da pandemia sanitária. Ainda, cabe destacar a significância do objeto de análise dessa pesquisa, que refletem a conjectura brasileira, dado a atualidade de suas informações buscadas. Por último, importa ressaltar a quase que totalidade de autoras femininas utilizadas nesta pesquisa, seja por estarem atuantes na causa, seja por serem a única parcela engajada com o tema.

#### 1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

Este projeto de pesquisa está estruturado em cinco capítulos, contando com esta introdução. O capítulo 2 retoma a base teórica balizadora da pesquisa, perpassando um resgate do mercado

de trabalho brasileiro, dos recentes pressupostos da Economia Feminista e da divisão sexual do trabalho. O capítulo 3 explica o método científico da pesquisa; o capítulo seguinte discorre sobre os achados da pesquisa e por fim, as conclusões.

## **2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR A PARTIR DA ECONOMIA FEMINISTA**

O objetivo deste capítulo é apresentar uma reflexão do papel econômico da mulher na sociedade contemporânea, a partir das discussões teóricas sobre o tema desigualdade de gênero, raça e classe social e com foco no debate econômico e em seus desdobramentos, em especial a divisão sexual do trabalho. Para uma compreensão mais profícua será apresentado um compêndio sobre a atualidade do mercado de trabalho e renda *vis a vis* à variável gênero. Na sequência serão abordados os pressupostos da Economia Feminista, perpassando antes a um breve recorte do movimento feminista. Cabe destacar que não há aqui pretensão de esgotar o tema, mas apresentar elementos relevantes para a discussão.

Em suma, este capítulo apresenta um contraponto à ciência econômica e sua ortodoxia, suscitando um novo olhar para o ambiente macroeconômico e a formulação de políticas econômicas. Importa destacar que a apresentação desta teoria é fundamental para a pesquisa, uma vez que é um campo de estudo relativamente novo e que substancialmente fomenta esta e outras pesquisas do tema. A temática é passível de discussão em diversas áreas da ciência e compõe a Agenda 2030 da ONU: um guia para o Desenvolvimento Sustentável.

### **2.1 GÊNERO, TRABALHO E RENDA NA ATUALIDADE BRASILEIRA**

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho, conhecida como feminização do mercado de trabalho (FERNANDEZ, 2019) e a inserção nos espaços sociais e públicos tem apresentado, ao longo das últimas décadas, significativos avanços, embora a discriminação de gênero seja, ainda, óbice para maior ascensão social e econômica da mulher. Atribui-se a essa inserção laboral, sobretudo, o aumento do nível de escolaridade das mulheres e a redução das taxas de fecundidade (GONÇALVES, TEIXEIRA, 2017; LEONE, 2017; GUIRALDELLI, 2012, SOARES, 2008). Além disso, a carta magna brasileira contribui substancialmente para este cenário, ao reconhecer que homens e mulheres são iguais sob o aspecto jurídico, atribuindo os direitos fundamentais a ambos os gêneros (BRASIL, 2022).

A análise do atual cenário de emprego e renda no país perpassa as mudanças sociais sofridas nos últimos anos, especialmente entre o final do século passado e o início do atual: a crescente redução das taxas de fecundidade, o envelhecimento da população e as distintas composições da estrutura familiar brasileira, especialmente na área urbana, onde houve

expressiva queda no número de filhos, além de menores lares constituídos por casais (LEONE; MONTALI, 2017). Relativamente à ascensão da mulher no mercado de trabalho brasileiro, conforme Montali (2017), foi na década de 70 que esse fenômeno se evidenciou, embora tenha sido durante a década de 90 que o mesmo se observou entre as mulheres casadas. Além disso, a partir de 2003 observou-se um crescimento dos empregos formais, diante da recuperação econômica brasileira (LEONI; MONTALI, 2017).

Não obstante, o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho não foi acompanhado de mudanças nas atividades domésticas, permanecendo atribuído à mulher o papel de principal responsável por elas, compondo a dupla jornada feminina, que por si só retroalimenta o sistema de desigualdade no ambiente de trabalho (FERNANDEZ, 2022; 2019; KREIN, CASTRO; LEONI; MONTALI; TEIXEIRA, 2017). A concentração das mulheres em setores e atividades consideradas tipicamente femininas também representam essa discriminação laboral, especialmente na agricultura familiar, que ainda é muito marcada pela divisão sexual do trabalho, segundo Teixeira e Alegri (2021) e Leone (2017), destinando aos homens o considerado trabalho produtivo e mantendo oculto o trabalho desempenhado pelas mulheres, geralmente para subsistência, sendo considerado como extensão do trabalho doméstico e, portanto, fora dos sistemas de seguridade e direitos sociais concedidos aos trabalhadores.

Considerando os distintos papéis sociais atribuídos ao homem e a mulher, nos lares brasileiros, a mulher ocupou por muito tempo a posição de coadjuvante na composição do orçamento familiar, mas este cenário tem se transformado gradualmente na sociedade contemporânea, acentuando a importância do papel da mulher como fonte de renda da família (GONÇALVES, TEIXEIRA; LEONE, 2017). Sobre isso, em 1995 a proporção de famílias chefiadas por mulheres era de 22,9%. Passados 20 anos, esse número praticamente dobrou (40,5%), segundo dados da PNAD. Entre a população feminina negra e branca não há muita disparidade, os dados revelam que em 2015 esses percentuais eram de 41,1% e 39,7%, respectivamente. Em que pese, de acordo com o IPEA, essas famílias chefiadas por mulheres não são aquelas nas quais não há a presença masculina: em 34% delas, havia a presença de um cônjuge.

Esses dados reforçam o papel que a mulher vem exercendo na sociedade contemporânea, assumindo a função de protagonista no lar, no trabalho e na vida social. Não obstante, embora a discriminação de gênero seja conduta proibida pela Constituição Federal

brasileira, de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XXX: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, a sociedade conserva, ainda, as desigualdades de gênero como parte estruturante da desigualdade social brasileira (FERNANDEZ, 2019).

Para mitigar essas desigualdades, autores do tema defendem a necessidade de elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas, especialmente aquelas concernentes a emprego, inclusão social e diminuição de pobreza (FERNANDEZ, 2019; GONÇALVES, TEIXEIRA; TEIXEIRA, 2017). Esses *gaps* entre a “existência da igualdade em termos legais e a desigualdade em termos reais” (FERNANDEZ, 2019, p. 21), irrompe em dois fenômenos interligados e objeto de estudo pela Economia Feminista (abordada adiante): (1) *discriminação salarial*, que se refere às ocorrências de trabalhos iguais para salários desiguais e; (2) *discriminação ou segregação ocupacional por gêneros* (horizontal ou vertical), conforme exposto por Fernandez (2019) e que serão explicadas no item 2.1.1.

Ambos fenômenos relacionam-se estreitamente com o fato da mulher ser a principal (FERNANDEZ, 2022; 2019; LEONE; MONTALI; TEIXEIRA, 2017, RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015) responsável pelo trabalho doméstico e/ou cuidados com os familiares, elementos que compõem a segunda parte da chamada “dupla jornada”, considerada trabalho improdutivo, dado seu caráter não remuneratório (FERNANDEZ, 2022; 2019; KREIN, CASTRO, 2017), cujas atividades são consideradas invisíveis para os formuladores das políticas econômicas e que reflete em uma pressão das obrigações domésticas para as mulheres. Por consequência, acaba determinando, no todo ou a uma parte das mulheres, segundo Fernandez (2022; 2019), Elicabide e Moreno; Teixeira e Alegri, (2021), Krein e Castro (2017) e Montali (2017), a aceitação de empregos precarizados, muitas vezes parcial, informal e mal remunerado.

A participação no mercado de trabalho e a dupla jornada também devem considerar os estratos sociais, sendo que para as mulheres ou famílias com maior poder aquisitivo, há a possibilidade de transferir parte dos serviços domésticos para outrem, “enquanto outras precisam conciliar esta atividade com o trabalho fora de casa, com um suporte ocasional de outras mulheres da família” (WELTERS, 2022, p. 341). As mulheres que gozam da primeira condição, possuem maior liberdade para dedicarem-se a outras atividades, como o trabalho reconhecidamente remunerado, o próprio autocuidado e lazer e o investimento em sua educação e carreira (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015). Significa dizer que essa própria

organização social do trabalho doméstico remunerado reproduz as desigualdades de gênero, especialmente a partir de um olhar de raça, pois a maioria das mulheres domésticas são negras. Para além disso, é necessário analisar para as sociedades marginalizadas, a desigualdade de gênero é relativamente menor, mas isso não configura um avanço, pelo contrário, pois “quanto mais desiguais as relações de classe dentro do capitalismo, mais desiguais as demais formas de divisão social do trabalho” (FERNANDEZ, 2022, p. 93).

Para além das diferenças nas atividades profissionais, considerando que as mulheres se concentram em ocupações tipicamente femininas e em determinados setores da atividade econômica, o que acaba por excluí-las dos demais (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; WELTERS, 2022; FERNANDEZ, 2019; ELICABIDE, MORENO, 2021; LEONE; MONTALI, 2017; VAZ, 2013), uma comparação entre os rendimentos médios brasileiros, no período de 2004 a 2013 também evidencia que os rendimentos médios auferidos pela parcela masculina da população “são sempre superiores aos femininos”, independentemente do nível de escolaridade, especialmente em ocupações gerenciais e de alta renda (WELTERS, 2022; LEONE, 2017, p. 35), sendo que quanto mais alto o escalão, maiores as diferenças remuneratórias. Outro problema relacionado a significativa informalidade laboral feminina é as dificuldades e até mesmo impossibilidades de acesso aos benefícios estatais e sociais, como as licenças remuneradas e a cobertura da seguridade social (ELICABIDE, MORENO, 2021; KREIN, CASTRO, 2017).

A respeito das diferenças salariais, esse fenômeno remonta os primórdios da industrialização brasileira, no contexto de inserção da mulher nos ambientes fabris. Na época, conforme pontua Teixeira (2017), era tão natural essa discriminação salarial que não acontecia de modo velado. A mulher operária representava papel fundamental na composição do orçamento doméstico, mas não era a provedora principal, pois seu papel primordial era no lar, no cuidado, nos afazeres domésticos e na reprodução. Havia também uma ideia de temporalidade do trabalho feminino, reforçada pelos próprios homens, na medida em que elas representavam concorrência no mercado de trabalho. Isso justificava, à época, a tese de menores salários pagos para elas (TEIXEIRA, 2017).

Ainda sobre o tema, uma pesquisa do DIESSE (2022), constatou que entre 2019 e 2021 todos os rendimentos femininos, nas categorias analisadas, sofreram redução, exceto na carreira de membros das forças armadas, policiais e bombeiras militares que acompanham a mesma política salarial dos homens, pois é uma carreira pública. Cargos executivos sofreram

a maior redução salarial (10%). Entre os indivíduos com ensino superior, o fenômeno se repete: a média salarial das mulheres no terceiro trimestre de 2021, era de R\$3.866,00 e as dos homens R\$6.113,00, superior em quase 40%. A taxa de desocupação entre as mulheres negras é substancialmente superior às não-negras: 63,5% x 36,5%, respectivamente. Sobre a média dos rendimentos por hora, retomando a hierarquia social dos indivíduos, encontram-se no topo os homens não negros com média de R\$19,73, seguida das mulheres não negras (R\$17,13), dos homens negros (R\$11,67) e por último, das mulheres negras (R\$10,83).

### 2.1.1 Divisão Sexual do Trabalho

Em estudos tradicionais econômicos, algumas teorias foram postuladas para tentar explicar os fenômenos de discriminação e segregação (horizontal e vertical) de gêneros no mercado laboral. Para as condições de segregação, tem-se, segundo Teixeira (2017), que, a segregação horizontal diz respeito às situações em que os gêneros se distribuem desproporcionalmente nas estruturas ocupacionais, com mulheres ocupando funções estereotipadas, por exemplo. Enquanto a segregação vertical é passível em uma mesma ocupação, com a distribuição de homens e mulheres em graus hierárquicos distintos, sendo que os homens se encontram, na média, em posições superiores à das mulheres.

A respeito desses fenômenos, Fernandez (2022; 2019) aponta que pesquisas de discriminação salarial não eram objeto de estudo dos teóricos tradicionais (clássicos e neoclássicos). Isso porque o entendimento era de que essas diferenças salariais seriam mitigadas ou completamente eliminadas com o decorrer do tempo e tal resultado era creditado nas soluções da oferta e demanda, já que a demanda da mão de obra feminina aumentaria (pois era barata) e conseqüentemente os termos da oferta também se elevariam (salário esperado). Logo, para os teóricos tradicionais, as falhas de mercado seriam responsáveis por essa diferença, explicação refutada pela Economia Feminista, que considera essa distância salarial como resultado do tratamento desigual atribuído aos gêneros (FERNANDEZ, 2022; 2019, TEIXEIRA, 2017).

As feministas contestam a tese de que as mulheres escolhem livremente seus postos de trabalho (tipicamente femininos e precários), o que perpetuaria a segregação no mercado de trabalho, ou que ainda, tomam decisões racionais de investimento em educação, que reflete em suas carreiras profissionais – viés preconizado pela teoria do capital humano - (BECKER, 1964 *apud* BURCHELL *et al.*, 2014). No caso brasileiro, em especial, essas alegações são

refutáveis, uma vez que as mulheres possuem melhores níveis de escolaridade (WELTERS, 2022; PORTILHO, LEONE, 2021). Entretanto, a inserção da mulher em carreiras científicas e nas áreas de exatas, para exemplificar, ainda é baixa, se comparada com as taxas masculinas (MENEZES, 2022). É nesse sentido que os argumentos de escolha racional das teorias clássicas econômicas não são aceitos pelas economistas feministas, pois as relações sociais e de poder são meios de persuasão para as decisões das mulheres. Significa dizer que o mercado de trabalho perpetua os papéis sociais pré-determinados:

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. (TEIXEIRA, 2017, p. 77)

Além disso, as forças socioeconômicas que afetam ou que podem afetar as decisões de permanência das mulheres no ambiente laboral também devem ser consideradas. Menores investimentos em políticas públicas de saúde, educação e até mesmo recessões econômicas são influenciadoras dessas decisões, ao destinar à mulher o papel de mantenedora das relações sociais dentro do lar, visando a mitigação desses reflexos econômicos (TEIXEIRA, ALEGRI, 2021; FERNANDEZ, 2019; TEIXEIRA, 2017). Para a mulher negra essas consequências são ainda maiores, já que elas são maioria na atividade de domésticas (VIEIRA, 2017) e semelhantes e recebem remunerações menores (DIEESE, 2022). Sobre isso, considere-se que quanto menor é o acesso às políticas públicas de inclusão social e distribuição de renda, por exemplo, e maior o nível de pobreza das famílias, mais difícil é para as mulheres se colocarem profissionalmente (TEIXEIRA, ALEGRI, 2021).

As autoras Krein e Castro (2017) reforçam essas barreiras impostas às mulheres, na medida em que a flexibilização dos direitos sociais e do trabalho reforçam as condições femininas de acesso ao mercado de trabalho, facilitando a inserção em atividades mais precárias ou com cargas horárias reduzidas, que se traduz nas responsabilidades da mulher com o lar, ao mesmo tempo em que essa flexibilização constitui um mercado mais informal e com menor proteção social. Durante a pandemia de COVID-19, essa situação se agravou, pois além dos primeiros impactos econômicos sofridos por todos, também alavancou o trabalho doméstico/de cuidado, tantos os visíveis (limpeza, provimentos e similares) quanto os invisíveis (trabalho mental de cuidado dos pares e similares) e essa carga acaba recaindo, majoritariamente, sobre a mulher, considerada por natureza como cuidadora (TEIXEIRA, ALEGRI, 2021).

Para Gorayeb *et al.* (2021) o que desafogou, em partes, os esforços femininos – especialmente nos dois últimos trimestres de 2020 com o afrouxamento das restrições de isolamento – para a reinserção no mercado de trabalho e a percepção por rendimentos ainda que informais, tais como: trabalho doméstico sem carteira de trabalho ‘assinada’ (+ 10,9% no período), no setor privado igualmente sem garantias da CLT (+18,5%) e em atividades desempenhadas por conta própria (+ 9,6%), foi o Auxílio Emergencial concedido a estratos da população (segundo regras próprias) e com registro nos sistemas governamentais, dos quais mães solteiras e desempregadas perfaziam o direito ao dobro do valor previsto aos demais beneficiários (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021).

O estudo das autoras Gorayeb *et al.* (2021), ainda revelou que houve substancial acréscimo de mulheres subutilizadas durante a pandemia. Entre as indisponíveis, as quais representam os indivíduos que buscaram postos de trabalho, mas que não estavam disponíveis para assumir no momento, foram atingidas 20,2% no último trimestre de 2020, sendo que a maior parte era composta de mulheres com níveis de instrução mais baixos. Em outros termos, essa indisponibilidade teve forte influência da necessidade de conciliar cuidados do lar com o trabalho remunerado, tanto é que mais de 60% desse grupo (indisponíveis) era composto de mulheres com menos de 38 anos de idade que possivelmente estava relacionado ao fato destas possuírem filhos ou dependentes com pouca idade (GORAYEB *et al.*, 2021). Outrossim, o estudo também indicou que as mulheres negras foram mais afetadas, representando 63,7% das mulheres indisponíveis.

E, embora as expectativas iniciais da crise sanitária vivenciada pudessem promover maior visibilidade a essa dupla jornada feminina, observou-se o contrário, pois não houve nem reconhecimento social deste trabalho, tampouco mudanças na formulação de políticas públicas. Isso porque, segundo Teixeira e Alegri (2021, p. 281), “uma parcela expressiva da sociedade continua se beneficiando da mão invisível dos cuidados.” Sendo assim, embora homens e mulheres sejam fisicamente diferentes, os estudos feministas na economia não acreditam que as características biológicas sejam responsáveis pela discriminação remuneratória. Pelo contrário, isso é fruto do caráter social ainda vigente na sociedade, que atribui papéis essencialmente distintos aos gêneros (FERNANDEZ, 2022; 2019, GORAYEB *et al.*, 2021; TEIXEIRA, 2017), responsável por delinear as formas de compensação salariais direcionadas aos homens e às mulheres: salários desiguais para indivíduos igualmente produtivos (FERNANDEZ, 2019; TEIXEIRA, 2017). A essa segregação social se atribui, no

mercado de trabalho, o conceito de divisão sexual do trabalho, cunhado na década de 70 na França.

Hirata e Kergoat (2007), a primeira de nacionalidade brasileira e ascendência japonesa e a segunda, francesa, são autoras especializadas no tema e traduzem o termo da seguinte forma:

Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 2).

A base teórica dessa temática é sustentada pelo escopo da Economia Feminista, considerando o fato de que as atividades domésticas e de cuidado serem responsabilidade majoritária – quando não exclusividade – da mulher, de forma gratuita e invisível para a economia são o cerne desse fenômeno e que é copiosamente reproduzido no mercado de trabalho, delegando para as mulheres atividades estereotipadas, com baixo valor monetário, pouco valorizados e com mínimas possibilidades de ascensão profissional (FERNANDEZ, 2022;2019; BOHN, 2022; SOUZA, GUEDES, 2016; HIRATA, KERGOAT, 2007). Souza e Guedes (2016) resumem o fato aos termos “homens provedores” e “mulheres cuidadoras”. Em síntese, nada mais é do que reflexo das relações sociais entre os sexos e mais do que isso, é princípio básico para a sobrevivência dessa relação social opressora (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Outrossim, a própria Economia Feminista argumenta que é necessário considerar que o mercado de trabalho não ocupa local isolado da sociedade, pelo contrário, deve ser considerado, além de instituição econômica, instituição cultural 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.” (TEIXEIRA, 2017, p. 77). Portanto, conforme postulam Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho recai no princípio da separação de trabalhos (masculinos e femininos) e no princípio de hierarquia desses trabalhos, sendo as atividades masculinas superiores àquelas femininas.

Essa abordagem é amplamente difundida pelas teóricas feministas, como fonte de explicação para as diferenças de gênero no mercado de trabalho, quer seja no que diz respeito às discriminações salariais, quer seja sobre a segregação ocupacional por gêneros, que são delineadas pela teoria feminista, este último explicado pelos fenômenos Teto de Vidro e Piso Pegajoso.

### 2.1.1.1 Teto de Vidro e Piso Pegajoso

Teto de Vidro (*glass ceiling*) e Piso Pegajoso (*sticky floor*) são termos procedentes da Economia Feminista. O primeiro refere-se às barreiras invisíveis que impossibilitam as mulheres de alcançarem maiores posições hierárquicas, como as de gerência e direção, uma vez que esses cargos possuem maior concentração da força de trabalho masculina. Enquanto o segundo é utilizado como metáfora para explicar a dificuldade que as mulheres, inseridas nos setores e ocupações tipicamente femininas, se deparam para ascender, isto é, para mudarem de patamar econômico e social. A justificativa para isso encontra explicação no fato de que essas atividades consideradas ‘adequadas’ para as mulheres, são menos valorizadas economicamente (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019).

Ambas as situações são, de certa forma, interdependentes, à medida que enquanto no topo da hierarquia, altamente valorizada, encontram-se mais homens, nos baixos escalões a força de trabalho é composta majoritariamente por mulheres e conseqüentemente com piores remunerações e reconhecimento (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019). Apesar disso, a dupla jornada e o trabalho economicamente não remunerado (doméstico/de cuidado) acaba por subjugar a posição da mulher no mercado de trabalho, dificultando o acesso à camada superior da hierarquia, quando, por exemplo, a jornada de trabalho remunerado das mulheres é inferior à dos homens, enquanto o trabalho doméstico é duas vezes maior para elas.

Diante disso, as teóricas feministas entendem que a configuração do mercado de trabalho cria e encoraja estas características, na medida em que as decisões tomadas pelas mulheres frente ao mercado de trabalho não podem ser consideradas como escolha livre e deliberada (TEIXEIRA, 2017, RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015). “A divisão sexual do trabalho, que incumbe à mulher o trabalho de reprodução social (causa)” (PORTILHO, LEONE, 2021, p. 243), reflete na menor participação feminina no mercado de trabalho e nas dificuldades de ascensão e crescimento profissional (consequência).

Para um melhor entendimento da discussão teórica referendada aqui, é intempestivo a explanação do arcabouço teórico da Economia Feminista, discorrida a seguir e introduzida por um breve histórico do movimento feminista.

## 2.2 FEMINISMO, ECONOMIA DE GÊNERO E ECONOMIA FEMINISTA

Os ditames feministas têm fomentado debates interdisciplinares em todas as áreas da ciência. O movimento, que emergiu essencialmente com a luta do sufrágio é comumente vista em três grandes ondas temporais: a primeira inicia em meados do século XIX até meados da década de 60, caracterizada pela luta aos direitos civis, políticos, sociais e do trabalho; a segunda onda prossegue até a década de 80, orientada substancialmente às opressões sociais sofridas pelas mulheres no seio familiar e social, ocorrida majoritariamente nos EUA. Dessa época decorrem as primeiras críticas feministas na ciência. E, por último; a terceira e última onda que se situa na contemporaneidade, muitas vezes nominado – e criticado por isso – pós-feminismo (NOGUEIRA, 2017).

Especialmente na segunda onda, a postura androcêntrica da ciência começa a ser questionada e a mulher passa a ser sujeito de pesquisa. Parte do movimento desta época admite a adoção do método científico vigente no período. Outra perspectiva recusa o discurso e método universalizante da pesquisa, defendendo a necessidade de uma proposta epistemológica que situe a mulher e suas particularidades como sujeito central (BOHN, CATELA, 2017; NOGUEIRA, 2017).

Não obstante, o movimento feminista recebeu também críticas das próprias mulheres que não se viam contempladas no movimento, na medida em que “o discurso da emancipação de gênero promovido pela segunda onda do feminismo esteve sempre centrado nas experiências das mulheres brancas de classe média alta e marginalizou as experiências de mulheres africanas, hispânicas [...]” (NOGUEIRA, 2017, p. irreg.). Esse momento é ímpar na história do feminismo, ao clarificar pressupostos que até então não eram objeto de luta do movimento, como por exemplo, a etnicidade e a classe social. Essas críticas são, em sua maioria, interpostas pelas feministas negras, donde emerge o feminismo negro (*black feminist*), trazendo luz à diversidade entre as mulheres (BOHN, 2022; RIBEIRO, 2019; NOGUEIRA, 2017). As duas primeiras ondas do feminismo estiveram pautadas na mulher eurocêntrica, propagando uma imagem universalizada da mulher, que não levava em conta as particularidades de mulheres não-brancas e pobres (RIBEIRO, AKOTIRENE, 2021; NOGUEIRA, 2017).

Nesse contexto, teorias e métodos que abarcassem essas múltiplas categorias de identidade começaram a ganhar espaço na academia e na sociedade, propostas pelas mulheres até então excluídas desses movimentos emancipadores. Importante reforçar que muitos

movimentos de luta social, como é o caso do feminismo, iniciaram nas ruas e de forma mais tímida na academia, em movimentos coletivos de indivíduos oprimidos, depois é que esses temas ganharam status pedagógico e começaram a ser discutidos efetivamente na academia, (BILGE, 2021).

Historicamente, a sociedade atribui à mulher o papel de cuidadora de seus pares, cabendo a elas a ocupação do espaço privado do lar (FERNANDEZ, 2019; GONÇALVES, TEIXEIRA, 2017; CARRASCO, 1999). Esse paradigma de raiz sociológica, projetou momentos e diferenças na inserção da mulher no mercado de trabalho. Logo, a desigualdade salarial percebida entre os gêneros (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019) é, também, ocasionada pela desvalorização das ocupações consideradas tipicamente femininas, isto é, àquelas relacionadas aos afazeres domésticos, de cuidado e assistência (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019; KREIN, CASTRO, 2017; VAZ, 2013), o que sustenta a divisão sexual do trabalho, conforme discutido na seção anterior.

Naturalmente, a Economia Feminista surge com o fortalecimento do movimento feminista (evidenciado entre 1960 e 1980), que promoveu a inserção da mulher no mercado de trabalho e na academia. Quer dizer, quando as mulheres começaram a ocupar espaços até então (quase) exclusivamente masculinos, as críticas ao *mainstream* ganharam força. Considerada uma corrente crítica à tradicional Ciência Econômica, a Economia Feminista inova ao propor a análise do espaço econômico sob a ótica dos distintos papéis sociais de homens e mulheres e das desigualdades de tratamento entre os gêneros (FERNANDEZ, 2019; BOHN, CATELA, 2017; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015), de modo que o trabalho doméstico e a dupla jornada, comumente associados à mulher, passam a ser considerados como influenciadores no cenário econômico-social.

Sobre isso, recai que a economia clássica – e seus postuladores – é tipicamente androcêntrica, quando atribui características teoricamente universais ao *homo economicus*, mas que em verdade são consideradas, hoje, exclusivamente próprias de um indivíduo do sexo (biológico) masculino hétero normativo, branco, ocidental adulto, saudável e que não precisa cuidar de filhos ou familiares (FERNANDEZ, 2022; 2019; OLIVERA, VIEIRA, BAETA, 2021; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015; ENGLAND, 1993; FERBER; NELSON, 1993).

No debate econômico há dois tipos de pensamentos feministas: o que defende a igualdade da mulher a partir de sua inserção na esfera masculina e outro que advoga sobre a

necessidade de reconhecer a importância da esfera feminina no ambiente econômico, social e político (BOHN, CATELA, 2017). Há, portanto, duas possíveis saídas para essa discussão: a Economia de Gênero e a Economia Feminista, que embora trabalhem para uma solução única, postulam caminhos alternativos. A primeira versa essencialmente sobre a “promoção da igualdade a partir de oportunidades em espaços específicos” (BOHN, CATELA, 2017, p. 5), sem a necessária intervenção do sistema econômico atual. A Economia Feminista é mais heterodoxa, por assim dizer, ao responsabilizar o discurso clássico androcêntrico e propor reformulação do *modus operandi* econômico.

Essas duas classificações estão estabelecidas na literatura. Não obstante, Bohn (2022) e Orozco (2005) desmembram a última em duas vertentes: A Economia Feminista de Conciliação (considerada menos ameaçadora ao *mainstream*) e a Economia Feminista de Ruptura. A primeira incorpora a análise da economia doméstica na esfera do mercado e a segunda deseja “transformar desde a origem o campo de estudo e foco nos processos de sustentabilidade da vida” (OROZCO, 2005, p. 3).

No mercado laboral, a Economia Feminista alega que a desigualdade de gênero ocorre de duas formas: i) desigualdade hierárquica, da qual derivam os fenômenos Teto de Vidro e Piso Pegajoso e; ii) desigualdade territorial, explicada pelo fato de as mulheres se concentrarem em ocupações tipicamente femininas e em determinados setores da atividade econômica, o que acaba por excluí-las dos demais (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019; VAZ, 2013). Importa destacar que estes fenômenos resultam da dinâmica social que combina diversas maneiras de discriminação, especialmente de gênero, raça e classe social (FERNANDEZ, 2022; 2019).

À luz da Economia Feminista, o cenário universal da discriminação no mercado de trabalho – haja vista que os fenômenos Teto de Vidro e Piso Pegajoso não são exclusivos de nenhuma região geográfica – é potencializada pela divisão sexual, e tradicional, do trabalho, que destina especialmente à mulher o papel de cuidadora e reprodutiva da sociedade (CASTRO, STADUTO, KRETER, 2022; FERNANDEZ, 2019; VAZ, 2013; SOARES, 2008).

Nesse prognóstico, a Economia de Gênero é considerada uma ampliação do modelo econômico tradicional, pois não suscita um embate aos paradigmas androcêntricos daquele, mantendo o trabalho doméstico fora das análises econômicas (BOHN, CATELA, 2017; PEREZ, 2005), embora também denuncie que esses preceitos androcêntricos alimentem a

desigualdade de gênero percebida (CARRASCO, 2006). Essa pode ser considerada a principal diferença entre as abordagens de estudos do tema (de gênero e feminista).

As principais discussões da Economia de Gênero, segundo as autoras Bohn e Catela (2017) são: i) estudos de equidade e; ii) empirismo feminista. Este último se relaciona com a sub-representação da mulher no mercado de trabalho, enquanto o primeiro adentra na seara acadêmica, com o objetivo de analisar a exclusão da mulher neste meio, seja como objeto de pesquisa (sujeito epistemológico), ou sua efetiva participação como agente. Importante reforçar que as origens dessas desigualdades não são questionadas pela abordagem, até porque incorpora o método científico utilizado na visão tradicionalista econômica. Nesse sentido, as críticas a esta abordagem dizem respeito, principalmente, ao fato de que embora a mulher partilhe dos espaços masculinos, a convencional visão de inferioridade feminina se mantém. “Em nível de conteúdo, portanto, a economia de gênero compreende um subconjunto da Economia Feminista” (ROBEYNS, 2000, p. 10 *apud* BOHN, CATELA, 2017, p. 7).

Enquanto isso, a Economia Feminista se insere na ciência com um propósito mais disruptivo e com uma discussão mais ampla, é substancialmente uma crítica transversal (FERNANDEZ, 2019) à economia tradicional: da teoria clássica à neoclássica. Em epítome, é uma “crítica feminista da ciência aplicada ao âmbito da Economia” (FERNANDEZ, 2022, p. 15). É seu objetivo trazer à tona o que está ‘oculto’ na ciência econômica, como o trabalho doméstico e a dupla jornada habitualmente enfrentada pelas mulheres. A maioria dos estudos de gênero na economia remete à abordagem feminista (mais ampla que a de gênero), logo, a discussão sobre essa teoria é mais abundante. A autora Fernandez (2022; 2019,) numerosamente citada nesta pesquisa, incorpora seus estudos a partir da segunda perspectiva.

No que tange à sua origem, foi nos movimentos feministas das décadas de 60 a 80 que o tema encontrou palco para discussão, mas foi efetivamente em 1990 que ela surgiu, quando pela primeira vez um painel temático foi apresentado na Conferência Anual da *American Economic Association*. Em 2006, logrou a criação de um código JEL (*Journal of Economic Literature*): B54, estando classificada entre as abordagens heterodoxas contemporâneas, como as escolas marxistas, institucionalista, pós-keynesiana, neo-Schumpeteriana, estruturalista, austríaca etc. (GALA; ROMERO, 2020).

Uma das propostas da corrente, segundo Fernandez (2022; 2019) é ampliar a metodologia de aferição do Produto Interno Bruto (PIB), incluindo em seu cálculo o trabalho doméstico, reprodutivo e de cuidado relacionados com saúde e educação. A primeira

estimação do trabalho de reprodução e as atividades que a permeiam (trabalho de cuidado) foi feita pelas autoras Melo, Considera e Sabbato (2007 *apud* TEIXEIRA, ALEGRI, 2021), concluindo que para o período de 2001 a 2005 esse trabalho condizia, em média, a 11,4% do PIB brasileiro. Outros levantamentos não oficiais também indicam valores semelhantes, na casa de 12% (WELTERS, 2022). Todavia, quantificar esses indicadores não é tarefa fácil, o que dificulta essa mudança metodológica.

### 2.2.1 Críticas econômicas sob a perspectiva feminista

Não é surpresa que a corrente aqui estudada possua um viés político (BENGOA, 2018). Aliás, a própria economia dominante não é livre de posicionamentos, já que apresenta uma tendência androcêntrica (FERNANDEZ, 2019; BENGOA, 2018). O que precisa ficar claro, no entanto, é que a importância do tema é endossada por diversas entidades como IBGE (2021) e ONU (2021). Investir em políticas públicas voltadas para o desenvolvimento da mulher é racional do ponto de vista econômico e vital para elevar o bem-estar social (BORTOLUZZO; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016).

Sobre isso, as primeiras discussões a despeito do ideal de sustentabilidade da vida e amplamente discutido em entidades sindicais, buscavam o reconhecimento do trabalho doméstico. Para se ter uma ideia, no Brasil, a profissão de trabalhador doméstico foi reconhecida em 1972, pela Lei nº 5.859/72, mas foi somente a partir de 1988, com a Constituição Federal vigente, que foram assegurados à categoria direitos como salário-mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias, entre outros (SENADO, 2005). No entanto, apenas em 2015 direitos como adicional noturno, intervalos para descanso e alimentação, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e salário-família foram concedidos a esses trabalhadores (BRASIL, 2017).

O que se sabe, no entanto, é que muitos desses trabalhadores atuavam na informalidade, sem a ‘carteira assinada’, portanto, sem garantias dos direitos celetistas brasileiros previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 2019, o Brasil possuía 6 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 93% eram mulheres. Do total, 4,5 milhões não gozavam do registro em carteira laboral (G1, 2020).

Bengoa (2018) faz uma crítica substancial às teorias econômicas, nem mesmo Marx passa incólume. A autora destaca que embora a reprodução (da força de trabalho) seja reconhecidamente necessária para a economia, todo o trabalho que a permeia não é

considerado de caráter econômico. Também faz uma analogia com um iceberg, onde a sua parte visível corresponderia à economia financeira e ao Estado, enquanto a base, ou a parte invisível corresponderiam aos recursos naturais e ao trabalho de cuidado e reprodução (FERNANDEZ, 2019; BENGOA, 2018). De forma geral, o trabalho ou economia de cuidado não remunerado, define-se, segundo Rodríguez Enríquez (2015), como todas as atividades e práticas que são necessárias para a sobrevivência diária das pessoas. Estão inclusas: o autocuidado, o cuidado direto de outras pessoas, a manutenção de condições básicas deste cuidado (limpeza, alimentação) e a gerência deste cuidado como um todo, seja na organização das atividades diárias do lar, seja na supervisão da rotina dos filhos.

Assim, “a invisibilidade do trabalho doméstico esconde o segredo de toda a vida do capital: a fonte do lucro – o trabalho não assalariado – deve ser desvalorizado, naturalizado, considerado um aspecto marginal do sistema” (Caffentzis, 1999, p. 176). Análise convergente sobre o tema fazem as autoras Teixeira e Alegri (2021, p. 271): “A reprodução social é vista como uma contradição estrutural do próprio sistema, pois ao mesmo tempo em que o capital depende do sistema de reprodução ele desorganiza as suas bases de sustentação.” Diante disso, essa atividade de cuidado, que é inerente à vida humana, e especialmente realizada pela mulher, pode explicar os limites da participação feminina no mercado de trabalho (BENGOA, 2018), porque intrinsecamente se sabe que dificilmente elas renunciarão ao bem-estar de sua família. “Negar os cuidados é negar a própria vida. Neste sentido, o cuidado tem uma dupla dimensão: por um lado, é um direito individual, por outro, é uma responsabilidade coletiva” (BENGOA, 2018, p. 48).

A partir dessas discussões novos termos sobre o tema vão surgindo, Gorayeb et al., (2021) e Bengoa (2018) discorrem sobre um ponto substancial em meio às recessões econômicas: afirmam que as reduções de gastos públicos em setores sociais como saúde, educação e outras políticas sociais levam a uma desregulamentação e a uma crise dos trabalhos de cuidado. Quer dizer que isso gera uma insegurança na vida cotidiana das pessoas e que sobrecarrega (ainda mais) as mulheres, já que estas são as principais responsáveis pela manutenção da vida social. A esse fenômeno a autora atribui o nome de *feminização da sobrevivência* (BENGOA, 2018, p. 19). Outro fenômeno atual é chamado *shecession*, isto é, a recessão laboral feminina, acentuada especialmente durante a crise sanitária de COVID-19 e amplamente divulgada em importantes canais de comunicação, como Forbes (2022), FMI (2022) e *The New York Times* (2020).

Partindo disso, alude o conceito central da Economia Feminista, já citado, a saber: a visão androcêntrica econômica, considerada deturpada pelas teóricas feministas, uma vez que esta visão paradigmática é tendenciosa “a favor do interesse dos homens” (FERNANDEZ, 2022, p. 52). É claro que as condições biológicas da mulher e sua condição reprodutiva as tornam mais propensas a uma vida mais doméstica, entendido pela teoria neoclássica do capital humano como uma vantagem comparativa para a mulher. Em teoria, essa concepção é justificada (para os postuladores da economia) e por si só alimenta a desigualdade de gênero, uma vez que a dedicação da mulher à família e ao lar a torna inferior produtivamente – na visão da economia de utilidade –, menos qualificada e com menor expertise no mercado de trabalho. O seio dessa concepção e que é copiosamente refutado pela Economia Feminista, no entanto, está centrado no fato de que essa divisão e especialização dos papéis tradicionais de gênero é decisão da mulher (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1965; 1985 apud FERNANDEZ, 2022). O fato é que este padrão de senso comum é amplamente contraposto pela Economia Feminista.

Outro ponto importante é a crítica feminista de que a economia não é uma ciência imutável, pelo contrário, está sujeita a contínuas transformações (FERNANDEZ, 2022). Portanto, discutir novas abordagens como a de gênero, é primordial para a sua evolução. No entanto, importa notar que as teorias econômicas, quer neoclássica, quer marxista, sofrem (e, que fique claro, não é exclusividade da economia) do que o filósofo Kuhn, designou cegueira paradigmática, neste caso no âmbito da questão de gênero. Para as teorias ortodoxas a análise perpassa o prisma da utilidade, as quais afirmam que a mulher escolhe permanecer em tarefas domésticas, pois seu custo-benefício é maior do que atuar no mercado de trabalho (pelas razões já expostas, como menores salários, jornada de trabalho parcial etc.), enquanto para os marxistas o cerne da teoria é a luta de classes – masculina (FERNANDEZ, 2022).

Nesse sentido, Fernandez (2022) e Rodríguez Enríquez (2015) consideram que, sendo a força de trabalho o principal ativo capitalista, o qual necessita de reprodução e, portanto, do trabalho doméstico que o envolve, importa considerar essa atividade na economia e, além disso, os impactos que gera no mercado de trabalho e na perpetuação das desigualdades de gênero. É fato, para a Economia Feminista, que a visão que a economia tradicional atribuiu ao homem econômico (racional) não pode ser considerada padrão quando metade da população, de acordo com relatórios da Country Meters (2022) é feminina, menos ainda quando a maior parcela do trabalho invisível é desempenhada por mulheres. Para além da criticidade, a

Economia Feminista emerge, junto às demais teorias heterodoxas, com a proposta de enriquecer as interpretações econômicas, reivindicando o aporte científico de áreas como a sociologia, antropologia, psicologia, história e política (FERNANDEZ, 2022).

Afora isso, as ditas correntes heterodoxas encontram empecilhos para sua disseminação, seja nas reduzidas ofertas de financiamento para pesquisas, seja, na exclusão de disciplinas de currículos de instituições de prestígios (FERNANDEZ, 2022, GALA; ROMERO, 2020). Como alternativa para os conflitos de entendimentos entre a ortodoxia e a heterodoxia econômica, é possível considerar um debate plural na economia, perpassando, dentre outras análises, a questão de gênero (BOHN, 2022; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015). Parece inovador dentro da economia (considere-se os embates entre o neoliberalismo e o marxismo, por exemplo), mas em verdade não o é. Academias seculares como Cambridge e Oxford já promoveram o debate por meio do *Institute for New Economic Thinking* (INET). Gala e Romero (2020) corroboram a tese de que um maior pluralismo econômico pode gerar mais inovação e a resolução ou compreensão de problemas econômicos complexos. Portanto, a discussão de gênero na economia é vital para o despertar de políticas econômicas modernas.

Como ponto de partida do primeiro objetivo específico desta pesquisa, o Quadro 1, a seguir, relaciona as principais problemáticas, ou críticas – diagnosticadas a partir da literatura – no que concerne ao trabalho, emprego e renda no Brasil, sob a ótica de gênero.

QUADRO 1 - sumarização dos principais problemas econômicos apontados pela Economia Feminista: trabalho, emprego e renda *versus* gênero no Brasil.

<b>Problemática</b>	<b>Desdobramentos</b>	<b>Autores/Ano de publicação</b>
Trabalho de cuidado; dupla jornada	A mulher como principal, senão única, responsável por essas atividades reflete na dupla jornada feminina e na subjugação de sua participação no mercado laboral (segregação ocupacional). Perpetua a divisão sexual do trabalho e a distribuição das atividades profissionais das mulheres, concentradas especialmente em atividades tipicamente femininas.	Castro, Staduto, Kreter (2022); Fernandez (2022; 2019); Welters (2022); Bohn, Catela (2017); Krein, Castro (2017); Leone; Montali; Teixeira (2017); Rodríguez Enríquez (2015); Vaz (2013) Perez (2005).
Desigualdade territorial: Concentração das mulheres em atividades consideradas tipicamente femininas e/ou atividades em tempo parcial	Consequência da divisão sexual, que destina à mulher o papel de cuidadora. Dificuldade de conciliar sua jornada profissional com os afazeres domésticos. Sujeição e subjugação da mulher a espaços que permitam essa conciliação de papéis.	Fernandez (2022; 2019); Elicabide e Moreno; Teixeira e Alegri, (2021); Krein E Castro (2017); Montali (2017).
Livre arbítrio profissional das mulheres	O cenário social, político e econômico impele a mulher na sua escolha profissional. Não há que se falar em arbitrariedade, tal qual ou próxima a dos homens, nessas decisões.	Teixeira (2017); Rodríguez Enríquez (2015); Burnell (1999); Schultz (1961); Becker (1965; 1985) <i>apud</i> Fernandez (2022) Becker (1964) <i>apud</i> Burchell <i>et al.</i> , (2014).
Trabalho invisível para a economia	O trabalho reprodutivo e doméstico desempenhado pelas mulheres é considerado improdutivo para os formuladores das políticas econômicas,	Fernandez (2022; 2019); Teixeira e Alegri (2021); Bengoa (2018); Rodríguez Enríquez (2015); Caffentzis (1999).
Maiores desigualdade para as mulheres negras.	Para a mulher negra alcançar a igualdade de gênero é consideravelmente mais difícil. As razões para isso advêm da história escravista.	Bohn (2022); Fernandez (2022); Welters (2022); Teixeira (2017); Vieira (2017).

FONTE: Elaborado pela autora (2022).

As principais críticas feministas na economia recaem sobre as barreiras enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho, que reflete (e é refletida pela) esfera social de divisão sexual de tarefas e recai na divisão sexual do trabalho, tema central dessa pesquisa. As dificuldades de ascensão da mulher (teto de vidro e piso pegajoso) são explicadas pela configuração da sociedade, que destina à mulher o papel de principal cuidadora e de reprodutora (utilidade). Ao mesmo tempo em que as mulheres se encontram concentradas em atividades menos valorizados economicamente, àquelas tipicamente femininas, experimentam dificuldades para alçar posições superiores, especialmente nas de gerência e direção. Em

suma, o sistema econômico reproduz a distribuição social e sexual de gêneros, mantendo as mulheres em patamar hierárquico inferior. No entanto, embora os estudos de gênero estejam no escopo da Economia Feminista, é preciso pensar em como as pertencas identitárias refletem mais ou menos opressões. Nas palavras de Nogueira (2017):

“Será que ainda é possível falar só, e apenas, de gênero? Será que é ainda lícito, quando se fala de gênero, não referir sempre, outras pertencas identitárias?” A essas questões pode-se responder com teorização, mas também com questões de estratégia política. (NOGUEIRA, 2017, p. 1040).

Além da questão racial, emerge também, sem entrar no mérito de qual marcador social é mais opressor, tal como defende a teoria da interseccionalidade, a questão de posição econômica que é, igualmente, termômetro populacional, principalmente em um país de terceiro mundo e com altas taxas de pessoas (29,7%) vivendo abaixo da linha da pobreza (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV, 2022), como é o caso brasileiro.

É nesse aspecto contextual que a teoria da interseccionalidade, não só, mas também, ajuda a explicar as múltiplas formas de opressão, atuando como reposta multidisciplinar às questões de diversidade dentro do grupo de mulheres e demais indivíduos oprimidos (BILGE, 2021; HILL COLLINS, 2018; NOGUEIRA, 2017). Não é objetivo dessa pesquisa, entretanto, esgotar o tema ou mesmo admitir que a intersecção de pertencas é a única teoria válida para explicar as desigualdades sociais e econômicas vigentes. Podemos citar os estudos descoloniais e a teoria consubstancial como outras teorias que caminham no mesmo patamar ideológico. O que se pretende aqui é explorar as múltiplas categorias de opressão social e econômica no mercado de trabalho brasileiro, a partir de um olhar interseccional de gênero, raça e estrato social, em especial os dois primeiros, tendo em vista recentes estudos governamentais, a saber: IBGE (2021), DIESSE (2019; 2022) e as informações sumarizadas no Quadro 1.

### 3 METODOLOGIA

O objeto deste capítulo é descrever as diretrizes metodológicas utilizadas para a elaboração desta pesquisa, balizada pelos preceitos da pesquisa bibliográfica com dados secundários de fontes estatísticas provenientes dos relatórios da PNAD Contínua, CAGED e dos estudos de gênero do IBGE, de 2021.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O Quadro 2, exposto a seguir, apresenta um resumo das etapas operacionais da pesquisa.

QUADRO 2 - Matriz resumo dos procedimentos metodológicos da pesquisa

<b>Objetivo específico</b>	<b>Forma de coleta dos dados</b>	<b>Forma de análise dos dados</b>	<b>Fonte dos dados</b>
Diagnosticar, a partir da revisão de literatura, os principais problemas relacionados ao trabalho, emprego e renda, sob a ótica de gênero, no Brasil	Bibliográfica, a partir de descritores sobre o tema: Economia Feminista, Gênero e mercado de trabalho.	Leitura e identificação de pressupostos comuns.	Periódicos Capes e Google Scholar.
Caracterizar a composição do mercado de trabalho brasileiro, considerando a população em idade de trabalhar, ocupada e desocupada, a partir dos dados disponíveis na PNAD Contínua	Bibliográfica, em endereço eletrônico específico.	Análise descritiva, por meio de componentes visuais, como: tabelas, quadros e gráficos.	Secundários: RAIS, 2022; PNAD Contínua, 2022; Novo CAGED, 2022; Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), 2022; Demais fontes necessárias.
Avaliar os dados disponíveis sobre dedicação aos afazeres domésticos da população brasileira;	Bibliográfica, em endereços eletrônicos específicos.	Análise descritiva, por meio de componentes visuais, como: tabelas, quadros e gráficos.	Secundários: Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), 2022; Síntese de indicadores sociais de gênero. IBGE, 2021;
Coletar informações sobre a ocupação feminina em cargos de liderança, que possuem o prefixo Diretor ou Dirigente, considerando os dados disponíveis no portal CAGED;	Bibliográfica, em endereços eletrônicos específicos.	Análise descritiva, por meio de componentes visuais, como: tabelas, quadros e gráficos.	Secundários: Novo CAGED, 2022;

FONTE: Elaborado pela autora (2023).

Seguindo os preceitos de pesquisa dos autores Creswell e Creswell (2021), que consideram no planejamento de um estudo: os pressupostos filosóficos; o desenho da pesquisa e os métodos de pesquisa, que em conjunto determinam a abordagem metodológica, apresenta-se abaixo os aspectos empregados nesta pesquisa.

### 3.1.1 Perspectivas filosóficas

Os ideais filosóficos ajudam a explicar a abordagem de pesquisa. Das quatro perspectivas expostas pelos autores (pós-positivista, construtiva, transformativa e pragmática), esse estudo utiliza os preceitos da perspectiva transformativa, defendida especialmente por grupos marginalizados, como as feministas, que se apoiam na política (pública) como meio de confrontar as opressões sociais (MERTENS, 2010, *apud* CRESWELL, CRESWELL, 2021).

#### 3.1.1.1 Teoria da interseccionalidade

Da mesma forma, a teoria da interseccionalidade possui esse caráter transformativo, segundo Hankivsky et al., (2010 *apud* Nogueira 2017) pesquisadoras que utilizam essa linha metodológica possuem comprometimento com a justiça social e desejo de mudanças significativas nas relações de poder.

A autora Bilge (2021) esclarece que a teoria da interseccionalidade, cunhada e nomeada na academia em 1989 pela pesquisadora e jurista norte-americana Kimberle Crenshaw, teve o seu berço nas ruas, dos movimentos sociais de indivíduos negros, de estudantes e jovens professores preocupados com a causa. Mas esses movimentos sempre estiveram à margem da academia, julgadas por seu papel militante, encontrando espaço, nas palavras de Bilge, em uma ‘academia ativista’, característica relegada a temas heterodoxos.

O preceito básico dessa teoria é compreender as relações de poder existentes na sociedade, a busca pelas “consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2022, p. 7). A teoria considera para análise as categorias de gênero, raça e classe social, na medida em que o sistema capitalista de opressão de classes, o racismo e o patriarcalismo produzem desigualdades. A essência dessa teoria abrange as três categorias já citadas, em uma formatação multidimensional (CRENSHAW, 2022; NOGUEIRA, 2017), na medida em que essa identidade do indivíduo é multiplicativa e não aditiva, isto é, esses marcadores sociais de discriminação fazem uma espécie de

multiplicação, pois estão interligadas. A metáfora de ingredientes utilizada pela autora Nogueira (2017, p. [?]) é esclarecedora para entender essa teoria: “o resultado final de uma receita contém todos os ingredientes, mas nenhum é reconhecível nas suas formas separadas”.

Ademais, a interseccionalidade avança ao pensar em múltiplas categorias de desigualdade, na esfera econômica, por exemplo, segundo as autoras Bilge (2021), Hill Collins (2018) e Nogueira (2017) as opressões devem levar em consideração também, marcadores de sexualidade, etnia, nacionalidade, cidadania, idade, presença de deficiências, religiosidade, entre outros. Inclusive, a autora Hill Collins (2018), socióloga e pesquisadora ativa do tema, defende que a interseccionalidade não é uma teoria acabada, mas uma análise crítica nos estudos negros, no feminismo, entre outros. É uma espécie de um termo guarda-chuva, segundo a autora, para uma gama de projetos que são dinâmicos e em constante mudança, combinando variáveis de idade, sexualidade, nacionalidade, gênero etc.

Além disso, Nogueira (2017) faz uma importante menção sobre o potencial unificador da teoria, primando por um feminismo construcionista, ao adotar uma visão mais ampla, para além da obsessão pelo sistema de diferenças que se apoia no binarismo de gênero/sexo.

Embora a intenção dessa pesquisa fosse analisar as informações mediante 3 pilares de intersecção (gênero, raça e classe social), considerando a disponibilidade dos dados, ou a falta de, as análises decorreram quase que integralmente sob a ótica de gênero ou gênero e raça, apenas.

### 3.1.2 Desenhos e Métodos de pesquisa

O desenho da pesquisa diz respeito ao tipo de investigação utilizada na abordagem metodológica do estudo e são direcionadores dos procedimentos da pesquisa. A partir disso, essa pesquisa se caracteriza como descritiva, uma vez que deseja conhecer e investigar certa comunidade, suas características e valores (OLIVEIRA, 2011).

Por fim, o método de pesquisa considera os procedimentos de coleta, análise e interpretação dos dados e aqui se segue tanto os preceitos da pesquisa qualitativa e quantitativa, esta última emprega, também, dados de censo, como é o caso das Estatísticas de Gênero do IBGE, da PNAD Contínua, da RAIS e do Novo Portal CAGED. O item a seguir traz mais detalhes acerca desta abordagem.

### 3.1.3 Abordagem de pesquisa

Diante desses delineamentos, essa pesquisa se configura, quanto a sua abordagem, como abordagem mista, ao incorporar:

- (1) Em seus procedimentos: as técnicas de coleta e análise de dados qualitativa (bibliográfica);
- (2) Em sua perspectiva filosófica: transformativa, de origem qualitativa e;
- (3) Em seu objetivo: a pesquisa descritiva (quantitativa), ao propor a identificação e descrição de fenômenos de determinado tema e as características de certo grupo, conforme preconizam Teixeira, Zaberlan e Rasia (2009). Neste caso, o fenômeno de estudo é a divisão sexual do trabalho no Brasil, no contexto da pandemia de COVID-19.

A abordagem mista, defendida por uma vertente de autores que acredita na validação da pesquisa qualitativa quantitativa, possui, como pressuposto básico, segundo Creswell, Creswell (2021, p.5) “a integração dos dados qualitativos e quantitativos gera uma compreensão que vai além das informações fornecidas pelos dados quantitativos ou qualitativos isoladamente.” Ademais, ambas as abordagens podem ser consideradas complementares e não mutuamente excludentes (MALHOTRA, 2001).

### 3.2 COLETA DE DADOS

Este estudo pretende explorar, os indicadores dispostos nos relatórios da PNAD Contínua e da SIDRA/IBGE, do Novo Portal CAGED, e demais fontes que forem consideradas necessárias no decorrer das análises. A segunda edição dos estudos de gênero do IBGE, intitulada: Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil, publicizada em 2021 e composta, em sua maioria, por dados sociodemográficos até 2019, foi utilizada como consulta base para a definição dos objetivos dessa pesquisa.

Na configuração econômica nacional, a PNAD Contínua apresenta relatórios detalhados sobre o mercado de trabalho brasileiro, contendo relatórios periódicos e tem o objetivo de acompanhar “as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País” (IBGE, 2022, n. p).

O CAGED contempla informações sobre trabalhadores em regimes celetistas. O Novo CAGED, operante desde janeiro de 2020, “é a geração das estatísticas do emprego formal por

meio de informações captadas dos sistemas eSocial, Caged e Empregador Web”, conforme pontua o Ministério do Trabalho e Emprego (2020, n.p). A implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), instituído pelo Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014, seguiu um cronograma específico, com início em janeiro de 2018 para as entidades empresariais com faturamento acima de 78 milhões em 2016 e finalizando em 2021 para os entes públicos de âmbito municipal, comissões polinacionais e consórcios públicos. É neste último portal que as informações sobre a ocupação de cargos com prefixo diretor ou dirigente foram coletadas.

É por isso que alguns dados de análise referem-se ao 4º trimestre de 2019(PNAD), enquanto outros dizem respeito ao 1º trimestre de 2020 (Novo CAGED) como período pré-pandemia. As informações disponíveis neste último são mais amplas, do ponto de vista das pertenças identitárias, trazendo informações a respeito da raça/cor e gênero, o que o difere de seu antecessor. A questão é que não foi possível buscar todas as informações, necessária para esta pesquisa, em uma única plataforma, dado a multiplicidade de informações disponíveis nos mais diversos canais de divulgação estatais. As análises foram sendo ajustadas durante o curso dessa pesquisa, a partir do que estava disponível para a busca. Os canais utilizados serão referenciados nos elementos ilustrativos utilizados ou ao longo do próprio texto, para facilitar a compreensão.

A pesquisa do IBGE é multidisciplinar e utiliza de dados nacionais originários de: PNAD Contínua, Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Projeções da População por Sexo e Idade, Estatísticas do Registro Civil, Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – Estadic, Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic, Ministério da Saúde, da Presidência da República, do Congresso Nacional e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Outros dados, também originários do instituto supracitado, especialmente da plataforma IBGE Cidades, serão usados para complementar a análise dos dados. Para melhor compreensão serão indicados ao longo do texto e das tabelas que apresentarem tais dados. Os dados extraídos da PNAD Contínua, da plataforma SIDRA e do Portal CAGED serão manipulados e analisados em planilhas eletrônicas.

### 3.2.1 Variáveis de análise

As principais variáveis de pesquisa, bem como a justificativa para a coleta delas, estão dispostos a seguir:

**1 – Composição da Força de Trabalho brasileira:** ocupados e desocupados, por gênero: Verificar a composição da Força de Trabalho brasileira atualmente, tendo em vista a maior parcela da população brasileira é feminina;

**2 – Horas dedicadas aos afazeres domésticos:** Elemento central que compõe a divisão sexual do trabalho, incidindo na dupla jornada feminina;

**3 – Ocupação e remuneração de homens e mulheres as mulheres e de mulheres em cargos de liderança, específicos com o prefixo Diretor ou Dirigente, dos anos 2020 e 2022 nas regiões e estados brasileiros:** São informações que estão disponíveis no Novo CAGED e que, geralmente, exigem nível superior, condição de profunda desigualdade salarial entre homens e mulheres, vide informações disponíveis na página 23 deste trabalho: *Entre os indivíduos com ensino superior, o fenômeno se repete: a média salarial das mulheres no terceiro trimestre de 2021, era de R\$3.866,00 e as dos homens R\$6.113,00, superior em quase 40% (DIESSE, 2022).*

Assim, a sequência dessas variáveis permitirá verificar como está disposta a divisão sexual do trabalho nestes cargos específicos. É sabido que há uma acentuada desigualdade de ocupações femininas nestes espaços, conforme ratifica a literatura sobre o tema. No entanto, o interesse dessa pesquisa está centrado na atualidade desse cenário, dado o enfrentamento da crise econômica sanitária a que foi submetida todo o planeta. De antemão cabe lembrar que o Brasil foi palco de numerosa mortalidade decorrente da doença, mas, para além disso, os impactos econômicos e sociais afetaram sobretudo as populações mais vulneráveis, em especial mulheres, crianças e idosos pertencentes às camadas sociais inferiores. E na ocupação de espaços produtivos de elevadas remunerações, em específico diretores/dirigentes que é o foco dessa pesquisa, houve diminuição da já reduzida participação feminina? Como estão as remunerações dos indivíduos que ocupam esses espaços? Há diferença remuneratória entre homens e mulheres? E entre negros e brancos? É com tais indagações que essa pesquisa avançou.

### 3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise consistirá na apresentação de estatística descritiva dos indicadores elaborados pelas pesquisas e relatórios supracitados, sendo que alguns indicadores apresentados nas tabelas do estudo referência, serão produzidos em formato de gráfico, quadro e similares, para melhor compreensão visual.

As principais comparações serão realizadas sob a ótica de gênero (homem x mulher), mas também pretende-se analisar informações a respeito de raça/cor, idade e classe social, especialmente observações no que se refere a primeira variável, pois os estudos e a história social mostram que há uma maior desigualdade para a mulher negra e para os negros de maneira geral. Os dados utilizados para esta pesquisa foram preparados, formatados, manipulados e analisados a partir do Software LibreOffice Calc, em formato ods.

## **4 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO CONTEXTO PANDÊMICO: 2019-2022**

Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir das análises dos dados levantados, principalmente na PNAD Contínua e no Novo CAGED, com o objetivo central de analisar a participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho pós-COVID-19. Os estudos indicam um mercado totalmente desigual com a precariedade das relações de trabalho feminina, a ocupação majoritária de funções estereotipadas, elevadas taxas de desocupação e remunerações, na média, sempre inferiores à dos homens, reveses mais do que fortalecidos durante a crise econômica sanitária, de modo que se insere o propósito dessa pesquisa: analisar a configuração do mercado de trabalho brasileiro e suas regiões sob o aspecto da divisão sexual do trabalho no pós-pandemia. As análises interseccionais também serão pautados nessa seção e constituem objetivo secundário. A atualidade dos dados reforça a relevância desse estudo.

O capítulo segue uma estrutura linear com o intento de manter uma análise prática e contínua: a primeira seção apresenta dados gerais do mercado de trabalho atual, elementos da composição da Força de Trabalho (FT) brasileira. Na sequência são apresentadas as médias de horas dedicadas ao trabalho dito produtivo, bem como a dedicação aos afazeres domésticos das mulheres ante aos homens, componente intimamente ligado à dupla jornada feminina e à divisão sexual do trabalho. Por último, levantou-se um grupo de atividades profissionais relativas ao alto escalão da cadeia de comando, considerando que as mulheres são ampla minoria nessas atividades. A indagação que se faz aqui é se a pandemia acentuou essas diferenças que são notadamente reflexos da divisão sexual de trabalho e da própria divisão social de papéis ditos masculinos e femininos.

Por fim, a literatura sobre o tema proporcionou o levante de conjecturas acerca da posição da mulher no mercado de trabalho em um cenário de recuperação econômica.

### **4.1 A ESTRUTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Para iniciar as análises, a Tabela 1 traz um retrato do estoque de empregos que estão relacionados no CAGED, bem como o saldo total das admissões menos os desligamentos totais. A título de comparação inicial, os dados referem-se ao primeiro semestre de 2020 (pré-pandemia) e igual período de 2023 (pós-pandemia).

TABELA 1 - Composição Empregatícia (CAGED), em mil – 2020 e 2023

<b>Janeiro/2023</b>			
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Admissões	1898285	1137574	760711
Desligamentos	1813714	1053365	760349
Saldo	84571	83209	362
Estoque	42528996		
<b>Janeiro/2020</b>			
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Admissões	1510360	918116	592244
Desligamentos	1398348	829720	568628
Saldo	112012	88396	23616
Estoque	37943502		

FONTE: Adaptado de CAGED, 2023(03/04/2023).

Conforme mostrado na Tabela 1, o estoque de empregos é maior em 2023 do que em 2020, sinal de recuperação econômica nacional. A comparação mostra uma sutil elevação no percentual de contratações femininas (39,21% em 2020 para 40,07% em 2023). No mesmo fluxo seguiu as demissões femininas, com uma elevação de aproximadamente 2% em 2023.

O CAGED também faz uma decomposição dessas informações por grandes grupos de atividades, a saber: 1) Agropecuária; 2) Indústria; 3) Construção; 4) Comércio e; 5) Serviços. Conforme exhibe a Tabela 2, a participação feminina e masculina nesses grupos está estruturada da seguinte maneira (informações extraídas em 03/04/2023):

TABELA 2 - Composição Empregatícia nos setores de atividade econômica: (CAGED), em mil – 2020 e 2023

	Janeiro/2023			Janeiro/2020		
	Agropecuária					
	Homens	Mulheres	M/T (%)	Homens	Mulheres	M/T (%)
Admissões	95582	17568	15,53	67437	12694	15,84
Desligamentos	71421	17758	19,91	52329	11328	17,80
Saldo	24161	-190		15108	1366	
Estoque			1709555			1455414
Indústria						
	Homens	Mulheres	M/T (%)	Homens	Mulheres	M/T (%)
Admissões	200487	98321	32,90	173401	80987	31,84
Desligamentos	179711	84987	32,11	140032	56092	28,60
Saldo	20776	13334		33369	24895	
Estoque			8371945			7616427
Construção						
	Homens	Mulheres	M/T (%)	Homens	Mulheres	M/T (%)
Admissões	186201	15196	7,55	146846	10206	6,51
Desligamentos	150706	12343	7,57	112552	8654	7,14
Saldo	35495	2853		34294	1552	
Estoque			2459082			1922148
Comércio						
	Homens	Mulheres	M/T (%)	Homens	Mulheres	M/T (%)
Admissões	222876	183346	45,13	186657	147881	44,20
Desligamentos	238732	220767	48,05	200195	186100	48,18
Saldo	-15856	-37421		-13538	-38219	
Estoque			9613732			8667876
Serviços						
	Homens	Mulheres	M/T (%)	Homens	Mulheres	M/T (%)
Admissões	432428	446280	50,79	343775	340476	49,76
Desligamentos	412795	424494	50,70	324612	306454	48,56
Saldo	19633	21786		19163	34022	
Estoque			20374682			18281625

FONTE: Adaptado de CAGED, 2023(03/04/2023).

A participação de mulheres no mercado de trabalho está intimamente ligada com aquelas atividades consideradas tipicamente femininas. Prova disso são os dados de empregados celetistas, expostos nas tabelas anteriores, que denotam a maior participação das mulheres na atividade econômica serviços: 58,67% do total de mulheres ocupadas nos 5

grandes setores econômicos. Entre os homens a maior participação também é no setor de Serviços (38,01%), mas a distribuição é mais equânime nos demais setores. Quanto a quantidade de empregados formais registrados(admissões), em 2023, tem-se, em ordem: Serviços (46,29%); Comércio (21,40%); Indústria (15,74%); Construção (10,61%) e; Agropecuária (5,96%). Para uma compressão mais profícua, os gráficos a seguir apresentam a distribuição percentual dos indivíduos femininos e masculinos em cada um dos 5 grandes setores econômicos.

TABELA 3 - Distribuição percentual da população brasileira no mercado de trabalho, por gênero – 2020 e 2023

	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
	2020		2023	
Agropecuária	2,14%	7,35%	2,31%	8,40%
Indústria	13,67%	18,89%	12,92%	17,62%
Construção	1,72%	15,99%	2,00%	16,37%
Comércio	24,97%	20,33%	24,10%	19,59%
Serviços	57,49%	37,44%	58,67%	38,01%

FONTE: Painel de Informações do Novo CAGED, 2023(03/04/2023).

Sem considerar os desligamentos, observa-se que em 2023 houve elevação de contratações femininas nos setores de serviço (1,18%). Além deste, os setores de construção (0,27%) e agropecuária (0,17%) também lograram maior participação feminina. Os demais setores, Comércio e Indústria, sofreram quedas, respectivamente 0,75% e 0,87%.

Para os indivíduos masculinos também se observou o mesmo, conforme exposto no Gráfico 2: houve acréscimo de trabalhadores admitidos nos Serviços (0,57%), Construção (0,37%) e, Agropecuária (1,06%). Já nos setores de Comércio e Indústria, também ocorreram quedas de homens admitidos: 0,74% e 1,26%, respectivamente.

Em termos de estoque de empregos, que é a quantidade total de vínculos celetistas ativos (Agência Brasil, 2021), tanto na iniciativa privada quanto na pública, tem-se o seguinte, por ordem decrescente, tomando como base o mês de janeiro de 2023:

- 1 – Serviços lidera com 47,91% do total de vínculos ativos;
- 2 – Comércio detêm 22,61% dos vínculos;
- 3 – Indústria segue na sequência com 19,69% do total de vínculos;
- 4 – Construção figura com 5,78% do total e;
- 5 – Agropecuária com 4,02% do total de vínculos ativos.

Ademais, todos os setores apresentaram evolução percentual do estoque de empregos durante o período analisado, destaque para o setor 3(Construção), com 27,93%, na sequência o setor Agropecuário (17,46%), Serviços (11,45%), Comércio (10,9%) e Indústria (9,92%).

#### 4.2 A COMPOSIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Para uma análise da composição do mercado de trabalho brasileiro, apresenta-se, a seguir, a população em idade de trabalhar (PIT), correspondente aos indivíduos com idade igual ou superior a 14 anos, considerando o 4º trimestre de cada ano analisado, de pré e pós-pandemia: 2019 e 2022, respectivamente. Na sequência serão exibidos os quantitativos da população ocupada e por último da população ocupada, considerando o território nacional. Não são apresentados na PNAD Contínua os dados geográficos de 2020 e 2021.

TABELA 4 - População brasileira em Idade de Trabalhar (PIT), Ocupada e Desocupada por região (em mil pessoas), 2019 e 2022

	4º trimestre 2019					4º trimestre 2022				
	Total	Homens	% H	Mulheres	% M	Total	Homens	% H	Mulheres	% M
PIT	168997	81714	48,35%	87282	51,65%	173844	84025	48,33%	89820	51,67%
Ocupados	95515	54468	57,03%	41047	42,97%	99370	56694	57,05%	42676	42,95%
Desocupados	11903	5539	46,53%	6363	53,46%	8572	3910	45,61%	4662	54,39%

FONTE: Adaptado de IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral, 2023.

O Brasil é majoritariamente feminino. Em termos diferenciais, a PIT feminina é superior em aproximadamente 580 mil indivíduos, indicador explicado por questões demográficas, por exemplo, maior mortalidade entre os homens (IBGE, 2022). Não se observou expressivas alterações na composição da Força de Trabalho (FT) brasileira, as mulheres sem mantêm com menor participação no mercado. Isso posto, ratifica os dados discutidos na seção introdutória e na literatura. Esses dados não estão decompostos por cor/raça *versus* gênero na PNAD Contínua, no entanto, considerando a composição da população brasileira, em sua maioria composta de negros (56,1% segundo dados da PNAD de 2021), é factível estender esse dado para a PIT brasileira.

Embora o curto espaço temporal não permita realizar inferências populacionais, há uma forte saída de mulheres do mercado de trabalho em cenários de crise, como foi o caso da

pandemia de COVID-19, considerando o papel de mantenedora das relações sociais dentro do lar, (TEIXEIRA, ALEGRI, 2021; FERNANDEZ, 2019; TEIXEIRA, 2017).

Em suma, observou-se nesta seção os resultados consolidados na literatura. É verdade que os achados dessa pesquisa não inovariam, considerando que o mercado de trabalho brasileiro conserva desigualdades socioeconômicas entre os gêneros. O que ficou claro, no entanto, é que a desocupação feminina foi acentuada pela crise econômica sanitária.

#### 4.3 A DUPLA JORNADA FEMININA: A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO PRODUTIVO E CUIDADOS DOMÉSTICOS

Notadamente as mulheres ainda se encontram em atividades tipicamente femininas, são minoria em cargos do alto escalão e dedicam-se mais para os afazeres domésticos, aquele trabalho considerado não produtivo na cadeia econômica e tese amplamente refutada pela Economia Feminista. Em razão disso, as mulheres vivem uma espécie de *trade-off*, em uma busca incessante de conciliar ambas as jornadas ou de terceirizar às outras mulheres parte de seu papel no espaço privado do lar e até mesmo postergar ou negar a maternidade, conforme apontam Souza e Guedes (2016).

Com base nessas constatações se insere esta seção, com a proposta de apresentar como está distribuído o tempo das mulheres comparado ao dos homens. A subseção 1 trará análises a respeito das horas dedicadas ao trabalho produtivo, ou melhor, ao mercado de trabalho. Na sequência serão apresentadas a dedicação aos afazeres domésticos dos indivíduos brasileiros.

##### 4.3.1 Dedicção ao mercado

A Tabela 5 apresentam a média de horas semanais dedicadas aos trabalhos de mercado, segmentada por gênero; a Tabela 6 abarca esses dados combinados com o nível de instrução. O gráfico 1 traz a média semanal de horas dedicadas ao mercado de trabalho, mas dessa vez em um recorte racional

TABELA 5 - Média de Horas semanais, no trabalho principal e em todos os trabalhos, 2019 e 2022

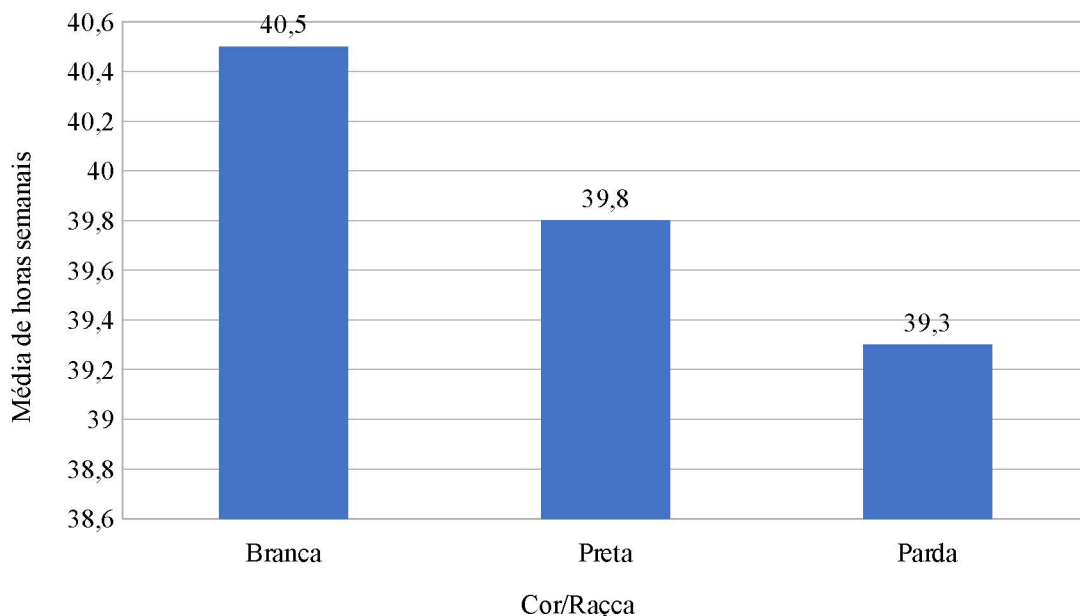
4º trimestre 2019				4º trimestre 2022			
Total	Homens	Mulheres	Diferença	Total	Homens	Mulheres	Diferença
39,1	41,1	36,4	-4,7	39,3	41,1	36,9	-4,2

FONTE: Adaptado de IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral, 2023.

No período analisado houve ligeira melhora na dedicação ao trabalho remunerado para as mulheres. Entre os homens não se observou alteração. No entanto, não há o que se falar em igualdade de condições, tendo em vista que as mulheres dedicam ante aos homens, menos horas ao trabalho produtivo. A sobrecarga de atividades domésticas, elemento que será discutido na sequência, é fator determinante para a aceitação de empregos precarizados, muitas vezes parcial, informal e mal remunerado (FERNANDEZ, 2022; 2019; ELICABIDE E MORENO; TEIXEIRA E ALEGRI, 2021; KREIN E CASTRO; MONTALI, 2017).

É objetivo deste trabalho também produzir análises de âmbito interseccional para além do gênero, considerando raça e classe social, segundo os preceitos da própria teoria. Alguns dados disponíveis na PNAD Contínua permitem realizar uma segmentação por gênero ou por raça ou por níveis remuneratórios apenas, não trazendo dados interseccionais. Portanto, algumas inferências serão realizadas a partir do conjunto de dados disponíveis. No gráfico a seguir apresenta-se a média de horas semanais dos brasileiros, segmentada por raça.

GRÁFICO 1 – Média de Horas semanais de todos os trabalhos: raça x região, 4º trimestre de 2022



FONTE: Adaptado de IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral, 2023.

Novamente, os resultados desta seção não são novidades, haja vista o Brasil historicamente ser palco de racismo estrutural (RIBEIRO; AKOTIRENE, 2021). A população negra representa 56,1% da população brasileira (PNAD, 2021), mas desempenha, na média, 1 hora de trabalho a menos do que a população branca. Como não há decomposição interseccional de gênero e raça, não é possível maior complexidade analítica. Por outro lado,

dado os resultados anteriores e os achados da literatura, é possível inferir que as mulheres não brancas estão na base dessa pirâmide.

Para finalizar esse tema, as tabelas seguintes trazem um comparativo das horas efetivamente trabalhadas na semana de referência, por pessoas de 14 anos ou mais, segundo o nível de instrução. Aqui a intenção é obter algumas inferências a partir dos estratos sociais, embora as análises versem sobre o nível de instrução da população brasileira, é sabido que as remunerações mais altas são pagas majoritariamente aqueles indivíduos com maiores níveis de instrução. De forma a segmentar os dados e fornecer uma apresentação mais condensada, considere-se os níveis de instrução agrupados da seguinte forma:

- I - Sem instrução e menos de 1 ano de estudo;
- II – Ensino fundamental, de incompleto até completo (ou equivalente);
- III - Ensino médio, de incompleto até completo (ou equivalente);
- IV - Ensino superior, de incompleto até completo (ou equivalente);

TABELA 6 - Média de Horas semanais, no trabalho principal e em todos os trabalhos versus nível de instrução, 2019 e 2022

4º trimestre 2019				4º trimestre 2022			
I	II	III	IV	I	II	III	IV
35,6	38,7	39,3	38,6	36,2	38,7	39,4	38,8

FONTE: Adaptado de IBGE - PNAD Contínua, 2023.

A jornada de trabalho média brasileira para os celetistas é de 44 horas semanais: “Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (CLT, 1943). Embora alguns acordos sindicais e/ou coletivas chegam a uma jornada comum de 40 horas. Sendo assim, neste momento não é possível fazer outras conclusões a respeito desses dados. O curioso é que indivíduos com maior nível de instrução, embora recebam, na média maior remuneração, não desempenham maior carga horária no trabalho produtivo. Tal fator pode estar relacionado com a natureza das atividades que emprega esses indivíduos.

No Brasil isso é especialmente preocupante quando somente uma parcela da população tem acesso ao ensino superior que ainda é elitizado no país, embora os esforços governamentais da última década tenham contribuído para reduzir esse cenário. Em 2018, a população com ensino superior completo entre 25 e 34 anos foi de 19,7%, segundo a Agência Braisil (2019). Essa média é muito inferior aos países-membros da OCDE (36%) e um dos principais fatores que ajuda a explicar esse atraso brasileiro é o investimento público em

educação. Dados da OCDE (2020) indicam que o Brasil investe US\$ 4.661 por estudante nas instituições públicas de ensino básico e superior, enquanto a média de países-membros e ou parceiros da Organização é de US\$ 11.200 (OBSERVATÓRIO DE EDUCAÇÃO, ENSINO MÉDIO E GESTÃO, [2021?]).

Fica claro o quanto as diferenças de oportunidade entre os brasileiros contribuem para aprofundar as desigualdades econômicas e sociais.

#### 4.3.1 Dedicção aos afazeres domésticos

Antes de iniciar a apresentação e análise dos dados, cumpre retomar rapidamente alguns pilares teóricos sobre a questão. A Figura 1, a seguir, traz um resumo a respeito.

FIGURA 1 – Síntese do trabalho invisível

### Trabalho invisível e trabalho remunerado



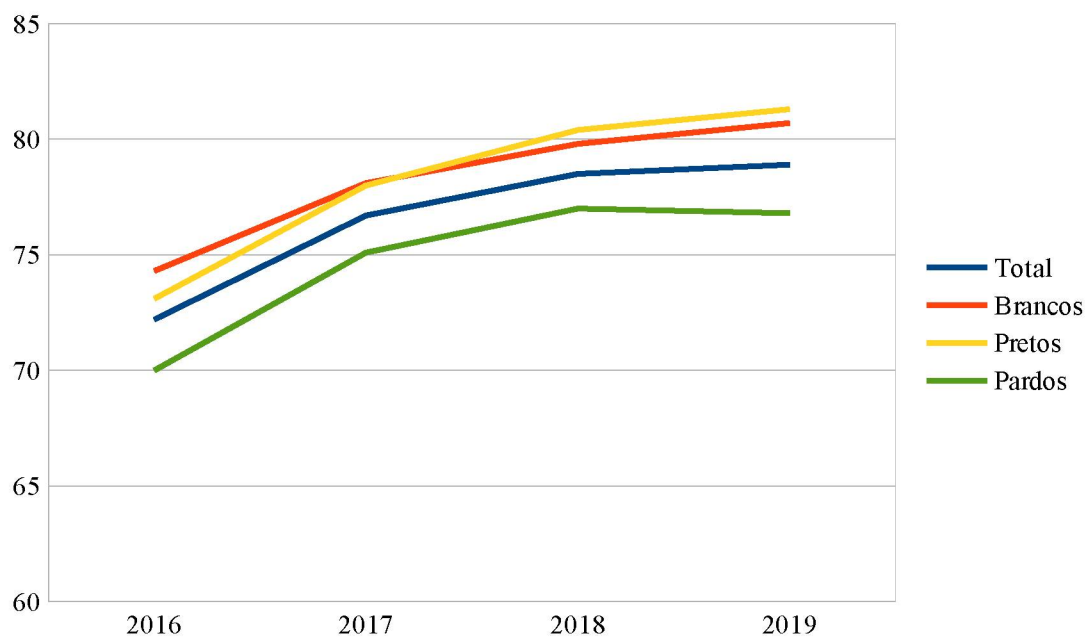
FONTE: BOHN, 2022. Disponível na live do youtube: Economia Feminista e Trabalho Mesa na UNESP 2021.

A síntese esquemática proposta pela autora Bohn (2022), versa sobre as principais problemáticas daquele que é considerado trabalho invisível ou improdutivo na sociedade econômica, gerando impactos que recaem, sobretudo, no arranjo produtivo com a divisão sexual do trabalho. Alguns pontos já foram tratados neste capítulo e corroboram com a literatura, como a menor quantidade de horas dedicadas ao trabalho produtivo pelas mulheres,

a menor participação feminina dentre a população ocupada e participação majoritária em atividades de serviços, tal como prega a Economia Feminista, atividades que se assemelham às desempenhadas no espaço privado do lar. Nos tópicos seguintes serão analisados a dedicação aos afazeres domésticos de homens e mulheres.

Ainda, os dados apresentados nos Gráficos e nas Tabelas desta subseção refletem a conjuntura de 2019 que é anterior à pandemia. Dados mais recentes não foram divulgados pelo Estado, por isso, não é possível analisar o momento atual. Mas certamente é possível inferir projeções a respeito dos resultados.

GRÁFICO 2 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio – Homens x raça. Brasil, 2016 a 2019

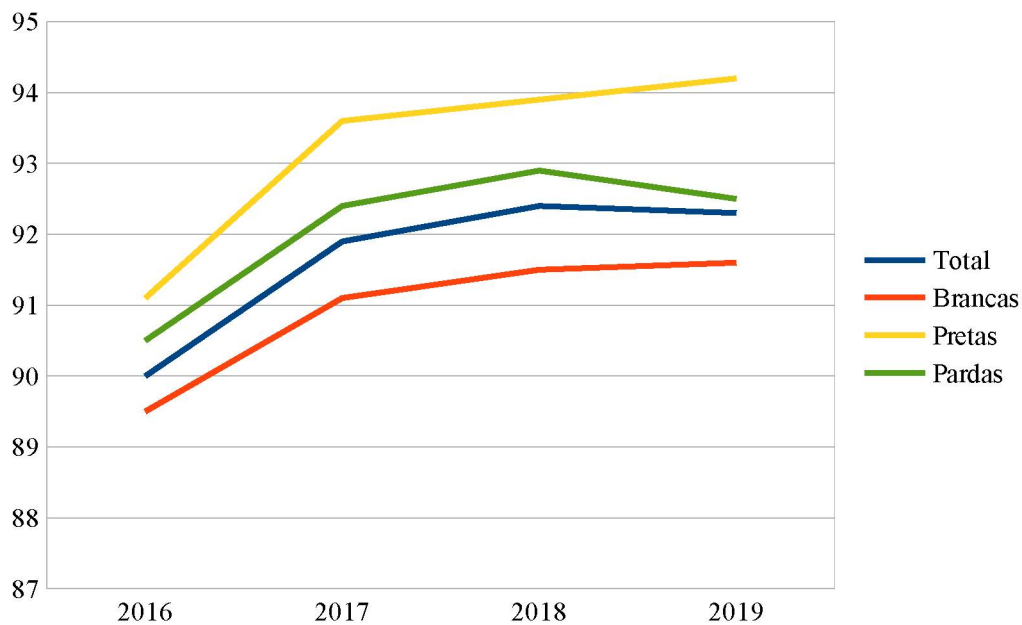


FONTE: PNAD Contínua, 203.

Em 2019, a taxa média de realização dos afazeres domésticos entre os homens brasileiros era de 78,9%, sendo 80,7% entre os brancos, 81,3% para os pretos e 76,8% entre os pardos. Ao longo dos 4 anos analisados observou-se comportamento positivo, isto é, ocorreu elevação dessa taxa. Os homens brancos lideravam o ranking, ocorrendo uma invertida em 2017, com os homens pretos assumindo o maior posto. A diferença não é tão substancial entre estes, diferente do que ocorre entre pretos e pardos (+4,5 p.p para o primeiro grupo).

O que interessa neste caso é a taxa foi elevada em 9,28% de 2016 para 2019. No entanto, não é possível afirmar se este cenário se manteve na (e no pós) pandemia, dado que os estudos indicam uma sobrecarga mais elevada para as mulheres. O Gráfico 7, a seguir, apresentará os mesmos dados para a população feminina.

GRÁFICO 3 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio – Mulheres x raça. Brasil, 2016 a 2019



FONTE: PNAD Contínua, 2023.

Do exposto duas coisas são evidentes: maior taxa entre as mulheres pretas e, diferente do que ocorre entre a população masculina, as mulheres brancas são as que menos realizam afazeres domésticos em seu próprio domicílio. As brancas (91,6%) estão, inclusive, abaixo da taxa média (92,3%). Outro fator relevante é a discrepância entre a evolução das taxas no período analisado: 9,28% para os homens e apenas 2,56% para as mulheres. No entanto, a diferença percentual entre homens e mulheres passa de 13% e significa que ainda há um longo caminho a ser percorrido para atingir uma paridade entre os gêneros.

Depois da intersecção gênero x raça, analisar-se-ão, agora, as variáveis gênero x nível de instrução, conforme consta na Tabela 7, a seguir, de forma a considerar as camadas sociais, considerando que os indivíduos mais escolarizados tendem a receber remunerações maiores e, portanto, podem terceirizar parte desse serviço ou ainda adquirir bens que ajudem com as tarefas. Como ponto de partida considere-se os seguintes níveis de instrução:

- I) Sem instrução e fundamental incompleto;
- II) Fundamental completo e médio incompleto;
- III) Médio completo e superior incompleto;
- IV) Superior completo.

TABELA 7 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio: gênero x nível de instrução, 2019

4º trimestre 2019				4º trimestre 2019			
Homens				Mulheres			
I	II	III	IV	I	II	III	IV
76,3	80,4	84,1	87,8	90,5	93,7	94,8	94,5

FONTE: Adaptado de PNAD Contínua, 2023.

A participação masculina segue uma tendência exponencial: à medida que os anos de escolaridade aumentam, também cresce a dedicação aos afazeres domésticos. Na média nacional ocorre um acréscimo de 18,61% entre a primeira e a última faixa de escolaridade. De certo modo esse resultado reflete ainda mais a disparidade na dedicação aos afazeres domésticos, considerando que “quanto mais desiguais as relações de classe dentro do capitalismo, mais desiguais as demais formas de divisão social do trabalho” (FERNANDEZ, 2022, p. 93), além disso, Teixeira (2021) corrobora essa vulnerabilidade ao afirmar que mulheres com menor acesso à políticas públicas e maior nível de pobreza familiar são as que enfrentam maiores obstáculos para inserção no mercado remunerado.

Na sequência serão apresentadas as médias de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por homens e mulheres, em uma análise comparativa dos anos 2016 a 2019.

TABELA 8 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos ou cuidado de outros por pessoas, por gênero e situação de ocupação: 2016 a 2019

Situação de ocupação	2016		2017		2018		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	11,1	21,1	10,9	21,0	10,9	21,5	11,0	21,6
Ocupados	10,6	18,3	10,3	18,3	10,4	18,6	10,5	18,6
Desocupados	12,2	23,6	12,0	23,4	12,0	24,0	12,0	24,2

FONTE: Adaptado de PNAD Contínua, 2023.

Mais uma vez os dados convergem: mulheres dedicando até o dobro de horas semanais aos afazeres domésticos e de cuidados, com uma expressiva disparidade, especialmente dentre

os indivíduos desocupados. O curioso é que nos 4 anos analisados, houve aprofundamento dessas desigualdades, dado que as mulheres assumiram maiores compromissos domésticos e com os homens ocorreu, na maior parte, o oposto.

Significa que à mulher ainda é destinado o papel de reprodutora e de principal responsável por atividades domésticas e, conforme defendem Souza e Guedes (2016), ainda que elas tenham logrado maior participação no mercado de trabalho remunerado, o mesmo não se pode dizer com a participação de homens no trabalho doméstico, que apresentou ligeira melhora, mas ainda distante de uma igualdade.

TABELA 9 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos ou cuidado de outros por pessoas de 14 anos ou mais: 2016 a 2019

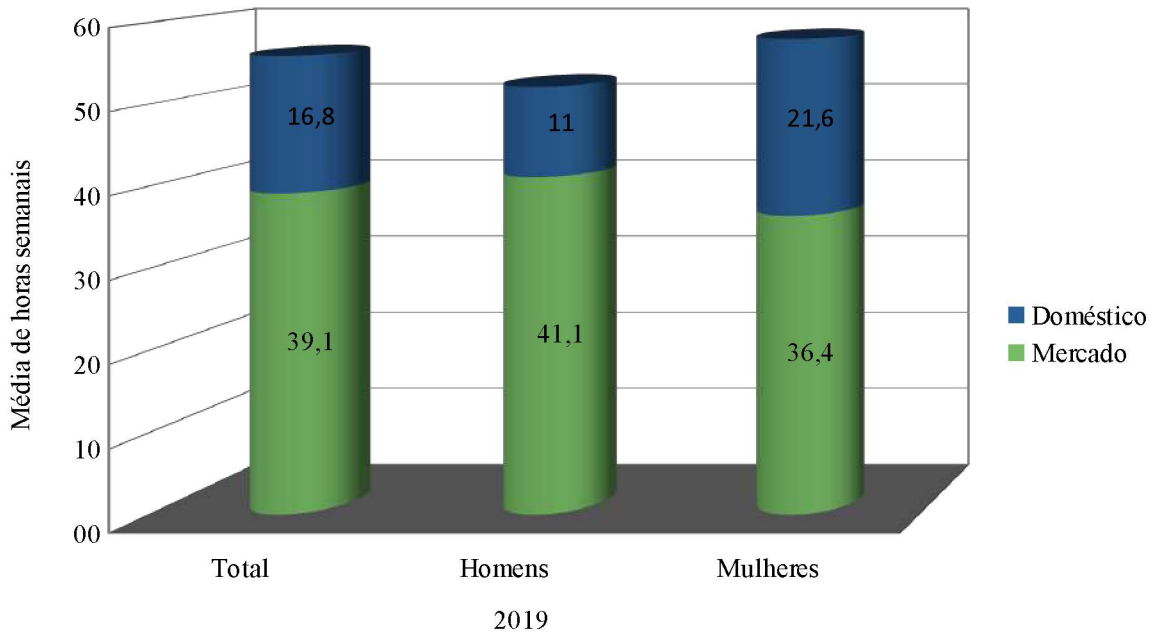
2016		2017		2018		2019	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
11,1	21,1	10,9	21,0	10,9	21,5	11,0	21,6

FONTE: Adaptado de PNAD Contínua, 2023.

As mulheres brasileiras dedicam, na média, 10,6 horas semanais a mais nos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas da família, além disso, em nenhum estado brasileiro há paridade dessa dupla jornada.

Em verdade, os números assustam e reforçam o papel privado relegado à mulher. No somatório de horas dedicadas ao mercado (trabalho produtivo na ortodoxia econômica) e na dedicação aos afazeres domésticos, chama atenção o fato de as mulheres estarem sempre à frente, o que denota a dupla jornada feminina a que estão fadadas as mulheres brasileiras.

GRÁFICO 4 - Jornada total de trabalho, pessoas 14 anos ou mais: 2019



FONTE: Elaborado pela autora, a partir da PNAD Contínua, 2023.

O Gráfico 4 ilustra um compêndio dos dados anteriormente apresentados, desta vez em um somatório total. É evidente a dupla jornada a que estão submetidas as mulheres, embora no mercado elas dediquem menos carga horária, quando comparada aos homens. Na balança social das responsabilidades pelos afazeres domésticos ou cuidados de familiares, as mulheres estão em desvantagem, o que as leva a assumir funções produtivas que permitam a conciliação dessa dupla jornada, razão pela qual permanecem as desigualdades de gênero no país. Ademais, na média geral tem-se as mulheres dedicando 36 horas semanais ao trabalho ‘produtivo’ (os homens dedicam a média de 40,9 horas); contra 20,7 horas dedicado às atividades domésticas (10,9 dos homens).

Isso posto, o arcabouço da Economia Feminista explica que isso impõe as mulheres uma maior precaridade nas relações de trabalho produtivo, de forma que elas tendem a aceitar atividades com carga horária reduzida e que permitam essa dupla jornada, o que reforça o sistema de desigualdade econômica de gênero.

#### 4.4 MULHERES E A OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DIRETORIA

Esta subseção tem o intuito de atender ao último objetivo específico da pesquisa, de modo a realizar uma análise sobre a participação das mulheres em cargos de liderança que possuem o prefixo Dirigente ou Diretor. A escolha desses cargos em específico tem justificativa nas informações que se encontram disponíveis no Novo CAGED.

As ocupações analisadas totalizam 42 cargos, descritos no Apêndice A, identificados pelo nome e precedidos do seu respectivo código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Seis cargos foram deixados de fora das análises, em razão de não apresentarem amostra significativa, tendo em média até 12 ocupantes no cargo. A relação desses cargos está disponível no Apêndice B. Todas as informações dizem respeito aos dados disponíveis no Novo CAGED até março/2023.

As informações disponíveis no portal estão separadas em 6 quadrantes, a saber: 1) Mercado de Trabalho; 2) Perfil do Trabalhador; 3) Remuneração; 4) Perfil do Empregador; 5) Distribuição Geográfica e; 6) Histórico de Vagas. Dentro desses quadrantes estão dispostas as variáveis: admissões, desligamentos, e estoque mensal; ocupados por gênero, raça, remuneração e faixa etária; somente a variável remuneração está disposta por regiões, mas não há informações suficientes ou completas para realizar comparações. Para as análises desta subseção serão utilizados os quadrantes 2 e 3, separados por gênero, por raça e por ano, de modo que o ano de 2021 é o que se encontra mais atualizado na página de dados do CAGED. Por fim, optou-se por analisar informações referentes à raça/cor branca e negra, somente, tendo em vista representarem a parcela mais significativa dos indivíduos ocupados nestes cargos. Além disso, cumpre esclarecer que o portal possui algumas informações instáveis, especialmente no que diz respeito à variável raça. Após reiterados testes, concluiu-se que a opção “Em branco” deve somar-se aos indivíduos brancos.

##### 4.4.1 Ocupados

A primeira informação disponível nos quadrantes analisados do Novo CAGED é a ocupação dos cargos, por gênero e por raça. Considerando os anos analisados (2019 e 2021) têm-se as seguintes informações disponíveis no Quadro 3:

QUADRO 3 - Estatísticas de Ocupados nos cargos analisados

Estatísticas	Homem				Mulher			
	2019		2021		2019		2021	
	Branco	Negro	Branco	Negro	Branca	Negra	Branca	Negra
Média	1838	576	1909	617	1641	605	1726	663
Mínimo	21	2	33	2	4	0	9	1
Máximo	21212	6360	21482	6949	17154	6586	17320	7633

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

A ocupação dos homens bancos é consideravelmente superior aos demais indivíduos. Para os homens, tanto em 2019 quanto em 2021 a ocupações que mais os empregou foi “Diretor Administrativo”. O mesmo para as mulheres brancas em 2019. “Diretor de Instituição Educacional Pública” foi o cargo diretivo que mais empregou mulheres negras em 2019 e em 2021, assim como brancas neste último ano.

De maneira geral, considerando os 42 cargos analisados, os homens negros representavam 23,86% do total de homens ocupados em 2019 e 24,43% em 2021, quer dizer que houve certa evolução, entre os anos analisados, no número de ocupantes destes cargos, com um percentual ligeiramente maior para os negros (7% x 3,9%). O mesmo acontece com as mulheres: em 2019 as negras eram 26,94% do total de mulheres ocupadas e 27,5% em 2021, com evolução maior também para as negras (9,6% x 5,7%).

Com o intuito de apresentar a ocupação onde há maior quantitativo de homens e a ocupação de maior participação feminina, apresenta-se os Quadros 4 e 5. No apêndice C está disponível o detalhamento completo destes cargos. O resumo das estatísticas de ocupação de 2019 está exposta no Quadro 4, a seguir:

QUADRO 4 - Estatísticas de Ocupação nos cargos “1 – Diretor Administrativo” e “2 – Diretor de Instituição Educacional Pública”, 2019

Cargo	Homem		Mulher		Total	%MB/Total	%MN/Total
	Branco	Negro	Branca	Negra			
1	21212	6360	17154	5468	50194	34,18%	10,89%
2	3561	1674	16627	6586	28448	58,45%	23,15%

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

Na primeira ocupação, “Diretor Administrativo”, há maior concentração de ocupantes masculino, especialmente brancos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e por

último, mulheres negras, as quais representam somente 10,89% do total de indivíduos ocupados. Na segunda ocupação “Diretor de Instituição Educacional Pública”, ocorre o oposto: as mulheres lideram na posição destes cargos. Disto, infere-se que a natureza da ocupação, pública e educacional, pode ser o principal fator explicativo para tal. Mulheres negras continuam atrás das brancas, no quantitativo de ocupados, no entanto, seguem a frente do público masculino, com aproximadamente o dobro de ocupantes neste cargo.

No Quadro 5, a seguir, estão expostos os dados do ano de 2021.

QUADRO 5 - Estatísticas de Ocupação nos cargos “1 – Diretor Administrativo” e “2 – Diretor de Instituição Educacional Pública”, 2021

Cargo	Homem		Mulher		Total	%MB/Total	%MN/Total
	Branco	Negro	Branca	Negra			
<u>1</u>	21482	6949	17158	5975	51564	33,28%	11,59%
<u>2</u>	3842	1863	17320	7633	30658	56,49%	24,90%

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

Aqui o cenário se repete, além disso, houve elevação de todos os ocupantes em ambos os cargos. Contudo, ocorreu melhoria no índice de participação da mulher negra, tanto para o cargo de “Diretor Administrativo” quanto para o cargo de “Diretor de Instituição Educacional Pública”. Por outro lado, a participação total da mulher branca foi reduzida, em ambos os cargos, Não passa despercebido o fato de a maior ocupação diretiva de mulheres negras ocorrer em uma instituição pública. Além disso, esse cargo é majoritariamente ocupado por mulheres e pode estar relacionado ao que a Economia Feminista denomina funções estereotipadas, tendo em vista a natureza da atividade econômica (educação pública)

#### 4.4.2 Escolaridade média

A próxima informação analisada diz respeito à escolaridade dos indivíduos ocupantes dos 42 cargos objetos de análise. A título de informação e para melhor compreensão dos dados apresentados, considerar o item “Escolaridade” de acordo com a seguinte legenda: MI – Até ensino médio incompleto; MC – Ensino médio completo; SI – Superior incompleto; SC – Superior completo e; PG – Pós-graduação. Por fim, os dados de escolaridade e faixa etária dispostos na tabela, representam as características predominantes dos indivíduos ocupados, em uma ponderação mínima de 30%, que, embora seja um percentual baixo, é relevante, considerando as faixas distributivas.

QUADRO 6 - Estatísticas de Escolaridade nos cargos analisados

Estatísticas	Homem				Mulher			
	2019		2021		2019		2021	
	Branco	Negro	Branco	Negro	Branca	Negra	Branca	Negra
Média SC	76,19%	54,76%	80,95%	61,90%	80,95%	54,76%	80,95%	59,52%
Média MC	7,14%	21,43%	11,90%	26,19%	11,90%	26,19%	11,90%	28,57%

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

Dado a natureza do cargo, não é surpresa que a maior parte dos ocupantes dos cargos diretivos analisados possuam Ensino Superior Completo, embora essa parcela seja maior para os indivíduos brancos, com destaque para as mulheres brancas (80,95%). Alguns cargos não tiveram destaque para nenhum nível de escolaridade, os quais transitavam entre Médio Completo e Superior Completo, de modo que não foram contabilizados nestas médias. O fato é que a exigência de nível de instrução elevado pode ser fator contributivo para a menor ocupação de pessoas negras nestes cargos, considerando que o acesso ao ensino superior é desigual para a população brasileira (Agência Brasil 2020). Dados do IPEA (2020), revelavam que dentre os indivíduos de 18 a 24 anos, 36% de jovens brancos terminaram ou estavam cursando a graduação, entre os negros o percentual é reduzido pela metade: 18% (Agência Brasil, 2020). Não obstante, esforços estatais para mitigar essa seletividade educacional (SILVA, 2020) são observados, com a Lei de Cotas nas Universidades (Lei nº 12.711/2012), para citar um exemplo.

Por fim, se observa que no decorrer dos períodos analisados ocorreu elevação da média de indivíduos com ensino superior, exceto entre as mulheres brancas, que não sofreu alteração.

#### 4.4.3 Faixa Etária média

Com relação à média de idade dos ocupantes, o Quadro 7 apresenta um resumo das faixas etárias, considerando os 42 cargos analisados. Como forma de agrupamento dos intervalos de idade que mais se repetiam, as três últimas faixas foram organizadas durante o levantamento dos dados, portanto, não estão separadas desta forma no CAGED. Para leitura do quadro, considere-se que o número de vezes que a faixa se repete, diz respeito ao quantitativo de cargos que possuem ocupantes com tal média de idade. Não houve nenhuma

indicação média de ocupantes nas duas primeiras faixas etárias e na última (18 a 24 anos e 25 a 29; 65 ou mais), portanto, foram excluídas das análises.

QUADRO 7 - Estatísticas de Idade nos cargos analisados (em quantidade de cargos)

Faixas de Idade	Homem				Mulher				Total
	2019		2021		2019		2021		
	Branco	Negro	Branco	Negro	Branca	Negra	Branca	Negra	
30 a 39	1	6	0	6	10	16	3	12	54
40 a 49	16	7	18	8	12	5	18	6	90
50 a 64	6	5	5	3	2	0	1	1	23
30 a 49*	4	5	5	6	3	3	3	5	34
30 a 64*	13	4	13	8	4	1	3	1	47
40 a 64*	1	7	0	8	10	14	13	13	66

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

O intervalo de idade que mais se repete é de 40 a 49 anos, seguida do agrupamento de 40 a 64 anos, independente de variáveis características de gênero ou de raça. Contudo, os indivíduos mais novos são compreendidos, em maioria, por mulheres (30 a 39 anos). Disto desprende-se que a queda na taxa de natalidade ou a composição unifamiliar pode explicar a entrada de mulheres jovens em cargos de alto escalão.

#### 4.4.4 Duração média do vínculo

A próxima variável analisada é a duração do vínculo, em meses, dos ocupantes dos 42 cargos elencados, conforme apresentado no Quadro 8.

QUADRO 8 - Estatísticas de Duração do Vínculo nos cargos analisados (em meses)

Estatísticas	Homem				Mulher			
	2019		2021		2019		2021	
	Branco	Negro	Branco	Negro	Branca	Negra	Branca	Negra
Média	93,19	75,96	85,85	68,47	85,62	73,04	80,80	63,18
Mínimo	25,87	39,04	27,80	24,89	28,74	27,23	32,94	4,90
Máximo	152,40	134,34	152,50	127,40	129,56	144,67	203,00	137,86

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

Tendo em vista a maior ocupação de homens brancos e a menor presença de mulheres negras nestes cargos, o tempo de vínculo repete essa estatística. Homens brancos estão a mais tempo em posições hierárquicas superiores. O que não passa despercebido, no entanto, é o fato de que a pandemia de COVID-19, pode ter influenciado nas admissões e desligamentos destas ocupações, levando em consideração que a média do tempo de vínculo foi reduzido para todas as pessoas. Além disso, o vínculo com menor tempo para as negras é cinco vezes menor do que o menor vínculo dos homens brancos e aproximadamente seis vezes menor do que o mesmo entre as mulheres brancas.

Até aqui não houve nenhuma novidade, a ocupação destes cargos de alto escalão sempre foram ofertadas aos homens brancos.

#### 4.4.5 Horas médias contratuais do vínculo

Outra informação disponível no Portal CAGED é a média de horas semanais dispostas nos contratos de trabalho desses cargos. O Quadro 9 apresenta uma síntese dos dados.

QUADRO 9 - Estatísticas de Horas Contratuais nos cargos analisados (em horas semanais)

Estatísticas	Homem				Mulher			
	2019		2021		2019		2021	
	<u>Branco</u>	<u>Negro</u>	<u>Branco</u>	<u>Negro</u>	<u>Branca</u>	<u>Negra</u>	<u>Branca</u>	<u>Negra</u>
Média	33,66	36,68	33,35	36,64	35,95	37,71	35,16	38,17
Mínimo	17,17	15,75	17,99	18,15	11,38	8,80	11,80	13,33
Máximo	39,81	42,00	40,82	43,20	42,00	44,00	42,88	44,00

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

Contrariando a literatura, neste grupo de trabalhadores são as mulheres que possuem as maiores médias de horas semanais dedicadas ao trabalho (produtivo), com destaque para as negras. Os achados da revisão teórica não trazem uma razão para tal, mas se pode inferir uma conduta ‘punitiva’ do mercado de trabalho, transferindo para a mulher a responsabilidade de provar seu valor para assumir tal função.

#### 4.4.6 Remunerações do vínculo

O contexto remuneratório, fonte de importante discussão referendada na Economia Feminista e principal reprodutor de desigualdades econômicas no mercado de trabalho, é a última variável analisada nesta seção. O compêndio dessas informações está disposto no Quadro 10, a seguir.

QUADRO 10 - Estatísticas Remuneratórias nos cargos analisados (em reais)

Estatísticas	Homem				Mulher			
	2019		2021		2019		2021	
	Branco	Negro	Branco	Negro	Branca	Negra	Branca	Negra
Média	20.192,43	11.519,67	21.784,05 23495,06*	13.531,02 13.403,80*	12.313,55	6.509,64	14.802,76 14.327,53*	7.943,47 7.574,34*
Mínimo	3.769,77	2.366,82	4.318,04	2.729,22	3.070,56	1.757,97	3.311,11	1.798,34
Máximo	47.071,52	33.131,83	47.969,37	42.861,68	34.411,81	20.823,46	40.551,23	25.104,73

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.

\*Valores reais, deflacionados utilizando a calculadora de correção pelo IPCA do Banco Central do Brasil (BACEN).

A hierarquia social é reproduzida também no mercado de trabalho, tanto é que autores defendem a concepção de que estes espaços são consonantes e não local isolado da sociedade (TEIXEIRA, 2017). Logo, o fator remuneratório aqui elencado, espelha a condição social dos indivíduos: homens brancos no topo e mulheres negras na base da pirâmide social. Mesmo que a teoria econômica feminista trate o tema com elevada relevância, as desigualdades salariais não deixam de impressionar. A média remuneratória (nominal) das negras em 2021, por exemplo, atinge apenas 36,46% da mesma média dos homens brancos e 58,70% dos homens negros. Acontece que mesmo entre as mulheres, elas estão em uma pujante desigualdade, percebendo 53,66% da remuneração de mulheres brancas. E, embora os números assustem, tiveram uma ligeira evolução quando comparadas ao ano de pré pandemia: 32,24%; 56,51% e 52,87%, respectivamente.

A desigualdade perante o aspecto raça é notório neste quadrante, visto que a média remuneratória das mulheres brancas é superior à de homens negros em ambos os anos analisados. É para estes dois grupos que as médias mais se aproximam, apresentando pouca variabilidade. No entanto, comparando o decurso de tempo analisado, a remuneração

feminina cresceu em maior percentual. Em 2019 os negros recebiam 93,55% da remuneração delas, em 2021 a proporção reduziu para 91,41%. Em proporção à remuneração masculina maior (brancos), as mulheres brancas perceberam: 60,98% em 2019 e 67,95% em 2021. O curioso é que para os indivíduos negros a remuneração em 2021 superou a inflação, mas ainda assim a disparidade remuneratória entre brancos e negros é demasiada.

Por fim, quanto às evoluções das médias remuneratórias, a condição se inverte: 22,03% para as negras; 20,22% para as brancas; 17,46% para os negros e por fim, 7,88% para os brancos. Significa que embora longe da igualdade, o mercado de trabalho tem sofrido alterações sociais importantes e resultado algum alento na luta feminista.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar a divisão sexual no mercado de trabalho brasileiro, a partir do contexto pandêmico de COVID-19. A coleta de dados consultou fontes secundárias, de pesquisas e órgãos estatais, como IBGE/PNAD Contínua e Novo CAGED. Para tanto, iniciou-se com as análises do mercado de trabalho brasileiro, sempre considerando a variável gênero, de maneira dicotômica (homem/mulher) e da variável raça, também em um aspecto dicotômico (brancos e negros), sempre que possível.

Os primeiros dados foram obtidos no Novo CAGED, de forma a realizar uma análise preliminar da composição do mercado de trabalho brasileiro, assim como os quantitativos de desligamento, admissões e o estoque total de indivíduos empregados em atividades com registro em carteira de trabalho. Os dados datam de 2020 e 2023, portanto, refletem a conjuntura recente do espaço laboral brasileiro. Na sequência, foram coletados os seguintes dados da PNAD Contínua: PIT; população ocupada e; população desocupada, todos analisados sob a ótica de gênero e por Unidades de Federação, compondo, por último, cada uma das cinco regiões brasileiras. Esse conjunto de dados compôs a primeira seção analítica da pesquisa, da estrutura do mercado de trabalho nacional.

Em seguida, a dupla jornada feminina, composta pelo somatório dos elementos de dedicação ao mercado de trabalho e de dedicação aos afazeres domésticos, foi objeto de análise. A média de horas semanais dedicada ao trabalho remunerado de homens e mulheres *versus* UF/região, foi o ponto de partida desta seção. Após, foi observada o mesmo cenário, mas desta vez apenas por regiões e por raça, sem distinção de gênero, devido à natureza dos dados. A média de dedicação semanal ao mercado de trabalho, considerando gênero e nível de instrução *versus* UF/regiões, também foi contemplada nesta seção, com os dados referidos de 2019 e de 2022. Na sequência, as mesmas análises foram feitas, desta vez considerando a dedicação semanal aos afazeres domésticos. Conseguiu-se verificar tal indicador entre gêneros e raças e entre gêneros e nível de instrução. No entanto, os dados mais recentes datam de 2019, não tendo sido possível verificar tais informações após a pandemia de COVID-19.

Por último, considerando a expressiva disparidade remuneratório dentre os cargos que exigem nível superior, conforme apontado na justificativa do estudo e que mulheres são minoria espaços de tomada de decisão, foram levantadas informações a respeito da ocupação, bem como perfil dos ocupantes e características profissionais de indivíduos ocupantes de cargos de liderança que possuem o prefixo Diretor ou Dirigente no nome da função. Estes são

os cargos de maior hierarquia que estão disponíveis no Novo CAGED e contém informações de 2015 até 2021, de forma que foram analisados os anos de 2019 (pré pandemia) e 2021 (pós pandemia). A partir do levantamento dos dados foram verificadas informações a respeito de: quantitativo de ocupados, escolaridade predominante, faixa etária média, média de duração do vínculo (em meses), média de horas contratuais (semanais) e remuneração média. Todas essas informações foram analisadas a partir das variáveis gênero e raça.

A literatura sobre o mercado de trabalho e os pressupostos da Economia Feminista apontam ampla desigualdade para as mulheres na sociedade e como consequência no espaço laboral, haja vista os papéis sociais destinados às mulheres serem refletidos no mercado de trabalho. Isso posto, têm-se: mulheres alocadas em funções estereotipadas, as quais reproduzem aquilo que a sociedade concebe como natural e lógicos para elas: secretárias, enfermeiras, professoras infantis e semelhantes; ocupações de baixo escalão e menor participação política e em espaços de tomada de decisão, bem como sobrecarga nas atividades domésticas.

Os achados dessa pesquisa não são divergentes da teoria e exibem as adversidades sofridas pelas mulheres no mercado laboral brasileiro. Os resultados dão conta, principalmente, da sobrecarga de atividades femininas, considerando a dupla jornada delas, dado que elas chegam a dedicar até o dobro de horas aos afazeres domésticos comparado aos homens. Em compensação, dedicam menor tempo ao trabalho remunerado, mas, ainda assim, a jornada semanal delas é superior. Este é um ponto importante e tem discussão referendada na teoria econômica feminista, a qual afirma que essa responsabilidade quase que exclusiva da mulher às tarefas domésticas e ao cuidado de familiares a impede de ascender profissionalmente, seja em razão da necessidade de conciliar as duas jornadas, sejam em razão de não possuírem disponibilidade para ocupar espaços que exijam maior tempo de dedicação laboral. Outro resultado expressivo sobre isso diz respeito ao fato que a medida que o nível de instrução cresce, tanto homens quanto mulheres dedicam maior tempo a essas tarefas. Com relação à raça, é dentre as mulheres a maior disparidade, sendo que as negras, neste caso especialmente as mulheres pretas, são as mais sobrecarregadas. A esse fenômeno se pode atribuir o fato de que as mulheres brancas com elevado poder aquisitivo tendem a terceirizar parte ou a totalidade dessas atividades domésticas e, geralmente, são as mulheres negras que assumem tal posto.

Sobre os resultados, também se verificou que as mulheres são maioria em idade para trabalhar, com média de 51,67% em 2021, assim como maioria da população brasileira, no

entanto, não chegam a representar 50% da população ocupada em nenhum estado brasileiro. Por outro lado, são maioria dos indivíduos desocupados. Considerando as divisões territoriais brasileiras, é na região Norte onde elas se encontram em situação de maior precariedade, representando a pior taxa de ocupação (40,28%) e uma elevada taxa de desocupação (53,50%), embora não seja a maior. Sobre isso, inclusive, é a região Sul quem lidera, com a pior taxa de desocupação feminina (56,02%), com destaque para o estado de Santa Catarina (59,40%). O interessante é que a região Sul tem a taxa mais elevada de participação feminina no mercado de trabalho (43,63%), semelhante da região Sudeste (43,61%), que também desponta na desocupação feminina (55,66%).

Na distribuição nos setores econômicos, há maior participação no setor de Serviços para ambos os gêneros, embora os homens tenham participação mais equânime nos outros quatro setores de atividade econômica, diferente do que ocorre com as mulheres, que se concentram majoritariamente em atividades de serviços, o qual aliás, teve acréscimo de ocupações de 2019 para 2023, assim como os setores de Indústria, Comércio e Agropecuária para as mulheres e Serviços, Construção e Agropecuária para os homens.

No tocante à ocupação de cargos de diretoria, nenhuma novidade, as mulheres são minoria nestes espaços. O que impressiona, no entanto, é a desigualdade remuneratória encontrada nestes cargos, sobretudo para a mulher negra, que chega a perceber, na média, menos de 40% da remuneração de homens brancos e 53,66% da remuneração de mulheres brancas, em 2021. Em uma escala remuneratória destes cargos, homens brancos ocupam o topo, seguido de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Fica evidente o quanto as desigualdades econômicas no mercado laboral são acentuadas pela variável raça. Ainda, importante ressaltar que as médias remuneratórias de mulheres brancas e de homens negros é a que mais se aproximam. No último ano eles percebiam 93,55% da remuneração delas, além disso, todas as médias remuneratórias lograram elevação dentre os anos analisados, ocorrendo o inverso das maiores médias, com destaque para as mulheres negras (22,03% de elevação) seguidas das mulheres brancas (20,22%). Não parece haver, contudo, razão expressiva para essa excessiva disparidade de remuneração, tendo em vista que a escolaridade predominante de homens e mulheres é a mesma (superior completo), que a idade média dos ocupantes também se assemelha (faixa de 40 a 49, sendo que elas são maioria entre a faixa imediatamente anterior) e que a carga horária semanal de trabalho é maior para elas, o que diverge do prognóstico teórico. A única variável que apresenta certa disparidade é a duração média do vínculo, que é consideravelmente superior entre os brancos (homens seguidos por

mulheres), o que é natural, tendo em vista a dominação histórica masculina branca destes espaços.

Em síntese, houve pouca transformação do mercado de trabalho brasileiro no interstício analisado, mesmo considerando os reflexos da crise econômica sanitária de COVID-19. Com relação às horas dedicadas ao trabalho dito ‘produtivo’, em todas as regiões brasileiras ocorreu acréscimo para as mulheres, dentre os homens apenas nas regiões Sul e Sudeste ocorreu uma queda inexpressiva. Já na análise regional dos indivíduos desocupados, nota-se redução das taxas femininas apenas nas regiões Nordeste e Centro-Oeste, por outro lado, nas regiões Sul e Sudeste, houve decréscimo das taxas masculinas, justamente nos estados que apresentam maiores taxas de desocupações femininas. Com relação aos ocupados, é no Norte onde elas lograram maior elevação percentual, em consequência, somente lá os homens apresentaram declínio.

A indisponibilidade de todos os dados segmentados por gênero e por raça representa a maior limitação do trabalho, uma vez que a estrutura do mercado de trabalho, por exemplo, não pode ser analisada sob a ótica interseccional de gênero e raça. Os dados mais atualizados do CAGED a respeito dos cargos diretivos datarem de 2021, é outro fator limitante, considerando que as análises anteriores foram feitas com base no ano de 2022, como pós pandemia. Análises estatísticas futuras mais robustas podem fazer contribuição significativa a este estudo. Além disso, espera-se que o IBGE divulgue e/ou pesquise e divulgue tão logo seja possível informações atualizados sobre a dedicação aos afazeres domésticos, tendo em vista que a pandemia de COVID-19 pode ter aprofundado a sobrecarga feminina, ou, e é o que se aspira, tenha ocorrido o inverso.

Outrossim, a pesquisa pretende incitar reflexões sobre o tema, que está em voga, felizmente. No entanto, é necessário atravessar barreiras acadêmicas e discutir o tema em âmbito menos restrito, buscando um maior pluralismo econômico, tendo em vista que a desigualdade econômica de gênero e de gênero/raça é um problema econômico geral e não de espécie heterodoxa, apenas. E, ainda que nós, mulheres, não estejamos inativas nesta luta, pelo contrário, é na academia e nos espaços de decisões que encontraremos oportunidade de propor mudanças. Sobre isso, embora a CF/88 preveja tal direito, cabe destacar a iniciativa governamental, na forma do Projeto de Lei nº 1085/2023, que prevê, dentre outros, o pagamento de salários iguais para homens e mulheres que exercem a mesma função, sem distinção também de etnia, nacionalidade ou igualdade. Discutir e implementar políticas

públicas reparadoras é estritamente necessário e, para tanto, a ocupação de mulheres nestes espaços é impreterível.

## REFERÊNCIAS

- ATLAS BRASIL.** Ranking. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/ranking>. Acesso em: 13 mar. 2023.
- BENGOA, Cristina Carrasco. A economia feminista: Um panorama sobre o conceito de reprodução. **Temáticas**, Campinas, 26, (52): 31-68, ago./dez. 2018 . Disponível em: DOI 10.20396/tematicas.v26i52.11703.
- BILGE, Sirma. **Interseccionalidade** – Sirma Bilge no Brasil de Fato Entrevista – RedeTVT, 2021. 1 vídeo (23min07s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=GxmAFZISCow&ab\\_channel=RedeTVT](https://www.youtube.com/watch?v=GxmAFZISCow&ab_channel=RedeTVT). Acesso em: 22 jan. 2023.
- HILL COLLINS, Patricia. **Intersectionality and Sociology** – Cambridge Department of Sociology, 2018. 1 vídeo (50min58s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=Qnr9VK\\_o-3k](https://www.youtube.com/watch?v=Qnr9VK_o-3k). Acesso em 23 jan. 2023.
- BOHN, Liana. **Metodologia em economia feminista** – Núcleo de estudos em economia feminista – UFSC, 2022. 1 vídeo (1h16min02s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2O-ApyrC8zw>. Acesso em: 29 out. 2022.
- BOHN, Liana; CATELA, Eva. Há economia feminista na ciência econômica brasileira?: Avaliação da produção científica da área entre 1990 e 2015. **Encontro nacional de economia da região sul**, v. 20, 2017.
- BOHN, LIANA. Economia Feminista e Trabalho Mesa na UNESP 2021. – Núcleo de estudos em economia feminista – UFSC, 2022. 1 vídeo (2h17min40s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=ddi\\_q7K3aWI&t=6284s](https://www.youtube.com/watch?v=ddi_q7K3aWI&t=6284s). Acesso em: 14 abr. 2023.
- BORTOLUZZO, Adriana Bruscato; MATAVELLI, Ieda Rodrigues; MADALOZZO, Regina. Determinantes da Distribuição da (Des) igualdade de Gênero entre os Estados Brasileiros. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 46, p. 161-188, 2016.
- BRASIL. **Agência câmara de notícias (dos deputados)**. Mulheres são mais afetadas por crise econômica provocada pela Covid-19. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/681393-mulheres-sao-mais-afetadas-por-crise-economica-provocada-pela-covid-19/>. Acesso em: 07 jul. 2022.
- \_\_\_\_\_. Agência Brasil. Brasil registra 78ª posição em ranking sobre igualdade de gênero. Autor: Heloisa Cristaldo. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 08 mar. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/brasil-registra-78a-posicao-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero>. Acesso em: 06 out. 2022.
- \_\_\_\_\_. Agência Brasil. Acesso a nível superior no Brasil é abaixo dos padrões internacionais. Autor: Akemi Nitahara. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 06 nov. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-11/acesso-nivel-superior-no-brasil-e-muito-abaixo-dos-padroes-internacionais>. Acesso em 13 mai. 2023.
- \_\_\_\_\_. Agência Brasil. Caged: Brasil gera 313,9 mil empregos formais em setembro | Agência Brasil (ebc.com.br) . Autor: Andreia Verdélio. **Agência Brasil**. Brasília, DF, 26 out. 2021.

Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/caged-brasil-gera-3139-mil-empregos-formais-em-setembro>. Acesso em 21 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. Agência Brasil. Cresce total de negros em universidades, mas acesso é desigual. Autor: Gilberto Costa. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-11/cresce-total-de-negros-em-universidades-mas-acesso-e-desigual>. Acesso em: 14 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 30 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Direitos Humanos: Comissão aprova criação de auxílio permanente de R\$ 1.200 para mães chefes de família. Autora: Cleia Viana. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 03 nov. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/823082-comissao-aprova-criacao-de-auxilio-permanente-de-r-1-200-para-maes-chefes-de-familia/>. Acesso em 03 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **Direitos do trabalhador doméstico**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes/direitos-do-trabalhador-domestico>. Acesso em: 31 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Relatório da CPI aponta que população negra foi mais atingida durante a pandemia. Autor: Rodrigo Resende. **RÁDIO SENADO**, Brasília, DF, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2021/10/29/relatorio-da-cpi-aponta-que-populacao-negra-foi-mais-atingida-durante-a-pandemia#:~:text=Pesquisas%20apresentadas%20no%20relat%C3%B3rio%20final,negras%20foram%20ainda%20mais%20atingidas>. Acesso em 15 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. Programa de disseminação das estatísticas do trabalho: O que é o novo CAGED? Ministério do Trabalho. Disponível em: [O que é Novo CAGED? \(mte.gov.br\)](https://mte.gov.br/que-e-novo-caged). Acesso em 16 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. UNASUS. Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. 2020 <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 24 jan. 2023.

Brasil tem recorde de trabalhadores domésticos: seis milhões, **Jornal Nacional**, G.1 Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/01/06/brasil-tem-recorde-de-trabalhadores-domesticos-6-milhoes.ghtml>. Acesso em: 31 jul. 2022.

BURCHELL, B.; HARDY, V. B.; RUBERY, J.; SMITH, M. **A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets**. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

CAFFENTZIS, George. On the Notion of a Crisis of Social Reproduction: A Theoretical Review. In: DALLA COSTA, Mariarosa; DALLA COSTA, Giovanna F. (eds.) **Women, Development and Labor of Reproduction**. Eritrea: Africa World Press, 1999 .

CARDOSO, Luiz Felipe Felisardo. Refletindo os Conceitos Gênero e Sexo em Dicionários. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v. 20, n. 2, p. 187-191, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/2447-8733.2019v20n2p187-191> . Acesso em 18 jul. 2022.

CARLOTO, Cassia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço social em revista**, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001. Disponível em: [https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v3n2\\_genero.htm](https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm). Acesso em 18 jul. 2022.

CARRASCO, Cristina. Introducción: hacia una Economía Feminista. In: CARRASCO, C. (Ed.) **Mujeres y Economía: Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas**. Barcelona: Icaria/Antrazyt, 1999

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. University of California, Los Angeles, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 19 jan. 2023.

**DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS (DIEESE)**. Brasil: Inserção das mulheres no mercado de trabalho. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasileRegioes.html>. Acesso em 23 jan. 2023.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/generoamazonia/article/view/13385/9311>. Acesso em 10 jan. 2023.

DA ROCHA, Regina Leite; DA SILVA, Joyce Almeida Né; DA SILVA, Carla Sousa; SPINOLA, Mara Cristiany Rodrigues. Violência doméstica contra a mulher e seus impactos sociais. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 1, p. 1542-1565, 2021. Disponível em: <https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BJHR/article/view/23449/19432>. Acesso em: 07 mai. 2022.

DE CASTRO, Bruna Naiara; STADUTO, Jefferson Andronio Ramundo; KRETER, Ana Cecília de Medeiros Nitzsche. Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil. **Gestão & Regionalidade**, v. 38, n. 114, 2022. Disponível em: [https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/7364](https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7364). Acesso em: 15 ago. 2022.

ELICABIDE, Laura Carla Moisés; MORENO, Suelen Emilia Castiblanco. emprego informal na américa do sul: uma análise com perspectiva de gênero. In: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV | Campinas, São Paulo: Unicamp. IE, 2021. (Coleção Centros e Núcleos). p. 221-238.

ELTING, LIS. The She-Cession By The Numbers. **Forbes**. 2022. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/lizelting/2022/02/12/the-she-cession-by-the-numbers/?sh=25936e4e1053>. Acesso em: 21 out. 2022.

ENGLAND, P. The separative self: androcentric bias in neoclassical assumptions. *In*: FERBER, M.; NELSON, J. (ed.). **Beyond economic man: feminist theory and economics**. Chicago: University of Chicago Press, 1993. p.37-53.

Especial Cidadania. Reconhecimento ao trabalhador doméstico. **Jornal do Senado**, Brasília, 25 de abril a 1º de maio de 2005. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/98028/050425\\_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/98028/050425_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 31 jul. 2022.

FERBER, M.; NELSON, J. (ed.). **Beyond economic man: feminist theory and economics**. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019.

CALIXTO, Evelin de Oliveira; COSTA, Daiane Oliveira Araújo. Racismo estrutural e direito antidiscriminatório: desigualdade de gênero. *In*: SILVA, Amarílis Regina Costa da; OLIVEIRA, Raphaella Reis de; CARVALHO, Lazara Cristina do Nascimento de; OLIVEIRA, Maria Sylvia Aparecida de (org.). **Comenda Lélia Gonzales: Vol 1 – Raça, Gênero e Epistemologia Jurídica Afro diaspórica: Comissão de Igualdade Racial OAB-SP**, 2020. 1 ebook kindle.

\_\_\_\_\_. Economia Feminista: uma proposta epistemológica em defesa do pluralismo. *In*: FERNANDEZ, Brena Paula Magno; BOHN, Liana. **Economia Feminista: Uma antologia**. Florianópolis: Peregrinas, 2022. 1 ebook kindle, 3935KB. p. 13-42.

\_\_\_\_\_. Trabalho invisível à luz das teorias neoclássica, marxista e da economia feminista: três paradigmas comparados. *In*: FERNANDEZ, Brena Paula Magno; BOHN, Liana. **Economia Feminista: Uma antologia**. Florianópolis: Peregrinas, 2022. Amazon, 2020. 1 ebook kindle, 3935KB. p. 42-68.

\_\_\_\_\_. Trabalho invisível à luz das teorias neoclássica, marxista e da economia feminista: três paradigmas comparados. *In*: FERNANDEZ, Brena Paula Magno; BOHN, Liana. **Economia Feminista: Uma antologia**. Florianópolis: Peregrinas, 2022. 1 ebook kindle, 3935KB. p. 42-68.

\_\_\_\_\_. Metodologia, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *In*: FERNANDEZ, Brena Paula Magno; BOHN, Liana. **Economia Feminista: Uma antologia**. Florianópolis: Peregrinas, 2022. 1 ebook kindle, 3935KB. p. 68-101.

FERREIRA, Luzia Gomes; TEIXEIRA, Maria Santana dos Santos Pinheiro; SIQUEIRA, Samara Tirza Dias. Sufrágio Feminino: o apagamento histórico das mulheres negras na luta pelo direito ao voto nos Estados Unidos. **Revista Científica Gênero na Amazônia**, n. 20, p. 387-390, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufpa.br/index.php/generoamazonia/article/view/13385/9311>. Acesso em 13 jan. 2023.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Mapa da nova pobreza. Autor: Marcelo Neri. FGV. Rio de Janeiro, RJ, jun 2022. Disponível em: [https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/Texto-MapaNovaPobreza\\_Marcelo\\_Neri\\_FGV\\_Social.pdf](https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/Texto-MapaNovaPobreza_Marcelo_Neri_FGV_Social.pdf). Acesso em 20 jan. 2023.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. **Gender and the FMI**. Disponível em: <https://www.imf.org/external/themes/gender/>. Acesso em 15 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. Como emponderar mulheres apoia o crescimento econômico. 2022. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2022/03/07/how-empowering-women-supports-economic-growth>. Acesso em: 29 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Os ganhos econômicos da inclusão de gênero:** bem maiores do que você imaginava. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 20 jul. 2022.

GALA, Paulo.; ROMERO, João. **O que é Ortodoxia, Heterodoxia e Pluralismo em Economia?** 2020. Disponível em: <https://www.paulogala.com.br/o-que-e-ortodoxia-heterodoxia-e-pluralismo-em-economia/>. Acesso em: 30 ago. 2022.

GARCIA, Leila Posenato.; DUARTE, Elisabeth Carmen.; DE FREITAS, Lúcia Rolim Santana.; DA SILVA, Gabriela Drummond Marques. Violência doméstica e familiar contra a mulher: estudo de casos e controles com vítimas atendidas em serviços de urgência e emergência. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro (RJ). v. 32, n. 4, p. 1-11, abr., 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csp/2016.v32n4/e00011415/pt>. Acesso em: 21 de jun. de 2019.

GIUBERTI, ANA CAROLINA.; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, 2005.

GONÇALVES, Cynthia Aparecida; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano. Gênero e distribuição de renda: um estudo sobre o estado de São Paulo. **Revista Gênero**, v. 18, n. 1, p. 56-74, 2017.

GORAYEB, Daniela S.; FERREIRA, Adriana Nunes.; FONSECA, Camila Veneo C.; FILLETI, Juliana de P.; CAJUEIRO, Juliana P. M. **Mulheres no mercado de trabalho no contexto da crise econômico-sanitária de 2020:** saída da força de trabalho e indisponibilidade. *In:* LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV | Campinas, São Paulo: Unicamp. IE, 2021. (Coleção Centros e Núcleos). p. 221-238.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/93kRWJRdWyT85LKRxtLZj3n/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 jul. 2022.

GUPTA, Alisha Haridasani. Why Some Women Call This Recession a ‘Shecession’. **The New York times**. 2021. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html>. Acesso em: 21 out. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmndsBWQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE): **Censo demográfico**. [2022?]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9670&t=destaques>. Acesso em: 04 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. **Cidades**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 19 set. 2022.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. Brasília, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 23 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Características gerais dos moradores 2020-2021**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf). Acesso em 18 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2022\\_1tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_1tri.pdf). Acesso em: 06 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2022**. <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesos em: 10 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Características gerais dos moradores 2020 – 2021**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf). Acesso em 21 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **Produto Interno Bruto – PIB**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 23 jan. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_chefia\\_familia.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html). Acesso em 30 maio 2022.

\_\_\_\_\_. **Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente**. Autor: Tatiana Dias Silva. 2020 Disponível em: [TD\\_202436\\_Acao Afirmativa\\_miolo.indd](https://www.ipea.gov.br/td_202436_Acao_Afirmativa_miolo.indd) (ipea.gov.br). Acesso em: 14 mai. 2023.

KREIN, José Dari; CASTRO, Barbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres ampliar: direitos e promover a igualdade**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 107-124.

KON, A. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.22, n.3, p.89-106, 2002.

LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres ampliar: direitos e promover a igualdade**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 13-28

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. “Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção”. *Cadernos Pagu*, n. 26, p. 405-430, 2006.

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MEDEIROS, Laís Virginia Alves. **Quais sentidos para gênero?** Uma análise de dicionários. *Linguagem em (Dis) curso*, v. 21, p. 71-93, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ld/a/t3FxpJ87xxKQvHwQZqBd9DF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 30 maio. 2022.

MENEZES, Débora Peres. **Revista FAPESC**, Santa Catarina. Edição 01, Ano I. p. 13-19, mar. 2022. Entrevista.

MONTALI, Lilia. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres ampliar: direitos e promover a igualdade**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 39-66.

NOGUEIRA, Conceição. *Interseccionalidade e psicologia feminista*. Editora Deveris, 2017. Amazon, 2017. 1 ebook kindle, 3935KB.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. **As desigualdades de gênero no serviço público**. 2021. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>. Acesso em: 04 abr. 2022.

OBSERVATÓRIO DE EDUCAÇÃO ENSINO MÉDIO E GESTÃO. OCDE traça cenário desafiador do financiamento público da educação no Brasil e no mundo. [2021?]. **Instituto Unibanco**. Disponível em: <https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/conteudo-multimedia/detalhe/ocde-traca-cenario-desafiador-do-financiamento-publico-da-educacao-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 14 mai. 2023.

OLIVERA, Margarita; VIEIRA, Clarice; BAETA, Fernanda. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. *td Instituto de Economia* 021. ie/ufRJ. 2021. Disponível em: [https://www.ie.ufRJ.br/images/IE/TDS/2021/TD\\_IE\\_018\\_2021\\_OLIVERA\\_VIEIRA\\_BAETA.pdf](https://www.ie.ufRJ.br/images/IE/TDS/2021/TD_IE_018_2021_OLIVERA_VIEIRA_BAETA.pdf). Acesso em 20 out. 2022.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. Universidade Federal de Goiás, Catalão, Goiás, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres**. 2017. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_ONU\\_Mulheres\\_Nov2017\\_digital.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf). Acesso em: 30 maio. 2022.

\_\_\_\_\_. Infographic: **The Shadow Pandemic: Violence Against Women and Girls and COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2020/4/infographic-covid19-violence-against-women-and-girls>. Acesso em: 10 out. 2022.

OROZCO, Amaia Pérez. Economía del Género y Economía Feminista: conciliación o ruptura. **Revista venezolana de estudios de la mujer**, v. 10, n. 24, p. 43-63, 2005. Disponível em: [handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS\\_6/Economia/64\\_a\\_perez\\_orozco.pdf](http://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Economia/64_a_perez_orozco.pdf). Acesso em 12 set. 2022.

OYAMADA, Graciela Cristine. Desenvolvimento e desigualdade de gênero: um estudo para os municípios do Sul do Brasil. 2017. 125f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Toledo, 2017.

PORTILHO, Luciana; LEONE, Eugenia Troncoso. A Segregação de gênero nas ocupações que exigem nível superior de educação. *In: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt. Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo*. Curitiba: CRV | Campinas, São Paulo: Unicamp. IE, 2021. (Coleção Centros e Núcleos). p. 239-254.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, Editora Jandaíra: 2019. Amazon, 2020. 1 ebook kindle, 1246KB. 89p.

RIBEIRO, Djamila; AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade** – Feminismo Plurais, 2021. 1 vídeo (58min34s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=KFncigGbDeE&t=1105s&ab\\_channel=FeminismosPlurais](https://www.youtube.com/watch?v=KFncigGbDeE&t=1105s&ab_channel=FeminismosPlurais). Acesso em: 20 jan. 2023.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina Maria. **Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad**. 2015. Disponível em: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/47084>. Acesso em: 29 out. 2022.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, v. 30, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQOCgYYfWgp/abstract/?lang=pt>. Acesso em 03 abr. 2023.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e

as desigualdades salariais. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres ampliar**: direitos e promover a igualdade. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 67-90.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira.; ALEGRI, Thaís. A poderosa mão invisível dos cuidados: produção e reprodução em tempos de crise. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV | Campinas, São Paulo: Unicamp. IE, 2021. (Coleção Centros e Núcleos). p. 271-284.

TEIXEIRA, Enise. Barth.; ZAMBERLAN, Luciano.; RASIA, Pedro. Carlos. **Pesquisa em Administração**. Ijuí: Ed. Unijuí. 2009. 232 p. (Coleção educação à distância. Série livro-texto). Disponível em: < <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/164/Pesquisa%20em%20administra%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1>> . Acesso em: 22 out. 2022.

TELLES, Lygia F. Mulher, Mulheres. *In*: PRIORE, Mary Del; BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil**. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004. p.669-672

TOSI, Marcela. **Politize**. Voto Feminino: A história do voto das mulheres. 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

TRUTH, Sojourner. Ain't I a Woman? 1985. Disponível em: <https://sourcebooks.fordham.edu/mod/sojtruth-woman.asp>. Acesso em: 22 jan. 2023.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. **Gender equality**. Disponível em: <https://www.unfpa.org/gender-equality>. Acesso em: 16 out. 2022.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, p. 765-790, 2013.

VEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres ampliar**: direitos e promover a igualdade. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 91-106.

WELTERS, Angela. Questões de gênero no Brasil contemporâneo. *In*: SALOMÃO, Ivan Colangelo; CORREIA, Fernando Motta. VALE, Vinicius de Almeida (org.). O Brasil no século XXI. 75 anos **Departamento de Economia - DEPECON**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, PR. Edição independente. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global gender gap report**. 2021. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf). Acesso em: 29 out. 2022.

APÊNDICE A – RELAÇÃO DE CARGOS DIRETIVOS DISPONÍVEIS NO PORTAL CAGED E ANALISADOS NESTA PESQUISA.

1. Ocupação 114105 – Dirigente de Partido Político
2. Ocupação 114205 – Dirigente de Entidades de Trabalhadores
3. Ocupação 114210 – Dirigente de Entidades Patronais
4. Ocupação 114305 – Dirigente e Administrador de Organização Religiosa
5. Ocupação 114405 – Dirigente e Administrador de Organização da Sociedade Civil sem Fins Lucrativos
6. Ocupação 121005 – Diretor de Planejamento Estratégico
7. Ocupação 121010 – Diretor Geral de Empresas e Organizações (Exceto de Interesse Público)
8. Ocupação 122105 – Diretor de Produções e Operações em Empresa Agropecuária
9. Ocupação 122110 – Diretor de Produções e Operações em Empresa Aquícola
10. Ocupação 122205 – Diretor de Produções e Operações da Indústria de Transformação, Extração Mineral e Utilidades
11. Ocupação 122305 – Diretor de Operações de Obra Pública e Civil
12. Ocupação 122405 – Diretor de Operações Comerciais (Comércio Atacadista e Varejista)
13. Ocupação 122505 – Diretor de Produção e Operações de Alimentação
14. Ocupação 122510 – Diretor de Produção e Operações de Hotel
15. Ocupação 122515 – Diretor de Produção e Operações de Turismo
16. Ocupação 122605 – Diretor de Operações de Correios
17. 19- 122610 – Diretor de Operações de Serviços de Armazenamento
18. Ocupação 122615 – Diretor de Operações de Serviços de Telecomunicações
19. Ocupação 122620 – Diretor de Operações de Serviços de Transporte
20. Ocupação 122705 – Diretor Comercial em Operações de Intermediação Financeira
21. Ocupação 122710 – Diretor de Produtos Bancários
22. Ocupação 122720 – Diretor de Câmbio e Comércio Exterior
23. Ocupação 122730 – Diretor de Crédito (Exceto Crédito Imobiliário)
24. Ocupação 122745 – Diretor de Mercado de Capitais
25. Ocupação 122750 – Diretor de Recuperação de Crédito em Operações de Intermediação Financeira
26. Ocupação 123105 – Diretor Administrativo
27. Ocupação 123110 – Diretor Administrativo e Financeiro
28. Ocupação 123115 – Diretor Financeiro
29. Ocupação 122725 – Diretor de Recursos Humanos
30. Ocupação 123305 – Diretor Comercial
31. Ocupação 123310 – Diretor de Marketing
32. Ocupação 123405 – Diretor de Suprimentos
33. Ocupação 123410 – Diretor de Suprimentos no Serviço Público
34. Ocupação 122725 – Diretor de Tecnologia da Informação
35. Ocupação 123705 – Diretor de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)
36. Ocupação 123805 – Diretor de Manutenção
37. Ocupação 131105 – Diretor de Serviços Culturais
38. Ocupação 133110 – Diretor de Serviços Sociais
39. Ocupação 131205 – Diretor de Serviços de Saúde
40. Ocupação 131305 – Diretor de Instituição Educacional da Área Privada
41. Ocupação 131310 – Diretor de Instituição Educacional Pública

42. Ocupação 123210 – Diretor de Relações de Trabalho

APÊNDICE B – RELAÇÃO DE CARGOS DIRETIVOS DISPONÍVEIS NO PORTAL CAGED E NÃO ANALISADOS NESTA PESQUISA.

1. Ocupação 122115 – Diretor de Produções e Operações em Empresa Florestal – amostra pouco significativa
2. Ocupação 122120 – Diretor de Produções e Operações em Empresa Pesqueira – amostra pouco significativa
3. Ocupação 122715 – Diretor de Crédito Rural
4. Ocupação 122735 – Diretor de Crédito Imobiliário
5. Ocupação 122750 – Diretor de Recuperação de Crédito em Operações de Intermediação Financeira
6. Ocupação 122735 – Diretor de Leasing

## APÊNDICE C – Detalhamento dos cargos Diretivos com maior ocupação de homens e de mulheres

<b>Ocupação 123105 – Diretor Administrativo – Maior ocupação masculina</b>								
	<b>Homem</b>				<b>Mulher</b>			
	2019		2021		2019		2021	
	<u>Branco</u>	<u>Negro</u>	<u>Branco</u>	<u>Negro</u>	<u>Branca</u>	<u>Negra</u>	<u>Branca</u>	<u>Negra</u>
<b>Ocupados</b>	21212	6360	21482	6949	17154	5468	17158	5975
<b>Escolaridade predominante</b>	SC	Homogêneo MC ou SC	SC	Homogêneo MC ou SC	SC	SC	SC	SC
	55,00%	-	56,33%	-	56,31%	50,20%	59,38%	49,04%
<b>Remuneração Média</b>	R\$ 13.295,73	6847,70	R\$ 14.941,88	R\$ 7.329,39	R\$ 6.702,57	R\$ 4.439,73	R\$ 7.962,57	R\$ 4.733,05
<b>Faixa Etária Majoritária (em anos)</b>	Homogêneo de 40 a 64	Homogêneo de 30 a 64	Homogêneo de 40 a 64	Homogêneo de 30 a 64	Homogêneo de 30 a 49	Homogêneo de 30 a 49	Homogêneo de 30 a 49	Homogêneo de 30 a 49
<b>Duração do vínculo (em meses)</b>	86,86	65,3	83,92	58,43	95,51	73	91,96	70,87
<b>Horas Contratuais</b>	34,48	37,95	34,2	37,68	37,44	38,63	37,16	38,6
<b>Ocupação 131310 – Diretor de Instituição Educacional Pública – Maior ocupação feminina</b>								
<b>Ocupados</b>	3561	1674	3842	1863	16627	6586	17320	7633
<b>Escolaridade predominante</b>	SC	SC	SC	SC	SC	SC	SC	SC
	78,77%	67,14%	78,55%	69,08%	79,88%	72,61%	76,69%	72,09%
<b>Remuneração Média</b>	R\$ 5.886,26	4311,58	R\$ 8.289,96	R\$ 5.987,25	R\$ 5.699,39	R\$ 4.508,01	R\$ 7.589,55	R\$ 5.792,96
<b>Faixa Etária Majoritária (em anos)</b>	Homogêneo de 40 a 64	Homogêneo de 30 a 49	Homogêneo de 40 a 64	Homogêneo de 30 a 49	Homogêneo de 40 a 64	40 a 49	Homogêneo de 40 a 64	40 a 49
<b>Duração do vínculo (em meses)</b>	103,2	101,66	107,41	94,07	126,9	123,57	127,45	112,28
<b>Horas Contratuais</b>	38,19	36,66	37,67	37,32	37,56	36,71	36,95	

FONTE: Elaborado pela autora. Dados do CAGED, 2023.