

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA
PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM ÓRGÃO DO SERVIÇO PÚBLICO
CATARINENSE**

Cláudia Terezinha Matos

Florianópolis, fevereiro de 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA
PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM ÓRGÃO DO SERVIÇO PÚBLICO
CATARINENSE

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia.

Por: Cláudia Matos

Orientador: Prof. Armando de Melo Lisboa

Área de Pesquisa: Economia do Trabalho

Palavras – Chaves: 1 Mercado de Trabalho

2 Gênero

3 Serviço Público

Florianópolis, fevereiro de 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 8,00 (Oito) à aluna Cláudia Matos na Disciplina CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

Prof. (a) Armando de Melo Lisboa
Presidente

Prof. (a) Márcia Machado
Membro

Prof. (a) Pedro Antônio Vieira
Membro

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a minha família pelo apoio dado em todos estes anos de faculdade, em especial ao meu irmão Jonei, por deixar qualquer compromisso ou cansaço de lado e ir me buscar todas as noites no ponto de ônibus, e à minha mãe Marlene, por sempre me esperar em casa com uma palavra de apoio.

Ao Jorge pelo amor e zelo demonstrados todos esses anos. Você foi uma das pessoas que mais contribuíram para que este momento acontecesse. Foi quem me deu a mão no início, com o vestibular, e quem me apoiou no final, com a monografia. Obrigada também pelas broncas que surgiram no meio do caminho. Sem elas possivelmente eu não teria chegado até aqui.

Ao orientador Prof. Armando Lisboa, pela dedicação, estímulo e amizade nesta última etapa do curso.

Aos amigos Bianka, Janice, Regi e Rogério, por termos sido uma equipe todos estes anos. Embora o destino tenha se encarregado de nos separar, vocês sempre farão parte das minhas melhores lembranças.

À Universidade Federal de Santa Catarina, em especial ao Departamento de Ciências Econômicas e à Coordenação do Curso de Ciências Econômicas.

A todos que tornaram este trabalho possível,

Muito Obrigada.

SUMÁRIO

<i>LISTA DE GRÁFICOS</i>	6
<i>LISTA DE QUADROS</i>	7
<i>LISTA DE TABELAS</i>	8
<i>RESUMO</i>	9
1 <i>CAPÍTULO I</i>	10
1.1 <i>Introdução</i>	10
1.2 <i>Objetivos</i>	11
1.3 <i>Metodologia</i>	12
2 <i>CAPÍTULO II – Mulher e Trabalho</i>	14
2.1 <i>Introdução</i>	14
2.2 <i>As mulheres segundo a economia clássica, neoclássica e feminista</i>	14
2.3 <i>Transformações do Capitalismo e seus efeitos no trabalho feminino</i>	18
2.4 <i>Mulher no trabalho: a reestruturação produtiva no Brasil</i>	20
3 <i>CAPÍTULO III – Gênero e trabalho: o que mostram as estatísticas?</i>	24
3.1 <i>Introdução</i>	24
3.2 <i>Informações gerais</i>	24
3.3 <i>A inserção da mulher no mercado de trabalho</i>	25
3.4 <i>Grau de Instrução</i>	27
3.5 <i>Remuneração</i>	29
4 <i>CAPÍTULO IV – A mulher no serviço de Segurança Pública do Estado de Santa Catarina - Estudo de Caso</i>	32
4.1 <i>Introdução</i>	32
4.2 <i>Informações Gerais</i>	33
4.3 <i>A inserção da mulher no órgão estudado</i>	35
4.4 <i>Nível de Escolaridade</i>	37
4.5 <i>Atividade e remuneração</i>	39
5 <i>CONCLUSÃO</i>	42
<i>REFERÊNCIAS</i>	44

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, no ano de 2005.....	30
Gráfico 2: Evolução da categoria policial, segundo o sexo, em Santa Catarina, entre os anos de 1980 e 2006.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Disposição dos servidores que ocupam cargos em Atividade-fim.....33

Quadro 2: Disposição dos servidores que ocupam cargos em Atividade-meio.....34

Quadro 3: Projeção da taxa de ingresso dos servidores, segundo o sexo.....37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: População Economicamente Ativa do Brasil, segundo o gênero, entre os anos de 1992 e 2003.....	26
Tabela 2: População Economicamente Ativa de Santa Catarina, segundo o gênero, entre os anos de 1992 e 2003.....	26
Tabela 3: Postos formais de emprego, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, nos anos de 2004 e 2005.....	28
Tabela 4: Postos formais de emprego, segundo gênero e grau de instrução, em Santa Catarina, nos anos de 2004 e 2005.....	28
Tabela 5: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, no ano 2005.....	30
Tabela 6: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, em Santa Catarina, no ano 2005.....	31
Tabela 7: Servidores que ingressaram no órgão no período de 1980 à 2006.....	35
Tabela 8: Nível de escolaridade dos servidores do órgão, com ingresso entre os anos de 1980 e 2006.....	37
Tabela 9: Desempenho do nível de escolaridade dos servidores.....	38
Tabela 10: Distribuição dos servidores que atuam em cargos de Atividade-fim.....	39
Tabela 11: Distribuição dos servidores que atuam em cargos de Atividade-meio.....	40

RESUMO

MATOS, Cláudia T. **A mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso da participação feminina em um órgão do serviço público catarinense**. 2007. 46 p. Monografia (Curso de Economia) – Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

O intenso processo de reestruturação produtiva do capital e a flexibilização da produção, que teve início por volta de 1970 com a transição do fordismo para o toyotismo afetaram bruscamente o mundo do trabalho e as relações de gênero existentes nele. Esta pesquisa expõe, primeiramente, a contextualização histórica destes fatos, seus impactos no mundo trabalho e seus efeitos no Brasil. Posteriormente a isso, há estatísticas sobre gênero e mercado de trabalho no Brasil e em Santa Catarina e, finalmente, dados sobre gênero e trabalho referentes a um órgão de segurança pública federal do Estado de Santa Catarina. O objetivo principal é verificar quais as semelhanças, diferenças e particularidades, entre as mulheres que atuam em setores onde há indícios de discriminação por gênero e as mulheres que atuam em setores onde, em tese, esta discriminação não existe. Para levantamento da base estatística foram definidos como população os dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro e catarinense e como amostra os dados sobre os servidores do órgão de segurança pública. Os pontos escolhidos para análise foram: taxa de ingresso no mercado formal e no órgão, escolaridade e remuneração dos trabalhadores e servidores. Foram encontrados indicativos de crescimento da participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho e no órgão estudado. A pesquisa mostrou também que as mulheres estão progredindo no quesito escolaridade e que os indicadores educacionais brasileiro estão se elevando. A divergência encontrada está relacionada ao tópico: remuneração. Enquanto no mercado brasileiro e catarinense a diferença salarial entre homens e mulheres é expressiva, no órgão estudado a diferença salarial está associada ao cargo que o servidor ocupa.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho. Gênero. Serviço Público.

1 CAPÍTULO I

1.1 Introdução

Conta a tradição hebraica que a primeira mulher foi criada a partir do homem e junto com ele completaria a natureza humana. Eva, como é chamada, passou a representar não apenas apoio e complemento ao homem, mas também subjugação, sofrimento e pecaminosidade enquanto mulher. Foi a responsável pela queda da humanidade e tornou-se o símbolo do castigo divino.

O Evolucionismo, que, para Labras (1989, p. 27), “supõe que a história da humanidade obedece a fases ou etapas definidas de desenvolvimento, numa ordem de sucessões necessárias[...]” é usado por alguns autores para mostrar as formações sociais como se fossem “instituições” que obedecem a uma certa lógica e seqüencialidade, nas quais homens e mulheres ocupam posições diferentes. Essas discussões precedentes – Criacionismo / Evolucionismo - mostram que a origem da desigualdade entre homens e mulheres é tão misteriosa quanto a origem da humanidade, e que as heranças do passado ainda interferem no cotidiano feminino.

A desigualdade entre os sexos, a evolução da mulher em diversos campos e a opressão por ela vivida são exemplos de temas freqüentemente abordados, independentemente de vinculação ao movimento feminista. Crê-se que a expressão *Feminismo* começou a ser usada, como sinônimo da emancipação feminina, a partir de 1830, na França, durante a Revolução Liberal. Existem várias vertentes: Feminismo Liberal, Radical, Cultural, Essencialista, Lesbiano, entre outros. Seu conceito assumiu sentidos diversos: o que era no passado um movimento pela igualdade formal e jurídica, atualmente adquire uma definição mais restrita, limitando-se a questões que tratam especificamente das mulheres. De acordo com Teles (1993, p. 10):

Em seu significado mais amplo, o *Feminismo* é um movimento político. Questiona as relações de poder, a opressão e a exploração de grupos de pessoas sobre outras. Contrapõe-se radicalmente ao poder patriarcal. Propõe uma transformação social, econômica, política e ideológica da Sociedade.

O surgimento do movimento feminista contribuiu com mudanças no campo das Ciências Sociais no que diz respeito à desigualdade entre mulheres e homens. A Economia não ficou indiferente a esse processo e diversas foram as manifestações relacionadas ao direito da mulher ao emprego, à igualdade nas condições de trabalho e à equivalência salarial.

Economistas tradicionais como Marx, Engels, John Stuart Mill perceberam a presença significativa das mulheres no trabalho e fizeram observações importantes sobre a participação destas na Economia. Entretanto, por não darem a atenção necessária ao fato, acabaram deixando lacunas, que atualmente são contestadas por Economistas Feministas.

Com a reestruturação produtiva do capital que teve início por volta de 1970 a participação da mulher no mundo do trabalho ganhou representatividade, e com ela, intensidade nas diferenças entre gêneros: remunerações mais baixas para as mulheres, informalidade e desemprego. Estas características se fizeram presentes inclusive no mercado de trabalho brasileiro e catarinense, no entanto não impediram que a mão-de-obra feminina alcançasse índices positivos de participação.

Levando-se em conta as dificuldades enfrentadas, as discriminações, a ambição por mudanças, a busca pela inserção no contexto econômico como agente ativo e o crescimento expressivo da participação feminina no mercado de trabalho, o estudo procurará responder a seguinte questão: *quais as semelhanças, diferenças e particularidades existentes entre as mulheres que atuam no mercado formal de trabalho brasileiro e catarinense e as mulheres que atuam em um órgão cujo ingresso se dá por meio de concurso público?*

1.2 Objetivos

O processo de contratação de funcionários em uma órgão estatal / federal dá-se por meio de concurso público, exceto em casos particulares, como os cargos de natureza especial ou as funções de confiança. Essa forma de seleção evita que haja qualquer tipo de discriminação por gênero e proporciona ao trabalhador concursado, seja ele mulher ou homem, as mesmas oportunidades na carreira profissional. Nesse contexto o objetivo principal da pesquisa é, *a partir dos dados fornecidos por um órgão de segurança pública federal do Estado de Santa Catarina, fazer um paralelo entre a mulher que atua no*

mercado formal de trabalho brasileiro e catarinense (aquela que está exposta a todo tipo de discriminação), e a mulher que atua em um órgão cujo ingresso é via concurso público (aquela que em tese está imune à discriminação).

Em termos de objetivos específicos, busca-se o que segue:

- } *Expor uma discussão histórica e atual da mulher e seu papel no mercado de trabalho;*
- } *A partir de dados como População Economicamente Ativa, remuneração e grau de instrução, descrever o perfil das mulheres que atuam no mercado formal de trabalho brasileiro e catarinense; e*
- } *A partir de dados como quantidade, grau de escolaridade, data de admissão e cargo ocupado, descrever o perfil das mulheres que atuam em um órgão cujo ingresso é via concurso público;*

1.3 Metodologia

A pesquisa será desenvolvida utilizando-se diferentes recursos metodológicos. Para expor o perfil histórico e atual da mulher no mercado de trabalho e sua contribuição para a sociedade será utilizado a pesquisa bibliográfica. Segundo Laffin (2004, p. 60) “O recurso da pesquisa bibliográfica situa as discussões atuais e/ou históricas sobre o tema e colabora para a formação de uma opinião [...]”. Para isso serão utilizadas, conforme definido por Gil (1999), as “fontes de papel”. Material bibliográfico e documental já preparado (livros, revistas, artigos, entre outros).

Uma pesquisa pode ser do tipo exploratória, descritiva ou explicativa. As pesquisas exploratórias, conforme Gil (1999, p. 43) “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. Ao considerar-se que um dos objetivos específicos é “proporcionar visão geral, de tipo aproximativo” sobre o papel da mulher no mercado de trabalho brasileiro e catarinense, esse recurso metodológico será útil.

Será utilizado também a pesquisa descritiva, para expor o perfil das mulheres que atuam no órgão público estudado e sua relação com o mercado formal de trabalho

brasileiro e catarinense. Segundo Gil (1999, p. 44): “[...] pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis [...]”.

Neste trabalho foram utilizados dados estatísticos de três fontes:

- Do Ministério do Trabalho e Emprego foram extraídos os dados sobre remuneração e escolaridade dos trabalhadores regidos pela CLT nos anos de 2004 e 2005;
- Do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística foram utilizados os dados referentes à População Economicamente Ativa do Brasil e de Santa Catarina, que abrange um universo maior, pois inclui diferentes tipos de vínculos de trabalho, como: o formal, o informal, o não remunerado, entre outros;
- Do órgão federal de segurança pública foram analisados os dados referentes a remuneração, escolaridade e ingresso dos servidores entre os anos de 1980 e 2006.

Além dos dados estatísticos se contará também com uma entrevista informal realizada com um dos servidores do RH - Recursos Humanos do órgão. Segundo Gil (1999, p. 119) “Este tipo de entrevista é o menos estruturado possível e só se distingue da simples conversação porque tem como objetivo básico a coleta de dados.” A entrevista não reflete o posicionamento dos servidores do órgão com relação ao tema gênero e nem é uma amostra da opinião feminina sobre esta temática. O propósito principal desta entrevista foi o esclarecimento de algumas dúvidas sobre os dados fornecidos pelo Departamento e seus resultados após a tabulação.

2 CAPÍTULO II – Mulher e Trabalho

2.1 Introdução

O propósito principal deste capítulo é apresentar a *mulher* enquanto agente econômico participativo que vem, ao longo do tempo, superando discriminações, lutando por mudanças e ascensão profissional e buscando sua inserção no mercado de trabalho, desvinculando sua imagem daquela figura romântica, sensível, frágil e batalhadora que vive para a família e se consagra com o triunfo do marido e dos filhos.

A produção teórica das últimas décadas que trata deste tema é ampla e estudá-la por completo seria inviável; Assim sendo, este capítulo tratará de três pontos específicos:

- 1 O papel da mulher na sociedade segundo o ponto de vista de economistas clássicos, neo-clássicos e feministas. Teorias formuladas nos séculos XVIII e XIX que alcançaram amplitude mundial;
- 2 O lugar ocupado pela mulher no mercado de trabalho após a reestruturação produtiva do capital. Transformações ocorridas no sistema capitalista nos séculos XIX e XX, que tiveram efeito sobre o produto, o trabalho, o consumo e a mão-de-obra;
- 3 As características do mercado de trabalho brasileiro após a reestruturação produtiva. Exposição das mudanças ocorridas no país, nas décadas de 80 e 90, e seus efeitos sobre a mão-de-obra feminina.

2.2 As mulheres segundo a economia clássica, neoclássica e feminista

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra, na segunda metade do século XVIII. Alcançou posteriormente toda a Europa, América, Ásia e, enfim, consolidou a transição do Feudalismo para o Capitalismo, substituindo a produção manual pela

manufatura.

O artesanato foi a primeira forma de produção industrial, surgiu na Idade Média e caracterizou-se por uma fabricação independente, na qual o produtor detinha os meios de produção (instalações, ferramentas e matéria-prima) e realizava todas as etapas do processo em casa, sozinho ou com a família. Com a manufatura surgem as fábricas, os assalariados, o aumento da produtividade, o controle e a divisão da produção¹. A produção dirigida ao mercado foi separada da produção doméstica de subsistência. Segundo Eric Hobsbawn (1989, p. 162) o século XVIII foi: “[...] um período de expansão econômica renovada e cada vez mais generalizada, que culminou no triunfo definitivo da sociedade capitalista [...]”.

Os principais representantes da Escola Clássica (Adam Smith, David Ricardo, Malthus e John Stuart Mill) viveram neste período de mutação da produção artesanal para a manufatureira, marcado pela industrialização. Essa situação fez com que a divisão sexual do trabalho e a contribuição do trabalho doméstico para o avanço do capitalismo fossem, apesar de reconhecidos, desprezados pela maioria dos pensadores clássicos. A exceção foi Mill que, segundo Barber (1976), além de reconhecer a influência de Harriet Taylor² – mulher feminista com quem se casou – sobre seus pensamentos, defendeu durante seu mandato no Parlamento a extensão da franquia eleitoral às classes trabalhadoras e às mulheres.

De acordo com Carrasco (2007), no pensamento clássico:

[...] se reconhece a importância da atividade das mulheres dentro de casa destinada ao cuidado familiar e, em particular, a relacionada com a criança e educação dos filhos, uma vez que se considera indispensável para que estes se convertam em “trabalhadores produtivos” e contribuam à “riqueza das nações” [...].

Os clássicos admitem a ideia de que o trabalho feminino é importante, mesmo que restrito à esfera doméstica, entretanto não atribuem a ele valor econômico³. Os neoclássicos são mais radicais, além de não atribuírem valor econômico às atividades desenvolvidas pelas mulheres, ignoram completamente sua contribuição para a ampliação

¹ Cada trabalhador, ao contrário do artesão, realizava uma etapa específica na elaboração do produto.

² Segundo Barber (1976, p. 94) Mill descreveu Harriet Taylor como “inspiradora de meus melhores pensamentos”. Apesar dela ter esboçado os detalhes de seu ensinamento em apenas um ponto – a “subjugação” das mulheres – ele encarava sua influência como crucial em sua reformulação dos postulados clássicos e em suas tentativas de modificar a Economia Política.

³ Os pensadores Clássicos ainda estavam discutindo como se atribuir valor.

do capitalismo.

A Economia Neoclássica busca fazer da economia uma Ciência Positiva, ou seja, uma ciência que mostra o mundo econômico como ele é de fato, e não como desejamos que seja. Para os Neoclássicos, tudo deve ser provado matematicamente, toda teoria econômica deve ser traduzida em equações. Defendem o indivíduo como um agente econômico individual sendo que cada um age de forma independente e a soma de suas ações é que promove o bem-estar geral.

Os indivíduos além de serem considerados indiferenciados⁴, são também vistos como consumidores que, apesar das desigualdades, buscam o mesmo benefício: maximizar o prazer.

Não importa que um indivíduo tenha muito dinheiro para gastar e outro pouco. [...] Ambos buscam maximizar seus prazeres obtendo o máximo de remuneração de seus respectivos fatores de produção, para assim terem o máximo de bens e serviços. (CODAS, 2000, p. 20)

Os Neoclássicos desconsideram qualquer diferença de classe entre os agentes, pois a encaram como algo irrelevante. O mesmo ocorre quando o tema é diferença de gênero.

A Economia Marxista encara as diferenças de classes como elementos básicos na organização e funcionamento da política e da economia. Os Marxistas separam os agentes econômicos em dois grupos: de um lado os burgueses/capitalistas e do outro o proletariado/classe trabalhadora sendo que um é proprietário dos meios de produção e o outro é proprietário da mão-de-obra, respectivamente. Marx, apesar de concentrar seus estudos nas relações mercantis, não elimina totalmente a importância do trabalho doméstico realizado pelas mulheres, como ressalta Codas (2002, p. 22):

O trabalho gratuito realizado dentro da família, garantindo o cuidado dos filhos, a alimentação, a vestimenta etc., permite que o valor do salário do trabalhador seja menor do que seria necessário para ela (a família) comprar esses bens e serviços no mercado.

Marx e Engels reconhecem a existência de diferenças entre mulheres e homens no interior das classes e, conforme assinala Montenegro (1981, p.56):

[...] consideram que o trabalho feminino é uma condição essencial para a libertação da mulher, porque cria uma certa independência da mulher em relação ao homem, porque a arranca de seu isolamento, oferece a

⁴ Termo utilizado por Codas (2002).

possibilidade de participar do progresso social e favorece a formação de uma consciência de classe e um compromisso com a sociedade.

Segundo Machado (2002), para Engels, a entrada da mulher no mercado de trabalho, mesmo que em condições precárias e com salários mais baixos, acabava tirando dos homens vários postos de serviço. A inversão de papéis, que ocorria neste caso (mulheres em atividades fabris e homens em atividades domésticas) gerava uma desestruturação familiar, além de uma profunda indignação no autor.

Em muitos casos a família não fica totalmente desagregada com o trabalho da mulher, mas fica tudo de pernas para o ar. É a mulher que alimenta a família, é o homem que fica em casa, guarda as crianças, limpa os quartos e prepara a comida. [...] Pode-se imaginar uma situação mais absurda e insensata? [...] Esta situação degrada de maneira mais escandalosa os dois sexos e o que há de humano entre eles. (Engels apud MACHADO, 2002, p. 63)

É nesse contexto que surge a chamada *Economia Feminista*, como um questionamento aos paradigmas Neoclássicos e Marxistas e a maneira como estes analisam a situação sócio-econômica das mulheres. Segundo Nobre (2002, p.13):

Além da crítica ao paradigma dominante, o aporte da Economia Feminista é tornar visível a contribuição das mulheres à Economia. São pesquisas que consideram o trabalho de forma mais ampla, incluindo o mercado informal, o trabalho doméstico, a divisão sexual do trabalho na família, e integram a reprodução como fundamental à nossa existência, incorporando saúde, educação e outros aspectos relacionados como temas legítimos da Economia.

A Economia Feminista surge com novas perspectivas no que diz respeito ao agente econômico independente, racional, adulto e capaz, que foi desenhado por Neoclássicos e Marxistas. Defendem a tese de que essa teoria perde força quando a autonomia de alguns indivíduos e o fato de algumas pessoas não fazerem livremente suas escolhas, são desconsiderados.

Contestam a idéia de que as pessoas já nascem adultas, prontas e moldadas, como se não houvesse vida reprodutiva, planejamento familiar, mortalidade infantil, e como se esses fatores não interferissem na economia. Exploram o fato de atividades do tipo cozinhar, cuidar de crianças e idosos, limpar, entre outras, terem menos valor do que as que produzem valor monetário. Lutam para que o trabalho doméstico não remunerado seja incluído nos cálculos e estimativas de renda familiar e na consideração da jornada de trabalho. Mesmo estando muito além do que consideram ideal, Economistas Feministas defendem a idéia de que a Economia deve abranger em seus cálculos econômicos, o fator

gênero.

Embora não se tenha dado a atenção adequada aos impactos que a atividade feminina gera nas sociedades capitalistas deve-se reconhecer que questões sobre a mulher e suas condições de trabalho têm ocupado maior espaço nos debates econômicos.

2.3 Transformações do Capitalismo e seus efeitos no trabalho feminino

Não é de hoje que a mulher se faz presente no mundo do trabalho. Nas sociedades primitivas a mulher era responsável por todo trabalho caseiro da tribo, realizado coletivamente. Sua obrigação era manter a cabana em ordem, lenhar, cozinhar, confeccionar roupas e sapatos. De acordo com Leite (1994, p. 20):

Foi a mulher que desenvolveu a agricultura ao redor do acampamento, iniciou a domesticação de animais, inventou a costura e a tecelagem e se dedicou à arte do cesto, da esteira e da cerâmica. Ao que tudo indica foi ela também que teria iniciado um primitivo sistema de trocas. A diferença em força física que hoje divide os sexos não existia naquela época.

Para Montenegro (1981), contrariando o que foi dito anteriormente, foi somente com o fim das estruturas comunitárias que os afazeres das mulheres se individualizaram e a divisão do trabalho lhe deu a tarefa de repor uma grande parte da força de trabalho necessária para mover a economia. A mulher passou a transformar matérias-primas em valores de uso para seu consumo próprio.

Segundo Lopovetsky, nas sociedades pré-industriais todos os membros da família desenvolviam tarefas produtivas inclusive as moças solteiras, que trabalhavam como domésticas tanto em casa quanto no lar de outras famílias.

Nas explorações agrícolas, as mulheres casadas cuidam dos animais e da horta, vendem os produtos, por vez semeiam, colhem, conduzem a parelha. Na cidade as esposas dos artesãos ajudam o marido na preparação e no acabamento dos produtos, fazem as transações, cuidam das contas. (LIPOVETSKY, 2000, p. 204)

Contudo, foi somente a partir de 1970, aproximadamente um século atrás, que as transformações no sistema capitalista alavancaram de vez a expansão do trabalho feminino assalariado.

Em 1914, surgiu a fordismo, quando Henry Ford introduziu a jornada de trabalho de 8 horas e a gratificação de USD 5,00 (cinco dólares) para os trabalhadores da linha de

produção de automóveis. Segundo Harvey (1993, p. 121):

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do toyotismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção em massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

O auge do fordismo, enquanto regime de acumulação, foi de 1945 (período pós-guerra caracterizado pela expansão capitalista, estabilidade econômica e contenção de crises), a 1973 (período em que uma grave recessão, acentuada pelo choque do petróleo, abala esse quadro de desenvolvimento e o capitalismo começa a entrar em crise). De acordo com Antunes (2002), esse quadro era delicado: as taxas de lucro caíram devido ao aumento no preço da força de trabalho; a queda no consumo foi inevitável, afinal o padrão de acumulação fordista estava saturado; as fusões entre empresas geraram concentração de capitais; o Estado atravessava crises fiscais graves, com cortes nos gastos públicos; o capital financeiro especulativo se expandia, enfim, havia de fato uma crise estrutural do capital⁵ e o início de um novo regime de acumulação.

O toyotismo, ou a acumulação flexível, como foi definido por Harvey (1993, p. 140):

[...] se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado setor de serviços, [...]

As transformações foram significativas⁶: o processo de produção que no fordismo era em massa, padronizado, com produtos mais homogêneos e voltados para o abastecimento de grandes estoques, passou a ser em pequenos lotes, com tempos e movimentos cronometrados, com uma variedade maior de produtos, extremamente flexível, sem estoques e inteiramente direcionado para demanda; o trabalho repetitivo, com

⁵ Termo utilizado por Antunes (2002).

⁶ As idéias expressas a seguir se baseiam na obra de Harvey (1993), exceto quando outro autor for mencionado.

alto grau de especialização por tarefa e sem nenhum tipo de treinamento, foi substituído pelo trabalho com múltiplas tarefas cumpridas pelo mesmo operário, altamente treinado e inserido no processo de aprendizagem; o Estado regulador, rígido e centralizado foi convertido em um Estado de desregulamentação, maleável e descentralizado. Foi sobre esta nova estrutura produtiva que o capitalismo ganhou forças e os impactos no mundo do trabalho foram inevitáveis.

As organizações sindicais, que haviam ganhado forças no padrão fordista, ficaram prejudicadas quando o emprego regular caiu em favor da ascensão do trabalho temporário. Isso se deu por conta da facilidade em contratar e despedir trabalhadores. As contratações flexíveis eram benéficas ao capital corporativo, pois não geravam custos adicionais para as empresas.

As organizações industriais, devido à subcontratação, deram oportunidade para o aparecimento, ou melhor, para o reaparecimento de pequenos negócios, alguns de nível artesanal, doméstico, familiar e paternalista. Esses novos negócios foram também fruto do alto grau de desemprego estrutural, causado pelo enxugamento da maioria das empresas.

Finalmente, no que diz respeito à força de trabalho feminina, as mudanças foram duplamente cruéis, pois as mulheres além de terem que se adaptar à nova forma de produção (como os homens), eram também exploradas em trabalhos temporários em troca de remunerações extremamente baixas. Trabalhar passou a ser sinônimo de ganhar dinheiro e o assalariamento feminino cresceu consideravelmente apesar das desigualdades. Segundo Lipovetsky (2000, p. 204), “um novo ciclo histórico se estabelece nas sociedades democráticas: o da mulher no trabalho”.

2.4 Mulher no trabalho: a reestruturação produtiva no Brasil

As transformações ocorridas no cenário mundial marcado por uma nova organização do trabalho e por uma reestruturação produtiva geradora de desemprego, queda nas formas tradicionais de trabalho e aumento de formas alternativas, tiveram seus reflexos no Brasil e contribuíram para ressaltar a importância da participação feminina nas sociedades capitalistas.

Para Pochmann (1999), o mercado de trabalho brasileiro, entre os anos 1930 e

1970 era visivelmente estruturado – grande parte dos empregos eram registrados – e o desemprego correspondia a índices baixos. Com o início da década de 1980 o país começa a tomar um rumo distinto daquele até então dominante. A década de 1980 torna-se o período de ruptura entre um mercado de trabalho estruturado para um menos estruturado. É a partir desta época que a economia do país começa a oscilar entre períodos de aquecimento econômico e recessão e atravessa vários planos de estabilização econômica alterando cinco vezes a moeda: cruzeiro, cruzado, cruzado novo, cruzeiro novo e real.

A década de 1980, no Brasil, conformou um período de estagnação econômica com surtos recessivos e acelerada inflação que repercutiram na sociedade, destacando-se a manutenção da pobreza no conjunto da população e a ampliação das desigualdades sócio-econômicas. As oscilações no desenvolvimento da atividade econômica repercutiram no nível de renda e de emprego. (LEONE, 1997, p. 151)

Essa intensa instabilidade começou a elevar o índice de desemprego no início dos anos 1980 e com isso o deslocamento para o setor informal da população que trabalhava no setor industrial. Segundo Bruschini (2000, p. 31):

Os ramos que mais se destacaram na geração de emprego foram a prestação de serviços, o comércio, as atividades sociais, a administração pública e alguns outros, como as instituições financeiras. O setor público, apesar da política de estabilização, expandiu a geração de empregos. A partir de 1984, a economia brasileira retomou seu ritmo de crescimento [...].

No início dos anos 1990 os setores produtivos passaram a gerar menos empregos com cobertura legal, mais especificamente o setor da indústria de transformação, o qual se reestruturava para se adequar à concorrência internacional e as estatais, as quais, por sua vez, após a privatização reduziram significativamente seu quadro de servidores. Para Pochmann (1999, p. 65):

Na década de 90, os sinais de desestruturação do mercado de trabalho assumiram maior destaque, consolidando a tendência de redução do assalariamento com registro e de expansão do desemprego e de ocupações não organizadas.

De acordo com Mattei (2006) o desemprego caracteriza-se como um dos mais graves problemas brasileiros nos anos 1990, saindo de taxas relativamente baixas no início do período e chegando a patamares elevados no final. O autor destaca “o fato de o desemprego feminino superar de forma acentuada o desemprego masculino e o

desemprego total do período”.

Apesar disso, o comportamento da força de trabalho feminina neste período foi consideravelmente expressivo. Segundo Bruschini (2000, p.34) “com um acréscimo de 12 milhões e uma ampliação da ordem de 63%, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa”.

Para Leone (1997) a incorporação da mulher no mercado de trabalho implicou no aumento da renda feminina e ajudou a evitar uma degradação na condição sócio-econômica das famílias. De acordo com Bruschini (2000) este aumento significativo da atividade econômica da mulher, não se deve exclusivamente às oportunidades oferecidas pelo mercado e à necessidade, mas também às transformações demográficas, culturais e sociais pelas quais o país passa e que afetam diretamente a família brasileira.

A intensa queda de fecundidade reduziu o número de filho por mulher, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, liberando-a para o trabalho. A expansão da escolaridade e o acesso às universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Por fim, transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos 70 e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos, alteraram a constituição da identidade feminina cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. (BRUSCHINI, 2000, p. 35)

Dentre estes fatores que interferem no trabalho feminino, o mais determinante é a responsabilidade com a casa e a família, mais especificamente com os filhos. Os efeitos da maternidade e do casamento sobre a carreira profissional feminina são relevantes. Segundo Lipovetsky (2000, p. 288), “[...] as mulheres casadas tiram de seus diplomas menos benefícios profissionais do que as mulheres solteiras; [...] Quanto mais uma mulher tem filhos, mais sua carreira é prejudicada; [...]”.

No entanto, o fator escolaridade funciona como pré-requisito para trabalhos mais gratificantes e bem-remunerados. Segundo Marques (2004), o fator instrução contribuiu para a boa colocação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que o mercado exige, dentre seus requisitos fundamentais para acesso e estabilidade: escolaridade, qualificação e contínua atualização profissional.

Diante dos argumentos apresentados, pode-se afirmar que entre as mais importantes transformações ocorridas no país nas décadas de 1980 e 1990, quais sejam, o deslocamento da força de trabalho para setor terciário e o crescimento do desemprego, está

a ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho.

É dentro desse contexto que serão analisados, no próximo capítulo, alguns dados estatísticos sobre o comportamento da atividade feminina no mercado de trabalho brasileiro e catarinense.

3 CAPÍTULO III – Gênero e trabalho: o que mostram as estatísticas?

3.1 *Introdução*

Segundo Bruschini (1995) a participação do homem no mercado de trabalho depende das oportunidades oferecidas pelo mercado, da escolaridade e do grau de qualificação. Fatores familiares e domésticos pouco interferem em suas decisões. As mulheres, ao contrário, têm sua participação condicionada a conservação da família e do lar, além daqueles.

Um leque mais estreito de oportunidades de trabalho, barreiras no acesso a cargos de comando e chefia, desigualdades salariais em relação aos colegas, são alguns dos obstáculos constantemente enfrentados pelas trabalhadoras. (BRUSCHINI, 1995, p. 85)

Apesar disso, segundo a autora, mudanças culturais, demográficas e econômicas, associadas às transformações nos padrões de comportamento social da mulher e intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas, podem explicar o crescimento da atividade feminina no mercado de trabalho brasileiro.

O propósito principal deste capítulo é expor, por meio de dados estatísticos, o grau de desigualdade existente entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro e catarinense mostrando mais explicitamente três pontos: inserção no mercado, escolaridade e remuneração.

3.2 *Informações gerais*

Os dados sobre a participação masculina e feminina no mercado de trabalho brasileiro/catarinense foram extraídos do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e da RAIS – Registro Anual de Informações Sociais do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

A RAIS é um registro administrativo anual e obrigatório a todos os estabelecimentos existentes no território nacional e cujo objetivo é captar dados sobre o mercado de trabalho e divulgá-los sob diferentes aspectos: tipo de vínculos, remuneração, grau de instrução, data de nascimento e nacionalidade. Estas informações viabilizam também o pagamento de Abono Salarial, prestam subsídios ao FGTS e Previdência Social, permitem o controle do registro de trabalhadores, auxiliam na definição das políticas de formação de mão-de-obra e possibilitam a geração de estatísticas sobre o mercado formal de trabalho.

Como o objetivo principal deste capítulo é mostrar as desigualdades do mercado de trabalho segundo o gênero será utilizado a base estatística sobre nível de instrução e remuneração da RAIS/2005 e as informações do IBGE sobre a População Economicamente Ativa.

3.3 A inserção da mulher no mercado de trabalho

A População Economicamente Ativa - PEA, segundo o IBGE, corresponde à **população ocupada** e a **população desocupada**, ou seja, corresponde ao número de trabalhadores que estão em atividade (empregados e empregadores) somados aos que não estão trabalhando (desempregados), mas que estão dispostos a trabalhar.

A Tabela 1 mostra a PEA do Brasil entre os anos de 1992 e 2003. Não foram realizados PNAD nos anos de 1994 e 2000. Os dados da tabela estão expressos em milhares. Os dados evidenciam, de imediato, algumas desigualdades de gênero.

Como se pode observar, a PEA é composta, em média, de 59% de homens e 41% de mulheres. Entretanto, os dados revelam um comportamento distinto entre os gêneros: as taxas de participação masculina são decrescentes; as femininas, crescentes. Em 1992 a PEA brasileira era composta por 61% de homens e 39% de mulheres. Em 2003 esta relação passou para 57 % de homens e 43% de mulheres. Pode-se inferir que está havendo, com o passar dos anos, uma diminuição gradativa do hiato existente entre os gêneros.

Tabela 1: População Economicamente Ativa do Brasil, segundo o gênero, entre os anos de 1992 e 2003.

Anos	Total *	Masculino *	Var. %	Feminino *	Var. %
1992	72.438	43.883	61	28.555	39
1993	73.549	44.456	60	29.093	40
1995	77.116	45.955	60	31.161	40
1996	76.220	45.687	60	30.533	40
1997	78.689	46.903	60	31.786	40
1998	80.592	47.804	59	32.788	41
1999	83.260	48.795	59	34.465	41
2001	85.227	49.570	58	35.657	42
2002	88.241	50.792	58	37.449	42
2003	90.158	51.698	57	38.460	43
Média		47.554	59	32.995	41

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE.

* Em mil pessoas.

O mesmo comportamento pode ser observado quando são analisados os dados sobre a PEA de Santa Catarina entre os anos de 1992 e 2003, dispostos na Tabela 2.

Tabela 2: População Economicamente Ativa do Santa Catarina, segundo o gênero, entre os anos de 1992 e 2003.

Anos	Total *	Masculino *	Var. %	Feminino *	Var. %
1992	2.443	1.469	60	974	40
1993	2.488	1.499	60	989	40
1995	2.695	1.583	59	1.112	41
1996	2.589	1.540	59	1.049	41
1997	2.631	1.580	60	1.051	40
1998	2.785	1.601	57	1.184	43
1999	2.924	1.705	58	1.219	42
2001	2.954	1.709	58	1.245	42
2002	3.065	1.742	57	1.323	43
2003	3.142	1.775	56	1.367	44
Média		1.620	59	1.151	41

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE.

Não foram realizados PNAD nos anos de 1994 e 2000.

* Em mil pessoas.

No que se refere à média, os números catarinenses são iguais aos números nacionais: 59% de participação masculina e 41% de participação feminina. Com relação ao

comportamento anual das taxas, apesar dos resultados catarinenses não serem iguais aos resultados brasileiros, o dados expressam a mesma tendência: crescimento da PEA feminina e queda da PEA masculina.

As estatísticas sobre a participação da mão-de-obra masculina e feminina no mercado de trabalho brasileiro são limitadas, pois ocultam a contribuição real da mulher ao mercado, uma vez que para Bruschini (1995, p. 86) “O papel de dona de casa, desempenhado pela maior parte das mulheres em idade adulta é contabilizado nas coletas como inatividade econômica”. Conclusão: as estatísticas revelam apenas a parcela não doméstica da contribuição da mulher à sociedade.

Se as estatísticas contabilizassem as pessoas que exercem trabalho doméstico como pessoas ocupadas não remuneradas⁷, com certeza, a PEA brasileira e catarinense seria outra.

3.4 Grau de Instrução

Segundo Marques (2004), uma das condições que mais favorece o ingresso e a permanência da mulher no mercado de trabalho é o grau de instrução, pois reflete o nível de qualificação do trabalhador.

Na Tabela 3 estão relacionadas as quantidades de postos formais de trabalho, segundo o gênero e o grau de instrução, no Brasil, nos anos de 2004 e 2005. Foram extraídos da RAIS/2005 somente os números referentes aos trabalhadores com Ensino Fundamental completo, Ensino Médio completo e Ensino Superior completo.

Constata-se, nesta relação, que o nível de escolaridade dos trabalhadores aumentou pouco nestes dois anos tanto para o sexo feminino quanto para o sexo masculino. Contudo, enquanto 68% dos homens atuantes no mercado possuem grau de escolaridade entre ensino médio completo e ensino superior completo, as mulheres concentram 83% de sua força produtiva nestes graus de instrução.

⁷ Segundo o IBGE, empregados **Não Remunerados** – são aquelas pessoas que exercem uma ocupação econômica, sem remuneração, pelo menos 15 horas na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar em sua atividade econômica, ou em ajuda a instituições religiosas, beneficentes ou de cooperativismo, ou, ainda, como aprendiz ou estagiário.

Tabela 3: Postos formais de emprego, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, nos anos de 2004 e 2005.

Ano	Total	Sexo Masculino					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
2004	10.648.669	3.491.306	32,8	5.198.490	48,8	1.958.873	18,4
2005	11.640.190	3.583.499	30,8	5.924.415	50,9	2.132.276	18,3
Média	11.144.430	3.537.403	32	5.561453	50	2.045575	18

Ano	Total	Sexo Feminino					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
2004	8.895.525	1.567.381	17,6	4.700.397	52,8	2.627.747	29,5
2005	9.707.777	1.622.708	16,7	5.189.016	53,5	2.896.053	29,8
Média	9.301651	1.595.045	17	4.944.707	53	2.761.900	30

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da RAIS/2005 - MTE

A Tabela 4 relaciona o número de postos formais de emprego, segundo gênero e escolaridade, nos anos de 2004 e 2005, somente para o Estado de Santa Catarina.

Tabela 4: Postos formais de emprego, segundo gênero e grau de instrução, em Santa Catarina, nos anos de 2004 e 2005.

Ano	Total	Sexo Masculino					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
2004	480.711	190.279	39,6	219.910	45,7	70.522	14,7
2005	522.646	194.796	37,3	251.560	48,1	76.290	14,6
Média	501.679	192.538	38	235.735	47	73.406	15

Ano	Total	Sexo Feminino					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
2004	368.046	104.867	28,5	177.314	48,2	85.865	23,3
2005	404.524	108.692	26,9	202.119	50,0	93.713	23,2
Média	386.285	106780	28	189.717	49	89.789	23

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da RAIS/2005 - MTE

Numa visão geral, Santa Catarina manteve a tendência nacional no que diz respeito às variações nos indicadores educacionais de um ano para o outro, porém, quando os pontos são analisados um a um, as divergências são perceptíveis.

A primeira delas é grau de escolaridade dos trabalhadores que fazem parte da faixa que tem entre ensino médio completo e ensino superior completo. Os homens com os seus 63% de representatividade, ficaram próximos da média nacional (68%). Já as mulheres, caíram 11 pontos percentuais, passaram para 72% de representatividade no Estado.

Outro ponto divergente está entre as populações femininas com nível fundamental e superior. No Brasil há mais mulheres com nível superior (30%) do que com nível fundamental (17%). O mesmo não ocorre em Santa Catarina, 23% com nível superior e 28% com nível fundamental.

Embora haja diferença entre os índices de escolaridade masculino e feminino do Brasil e de Santa Catarina, é importante destacar, com base em informações publicadas na RAIS/2005, que a força de trabalho brasileira está obtendo melhorias importantes nos indicadores educacionais.

3.5 Remuneração

Ainda que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho seja algo visível, a disparidade entre os rendimentos de homens e mulheres é impressionante. Os dados nacionais evidenciam essa discrepância, como revela a RAIS/2005. A Tabela 5 mostra que a remuneração das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é, em média, 32% mais baixa que a dos homens.

Essa desigualdade é mais significativa entre os trabalhadores com 4ª série completa do ensino fundamental (44%), e entre aqueles com ensino superior completo (43%). Enquanto um homem, com ensino superior completo, recebe por seu trabalho, em média R\$ 3.743,85, uma mulher, com o mesmo grau de instrução, percebe R\$ 2.131,32.

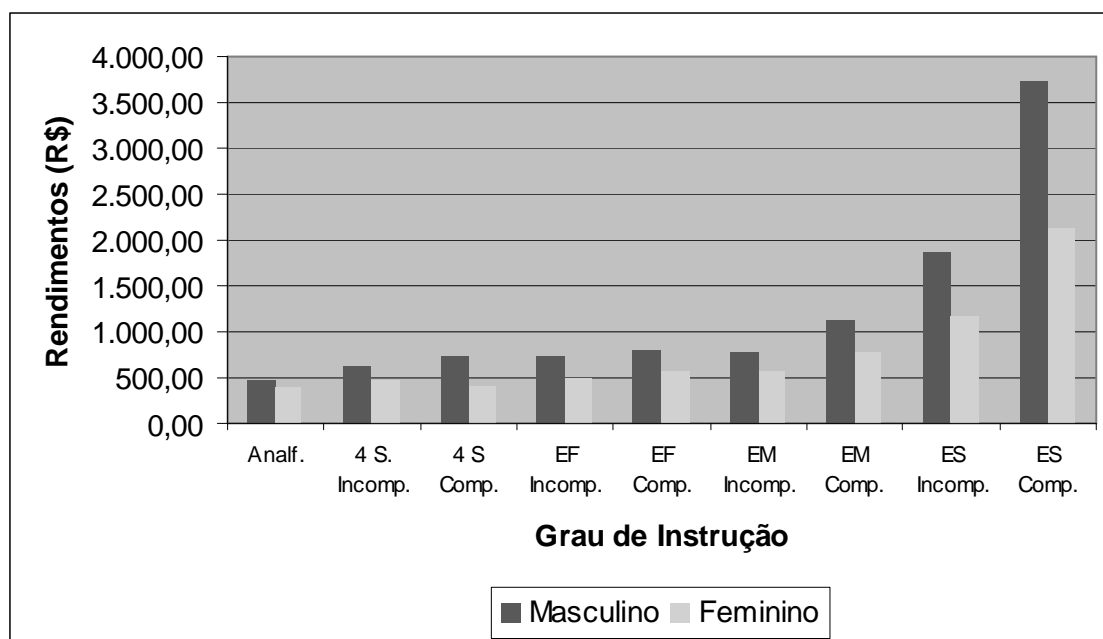
Tabela 5: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, no ano de 2005.

Grau de Instrução	Remuneração 2005 (R\$)		
	Masculino	Feminino	Var. %
Analfabeto	468,25	383,32	-18
4 Série Incomp.	632,19	474,83	-25
4 Série Comp.	730,58	405,51	-44
Ens. Fund. Incomp.	733,07	505,38	-31
Ens. Fund. Comp.	808,53	562,42	-30
Ens. Médio Incomp.	778,30	573,58	-26
Ens. Médio Comp.	1.140,20	772,82	-32
Ens. Sup. Incomp.	1.877,67	1.164,02	-38
Ens. Sup. Comp.	3.743,85	2.131,82	-43
Média			-32

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da RAIS/2005 - MTE

Para melhor visualizar estas disparidades, foi elaborado o Gráfico 1. Nele constam as mesmas informações da Tabela 5, porém em um formato diferente.

Gráfico 1: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, no Brasil, no ano de 2005.



Fonte: elaborado pelo autor.

Em Santa Catarina o dado discrepante também está relacionado à remuneração média dos trabalhadores com nível superior completo.

A remuneração do mercado catarinense, além de estar abaixo da média nacional, conforme mostrado na Tabela 6, apresenta uma diferença média de 42% entre os rendimentos masculinos e femininos, ou seja, 10% a mais que a média brasileira. Em Santa Catarina um homem com nível superior completo recebe aproximadamente, R\$ 3.369,84, enquanto uma mulher com a mesma formação recebe apenas R\$ 1.946,89.

Tabela 6: Remuneração média em Reais, segundo gênero e grau de instrução, em Santa Catarina, no ano de 2005.

Grau de Instrução	Remuneração 2005 (R\$)		
	Masculino	Feminino	Var. %
Analfabeto	578,91	432,41	-25
4 Série Incomp.	642,59	476,21	-26
4 Série Comp.	762,30	520,67	-32
Ens. Fund. Incomp.	750,66	511,78	-32
Ens. Fund. Comp.	801,77	557,45	-30
Ens. Médio Incomp.	786,31	567,17	-28
Ens. Médio Comp.	1.089,65	755,88	-31
Ens. Sup. Incomp.	1.534,35	971,82	-37
Ens. Sup. Comp.	3.369,84	1.946,89	-42
Média			-31

Fonte: RAIS - MTE

Esta diferença foi constatada nos dados catarinenses e brasileiros, ou seja, não se trata de um problema regional, a diferença entre rendimentos é uma tendência nacional.

4 CAPÍTULO IV – A mulher no serviço de Segurança Pública do Estado de Santa Catarina - Estudo de Caso

4.1 Introdução

As atividades governamentais, de modo geral, não têm o objetivo de produzir lucro, mas, precipuamente, a prestação de serviços à população, nos quais os produtos são sentimentos, satisfações, bem-estar. Seria o que Negri e Hardt (2001, p. 314) definem como *trabalho imaterial afetivo*, ou seja, trabalho que tem como princípio a interação entre as pessoas, “envolve a produção e a manipulação de afetos e requer contato humano (virtual ou real), bem como trabalho do tipo físico”.

Para Paul Singer (1977, p. 10) as atividades governamentais:

[...] tem por finalidade atender a certas necessidades, cuja natureza não permite que elas possam ser satisfeitas por empresas privadas. É o caso das necessidades de manutenção da ordem pública, da defesa externa do país, da elaboração e aplicação de leis, da arrecadação de tributos e etc[...]

A atividade governamental denominada manutenção da ordem pública está ligada ao conceito de *Poder de polícia*, utilizado por Meirelles (2004, p. 129), segundo o qual a Administração Pública dispõe do *poder de polícia* para “condicionar e restringir o uso e gozo de bens, atividades e direitos individuais, em benefício da coletividade ou do próprio Estado”.

Em linguagem menos técnica, podemos dizer que o *poder de polícia* é o mecanismo de frenagem de que dispõe a Administração Pública para conter os abusos do direito individual. Por esse mecanismo, que faz parte de toda Administração, o Estado detém a atividade dos particulares que se revelar contrária, nociva ou inconveniente ao bem-estar social, ao desenvolvimento e à segurança nacional. (Meirelles, 2004, p. 129)

De acordo com o **Artigo 144** da Constituição, “a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio”. Para tanto, a Constituição prevê a atuação dos seguintes órgãos:

- a) polícia federal;

- b) polícia rodoviária federal;
- c) polícia ferroviária federal;
- d) polícias civis; e
- e) polícias militares e corpos de bombeiros militares.

Com o objetivo de estabelecer um paralelo entre o a mulher do mercado de trabalho como um todo e a mulher do setor de Segurança Pública do Estado de Santa Catarina, o presente capítulo apresenta a análise de dados de um dos órgãos de segurança disposto no Artigo 144 da Constituição.

Como condição primordial para obter acesso e permissão para trabalhar as informações (quantidade de servidores da instituição, escolaridade, sexo, data de admissão e cargo ocupado), o nome da instituição não será divulgado e os dados fornecidos terão tratamento impessoal.

4.2 Informações Gerais

O ingresso no órgão se dá por meio de concurso público, conforme previsto na Lei 8.112, de 11/12/1990, também chamada Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (RJSPCU).

A carreira (atividade-fim) é dividida em cinco cargos, com atribuições específicas, conforme Quadro 1. Cada cargo é subdividido em quatro categorias (terceira, segunda, primeira e especial) sendo cada categoria vinculada a um nível salarial. A investidura do servidor ocorre na terceira categoria do cargo para o qual foi aprovado em concurso. A progressão na carreira se dá em conformidade com os preceitos do RJSPCU e das instruções internas do órgão, verticalmente, da terceira (inicial) até a especial (final).

Quadro 1: Disposição dos servidores que ocupam cargos em Atividade-fim.

ATIVIDADE - FIM				
Cargo 1	Cargo 2	Cargo 3	Cargo 4	Cargo 5
Cat. Especial	Cat. Especial	Cat. Especial	Cat. Especial	Cat. Especial
Primeira Cat.	Primeira Cat.	Primeira Cat.	Primeira Cat.	Primeira Cat.
Segunda Cat.	Segunda Cat.	Segunda Cat.	Segunda Cat.	Segunda Cat.
Terceira Cat.	Terceira Cat.	Terceira Cat.	Terceira Cat.	Terceira Cat.

Fonte: elaborado pelo autor.

Existem cargos de confiança cujos ocupantes devem ser integrantes da carreira, chamadas funções de **Direção, Chefia e Assessoramento**. Em Santa Catarina existem funções de chefia, designadas por FGR, de níveis 2 e 3, e de assessoramento, designadas por DAS, de níveis 101.1, 101.2, 101.3 e 101.4. As funções de direção são exercidas em Brasília. A cada nível de função de chefia ou assessoramento corresponde uma retribuição pecuniária, prevista em legislação específica, que é paga ao servidor investido na função, sem prejuízo de sua remuneração.

Os cargos efetivos que integram o quadro de pessoal (atividade-meio) são divididos em sete cargos, 4 de nível superior e 3 de nível médio, conforme Quadro 2. Cada cargo é subdividido em quatro classes (A, B, C e S) sendo que cada classe está vinculada a um nível salarial. Assim como nos cargos da atividade-fim, a investidura do servidor ocorre na classe A do cargo para o qual foi aprovado em concurso. A progressão na carreira se dá em conformidade com os preceitos do RJSPCU e das instruções internas do órgão, verticalmente, da classe A (inicial) até a S (final).

Quadro 2: Disposição dos servidores que ocupam cargos em Atividade-meio.

ATIVIDADE - MEIO						
Nível Superior				Nível Médio		
Cargo 1	Cargo 2	Cargo 3	Cargo 4	Cargo 5	Cargo 6	Cargo 7
Classe S	Classe S	Classe S	Classe S	Classe S	Classe S	Classe S
Classe C	Classe C	Classe C	Classe C	Classe C	Classe C	Classe C
Classe B	Classe B	Classe B	Classe B	Classe B	Classe B	Classe B
Classe A	Classe A	Classe A	Classe A	Classe A	Classe A	Classe A

Fonte: elaborado pelo autor.

Os cargos de nível superior, vinculados à atividade-meio, distribuem-se nas áreas de administração, assistência social, contabilidade e medicina. Os cargos de nível médio, também vinculados à atividade-meio, distribuem-se nas áreas administrativa, telecomunicações e eletricidade e assuntos educacionais. Os servidores ocupantes dos cargos da atividade-meio podem ser investidos em funções de **Direção, Chefia e Assessoramento** sendo que, em Santa Catarina, ocupam, exclusivamente, funções de chefia, designadas por FGR, de níveis 2 e 3.

A jornada de trabalho é de quarenta horas semanais, respeitados os limites máximo e mínimo de oito e seis horas diárias, respectivamente, exceto para os profissionais da saúde, que cumprem jornada de trinta horas semanais.

4.3 A inserção da mulher no órgão estudado

O ingresso na carreira policial se dá por meio de concurso público o que impede em tese, como já foi salientado, a discriminação por gênero. Contudo, a amostra nos revela que as mulheres neste órgão são minoria. De um total de 635 servidores (ativos e inativos) apenas 95 são do sexo feminino, ou seja, 85% de homens contra 15% de mulheres.

Estes números diferem muito da tendência nacional e estadual. No Brasil e em Santa Catarina a PEA é composta por 59% de homens e 41 % de mulheres, ou seja, percentuais que indicam uma aproximação maior entre os gêneros.

Entretanto, conforme disposto na Tabela 7, levando-se em conta a evolução da categoria nos últimos anos, observa-se que, proporcionalmente, a expansão do número de servidores do sexo feminino foi maior. Enquanto a quantidade de servidores homens que ingressaram no órgão, da década de 80 para 90, aumentou 4,3 vezes, o número de servidores do sexo feminino aumentou 6 vezes. O mesmo ocorre quando é analisado o número de servidores que ingressaram entre 1990 e 2006, a quantidade de homens cresceu 0,38 vezes enquanto o número de mulheres aumentou 0,8 vezes no mesmo período.

Tabela 7: Servidores que ingressaram no órgão no período de 1980 a 2006.

Período	Qtde Servidores	Masculino		Feminino	
		Qtde	%	Qtde	%
1980-89	81	73	90	8	10
1990-99	364	316	87	48	13
2000-06	190	151	79	39	21
Total	635	540	85	95	15

Fonte: elaborado pelo autor.

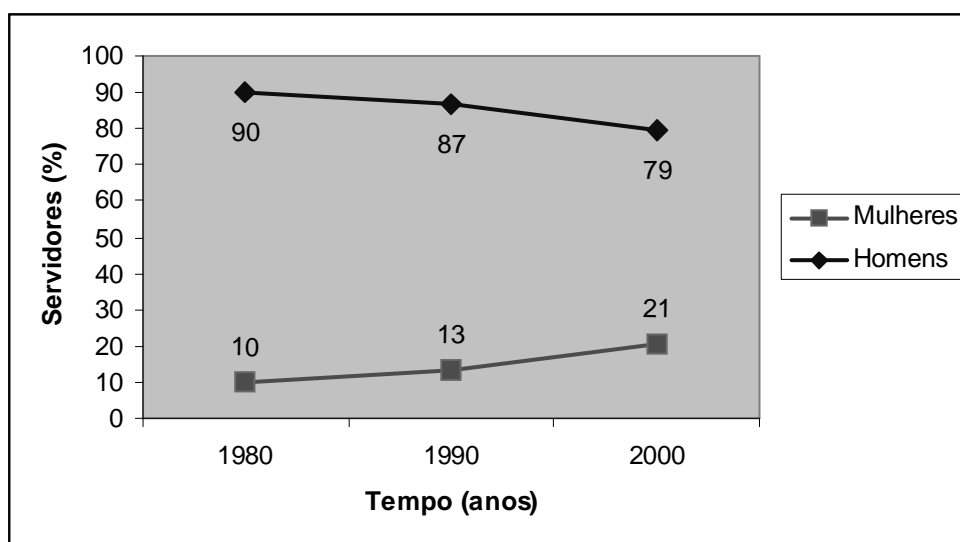
Esta característica também foi constatada no mercado brasileiro e catarinense. Em Santa Catarina, por exemplo, em 1992 o mercado era formado por 60 % de homens e 40% de mulheres, aproximadamente. Em 2003 este número modificou para 56% de homens e 44% de mulheres. Apesar dos percentuais serem diferentes ambos mostram que as variáveis tiveram o mesmo comportamento.

Segundo entrevista informal realizada com um dos servidores do órgão estudado, a diferença significativa existente entre o número de servidores contratados da década de 80 para 90 (de 81 servidores, para 364) pode ser explicada pela migração da base de dados

antiga para a base de dados do SIAPE. Em 1990 foi instituído, através da Lei 8.112, que todo e qualquer dado referente aos servidores deveria ser registrado via SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos, um sistema on-line de banco de dados de abrangência nacional. Crê-se que algumas informações, anteriores ao ano de 1990, foram perdidas nessa transição, ou melhor, não foram atualizadas no SIAPE.

Para melhor evidenciar o progresso da participação feminina no órgão e a queda da participação masculina, foi elaborado o Gráfico 2, no qual fica explícito este crescimento.

Gráfico 2: Evolução da categoria policial, segundo o sexo, em Santa Catarina, entre os anos de 1980 e 2006.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Sem contrariar as expectativas, o Gráfico 2 expressa uma tendência: a expansão cada vez maior da mulher no mercado de trabalho inclusive em setores que predomina a figura masculina.

Ao se levar em conta que a taxa de ingresso de servidores do sexo masculino cai, em média, 6,79% a cada 10 anos, e fazendo uma projeção desse percentual, é possível observar, conforme Quadro 3, que as linhas desenhadas no Gráfico 2 se encontram no ano de 2060, ou seja, teoricamente, em 2060, o quadro de servidores do órgão estudado será composto por 50% de homens e 50% de mulheres, sem levar em consideração outros fatores.

Quadro 3: Projeção da taxa de ingresso de servidores, segundo o sexo.

Ano	% Ingresso Masculino	Var. %	% Ingresso Feminino	% Total
1980	90		10	100
1990	87	3,45	13	100
2000	79	10,13	21	100
2010	73	8,22	27	100
2020	68	7,35	32	100
2030	63	7,94	37	100
2040	58	8,62	42	100
2050	54	7,41	46	100
2060	50	8,00	50	100

Fonte: elaborado pelo autor.

É com base nesta constatação preliminar que se pretende, nos tópicos seguintes, verificar o perfil destes servidores através dos itens: escolaridade, data de admissão e cargo ocupado.

4.4 *Nível de Escolaridade*

O órgão estudado apresenta servidores com nível Fundamental, Médio e Superior e a Tabela 8 ilustra essa distribuição.

Ao se tomar como base o total de homens da instituição e fazendo uma análise vertical dos dados, é possível observar que 3,8% possuem nível fundamental, 25,5% possuem nível médio e 70,5% nível superior. Com relação ao total de mulheres, esse número passa para 3,1% com nível fundamental, 30,5% nível médio e 66,3% nível superior.

Tabela 8: Nível de escolaridade dos servidores do órgão com ingresso entre os anos de 1980 e 2006.

Nível	Qtde Servidores	Masculino		Feminino	
		Qtde	%	Qtde	%
Fundamental	24	21	88%	3	13%
Médio	167	138	83%	29	17%
Superior	444	381	86%	63	14%
Total	635	540		95	

Fonte: elaborado pelo autor.

O resultado mostra, *a priori*, que os homens da instituição são mais qualificados que as mulheres. Todavia, considerando-se o ano de ingresso nos cargos (décadas de 1980, 1990 e 2000⁸) e estudando a evolução de cada gênero, o resultado mostra outra situação.

Tabela 9: Desempenho do nível de escolaridade dos servidores

Década	Total	Servidores Masculinos					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
1980	73	8	11	22	30	43	59
1990	316	13	4	102	32	201	64
2000	151	0	0	14	9	137	91
Total	540	21	4	138	26	381	71

Década	Total	Servidores Femininos					
		Qtde		Qtde		Qtde	
		Ens. Fund.	%	Ens. Méd.	%	Ens. Sup.	%
1980	8	0	0	1	13	7	87
1990	48	3	6	21	44	24	50
2000	39	0	0	7	18	32	82
Total	95	3	3	29	31	63	66

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 9 mostra que o número de servidores do sexo masculino, detentores exclusivamente de diploma de nível médio, passou de 32% do quadro na década de 1990 para 9% em 2006, ou seja, redução de 23%. Enquanto isso, o número de mulheres no mesmo período e sob as mesmas condições, demonstra uma queda de 26%, pois a quantidade de servidores passou de 44% para 18% do quadro total.

Com relação aos servidores de nível superior, do total de homens que ingressaram na década de 1990, 64% tinham nível superior. Este número aumentou para 91% no final de 2006, ou seja, um crescimento de 27%. Este desempenho foi mais significativo com as mulheres (32%), do total que ingressou no órgão na década de 1990, 50% tinha nível superior, já no final de 2006, esse número correspondia a 82% do quadro.

As informações dispostas na Tabela 9 mostram uma tendência importante: a diminuição significativa de servidores com nível médio.

Como dito por Lipovetsky (2000, p. 220):

⁸ Até 2006.

Passou igualmente a época em que as meninas prolongavam seus estudos para encontrar um marido e abandonavam a Universidade quando se casavam. Agora, as meninas se lançam aos estudos para trabalhar e assegurar sua independência econômica.

Esta tendência não se repete quando são analisados os dados referentes ao Brasil e à Santa Catarina. De 2004 para 2005 a progressão nestes indicadores foi quase imperceptível.

4.5 Atividade e remuneração

Com o objetivo de mostrar em que áreas atuam as mulheres do órgão estudado, foram elaboradas duas tabelas: Tabela 10 com a distribuição dos servidores que atuam na Atividade-fim e Tabela 11 com a distribuição dos servidores que atuam na Atividade-meio. Ambas com setas que indicam o sentido da progressão dentro de cada Atividade.

A Atividade-fim está dividida em 5 cargos sendo que cada cargo é subdividido em quatro categorias: 3ª, 2ª, 1ª e Especial. Para esta carreira há 59 cargos de confiança, chamadas funções de Chefia FGR (51 cargos) e Assessoramento DAS (8 cargos).

A Tabela 10 mostra que é nesta atividade que está concentrado o maior número de servidores do órgão, 533, ou seja, 84% do quadro. A quantidade de homens e mulheres que atuam nestas categorias é extremamente desproporcional. Enquanto os homens atuam em 89% dos cargos, as mulheres operam somente em 11%.

Tabela 10: Distribuição dos servidores que atuam em cargos de Atividade-fim.

Atividade	Qtde Servidores	Tempo Médio Serviço (Anos)	Masculino		Feminino	
			Qtde	%	Qtde	%
Atividade FIM						
↑ Categoria Esp.	280	16	258	92%	22	8%
1 Categoria	111	11	95	86%	16	14%
2 Categoria	110	5	94	85%	16	15%
3 Categoria	32	2	29	91%	3	9%
Total	533		476	89%	57	11%

Fonte: elaborado pelo autor.

O nível de participação masculina em Atividade-fim não é menor que 85% em nenhuma das categorias. Na categoria Especial, progressão máxima que pode ser alcançada

dentro da carreira, 92% dos seus servidores são homens, enquanto somente 8% são mulheres.

Nas funções de Chefia e Assessoramento desta Atividade também predomina a participação da figura masculina. Dentre as 51 FGR e 8 DAS existentes, apenas 5 funções são exercidas por mulheres, ou seja, 8% dos cargos são ocupados por mulheres enquanto 92% são ocupados por homens.

Outro ponto importante observado é o tempo médio que o servidor permanece em cada categoria, 4 anos aproximadamente. Isto evidencia uma progressão rápida na carreira, além do dinamismo da categoria.

A dificuldade de acesso das mulheres às Atividades-fim está relacionada, segundo entrevista realizada, às peculiaridades do cargo. A barreira mais difícil de ser transposta é o exame de capacidade física. Mesmo o órgão exigindo em seus testes uma seqüência de exercícios mais “amena” para as mulheres, muitas delas não conseguem passar pelo curso de preparação que tem duração de 4 meses e é extremamente rigoroso.

A Atividade-meio está dividida em 7 cargos sendo que cada cargo é subdividido em 4 Classes (A, B, C e S). Esta atividade admite funções de Direção, Chefia e Assessoramento, entretanto em Santa Catarina há apenas funções de Chefia FGR, 6 no total.

A Tabela 11 mostra que apesar da Atividade-meio englobar apenas 16% do quadro total de servidores, a participação feminina nesta área é mais expressiva, corresponde a 37% do quadro.

Tabela 11: Distribuição dos servidores que atuam em cargos de Atividade-meio.

Atividade	Qtde Servidores	Tempo Médio Serviço (Anos)	Masculino		Feminino	
			Qtde	%	Qtde	%
Atividade MEIO						
Classe S ↑	57	15	36	63%	21	37%
Classe C ↑	2	19	2	100%	0	0%
Classe B ↑	4	25	3	75%	1	25%
Classe A ↑	39	5	23	59%	16	41%
Total	102		64	63%	38	37%

Fonte: elaborado pelo autor.

O mesmo ocorre quando é analisado o número de servidores da Classe S, progressão máxima que pode ser atingida por um servidor, o número de mulheres também corresponde a 37% do quadro total.

Com relação às seis funções de Chefia que são exercidas no Estado, quatro delas são ocupadas por mulheres. Assim como na Atividade-fim, o tempo de permanência dos servidores em cada Classe também fica em torno de 4 anos.

Os servidores que compõem a Classe B e C, segundo informações fornecidas na entrevista, são servidores inativos, ou seja, aposentados que já não têm mais progressão na carreira.

Em termos de remuneração, os cargos mais bem pagos são os de Atividade-fim. Um servidor em final de carreira atinge em média uma remuneração de R\$ 12.000,00 e os servidores que atuam em Atividades-meio atingem em média somente R\$ 4.000,00, sem distinção de gênero. Essa diferença ocorre porque o órgão não tem um Plano de Cargos e Salários para os servidores de Atividade-meio. O que existe atualmente neste sentido é uma transposição de cargos do antigo Plano de Classificação de Cargos – PCC, para o Plano Especial de Cargos do órgão, por meio de lei específica. Essa migração, contudo, não estruturou a carreira da Atividade-meio permanecendo a remuneração do PCC.

Dos 635 servidores citados, 476 são homens em cargos de Atividade-fim (75% do quadro), isso mostra que há no órgão um espaço para incremento de mulheres em cargos melhores remunerados e que as diferenças salariais não estão associadas ao gênero, mas sim à atividade em que estão inseridos os servidores. As estatísticas sobre o mercado de trabalho brasileiro e catarinense apresentam fortes indícios que a diferença salarial existente entre os sexos ocorre devido à discriminação por gênero.

5 CONCLUSÃO

A presença cada vez mais intensa das mulheres no mercado de trabalho é algo que vem despertando interesse de estudiosos e, conseqüentemente, aumentando as publicações sobre o tema. No entanto, o enfoque não se limita às conquistas femininas nesse mercado, mas abrangem também a diferença entre os gêneros.

Tendo em vista que no mercado formal de trabalho a mulher está mais suscetível a discriminações por gênero e que o ingresso no serviço público, em tese, não permite que essa variável exista, o objetivo principal da pesquisa foi identificar semelhanças, diferenças e particularidades, entre mulheres que estão submetidas a diferentes regimentos. Para tanto, foram examinados três conjuntos de informações: a participação da mulher no mercado de trabalho sob uma visão histórica e atual; os dados estatísticos sobre o mercado de trabalho brasileiro e catarinense conforme o gênero; e as informações sobre servidores que atuam em um órgão federal de segurança pública no Estado de Santa Catarina.

Com relação a participação da mulher no mercado de trabalho, sob uma visão histórica e atual, foi possível observar que seu papel no mercado de trabalho e suas implicações na Economia são temas que foram comentados por alguns economistas tradicionais, como: Marx, Engels e Mill. No entanto, estes grandes pensadores econômicos não aprofundaram seus estudos nas diferenças de gênero. Essa omissão foi compensada atualmente com o advento da Economia Feminista, um ramo da Ciência Econômica que concentra sua teoria na busca pela igualdade entre os gêneros.

As transformações ocorridas no cenário mundial, devido às novas formas de organização do trabalho, intensificaram as desigualdades entre os gêneros e provocaram o aumento do desemprego e a diminuição de postos formais de trabalho. Estas transformações produziam impactos no Brasil, nas décadas de 1980 e 1990, e contribuíram não só para intensificar as crises pelas quais o país passava, mas também para propiciar o aumento da participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho.

Os dados estatísticos sobre o mercado de trabalho brasileiro e catarinense revelaram que apesar das diferenças entre o número de mulheres e homens que compõem a PEA, a mão-de-obra feminina está continuamente conquistando seu lugar no mercado, na

medida em que a quantidade homens diminui e a quantidade mulheres aumenta. As informações mostraram que o mercado de trabalho está se feminizando. Esta tendência também foi constatada nos dados fornecidos pelo órgão estudado, apesar do fator capacidade física dificultar a progressão da mulher na carreira policial.

No que se refere à escolaridade, os dados mostraram que tanto no órgão estudado quanto no mercado em si, os trabalhadores brasileiros estão se qualificando, elevando os indicadores educacionais do país. As mulheres, mesmo não sendo os agentes mais representativos, são os que mais progredem no quesito grau de instrução.

Com relação à remuneração, os resultados indicaram discrepância nos valores dos salários pagos de acordo com o gênero. As mulheres no mercado brasileiro e catarinense estão com remuneração muito abaixo dos índices masculinos. No órgão público o resultado foi outro: a diferença salarial se deu por conta da atividade ocupada e não por causa do sexo do servidor. No entanto, por ser um órgão de segurança, onde a maioria dos servidores é homem, na atividade mais bem remunerada do órgão predomina a figura masculina. Pesquisas posteriores poderão investigar que razões levam as mulheres a se concentrarem em atividades não tão bem remuneradas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. **Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres**. Rio de Janeiro, Ed. Rosa dos Tempos, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Cortez, 1999.

_____. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 4. ed. São Paulo: Iglu, 2004.

BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo, Ed. Marco Zero: Fundação Carlos Chagas, 1994.

_____. **Mudanças e persistências no trabalho feminino. (Brasil 1985 a 1995)**. In: SAMARA, Eni de Mesquita (Org.). Trabalho feminino e cidadania. São Paulo: Ed. Humanistas /FFLCH/USP. 1999.

CARRASCO, Cristina. **Introdução: para uma economia feminista**. Disponível em: <<http://agende.org.br>>. Acesso em 12/01/2007.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Porto: Afrontamento, 1975. p. 190-192.

LEI 8112. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm> Acesso em 12/jan/2007.

CODAS, Gustavo. **Economia Neoclássica e Marxista: dois campos teóricos e as possibilidades das análises de gênero** In: FARIA, Nalu,; NOBRE, Miriam. **Economia Feminista**. São Paulo: Ed. Morissawa, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1999.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Ed. Loyola, São Paulo, 1992.

LABRA, Maria Eliana. **Mulher, saúde e sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. Petrópolis, 1989.

LAFFIN, Marcos. **Pesquisa: proposta e discussão**. In: Revista de Ciências da Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Sócio Econômico. Departamento de Ciências da Administração. Santa Catarina, 2004.

LEITE, Cristina L. de Paula. **Mulheres. Muito além do teto de vidro**. São Paul: Ed. Atlas, 1994.

LEONE, Eugênia Troncoso. **Empobrecimento da população e inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo na década de 1980**. In: Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado? Centro de Estudos Sindicais e de economia do trabalho e Fundação Economia de Capinas. São Paulo, Ed. Sociais, 1997.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

MACHADO, Maria Lúcia Buher. **Construindo os “anjos de casa”: trabalho fabril feminino e casamento entre as décadas de 40 e 60**. In: Mulher e Trabalho. Porto Alegre: FEE, 2004

MARQUES, Elizabeth Kurtz. **Mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional**. In: Mulher e Trabalho. Porto Alegre, FEE, 2004.

MATTEI, Lauro e NIEDERLE, Sidnei L. O comportamento do mercado de trabalho em Santa Catarina nos anos de 1990. Florianópolis: Departamento de Ciências Econômicas/UFSC. Texto para discussão 03/2006 Disponível em <http://www.cse.ufsc.br/egecon> Acesso em: 05/fev/2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Melheiros Editores, 2004.

MONTENEGRO, Ana. **Ser ou não ser feminista**. Pernambuco: Ed. Guararapes, 1981.

NEGRI, Antônio; HARDT, Michel. **Império**. São Paulo: Ed. Record, 2001.

NOBRE, Miriam. **Introdução à Economia Feminista**. In: FARIA, Nalu,; NOBRE,

Miriam. **Economia Feminista**. São Paulo: Ed. Morissawa, 2002.

POCHMANN, Mário. **O trabalho sob fogo cruzado. Exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Ed. Contexto, 1999.

PNAD-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. Disponível em <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 10/fev/2007.

RAIS – Ralação Anual de Informações Sociais/2005. Disponível em http://www.tem.gov.br/rais/resultados_disponiveis.asp. Acesso em: 02/fev/2007.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Ed. Moderna, 1987.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1993.