

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada
Internacional
Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, NORDESTE E MARANHÃO ENTRE 2012 E 2022¹

Marlana Portilho Rodrigues Santos²

Lays Alves Rodrigues³

Vitor Gabriel Moreira Freire⁴

Carla Vanessa Santos Cutrim⁵

Maysa Eduarda Silva Miranda⁶

RESUMO

Este artigo analisa a participação feminina no mercado de trabalho no Brasil, Nordeste e no Maranhão entre 2012 e 2022, com os dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do IBGE. Apesar dos avanços da participação feminina e da garantia de igualdade de gênero das mulheres por meio das leis trabalhistas, a desigualdade de gênero ainda persiste, colocando a mulher em maior vulnerabilidade: são as mais atingidas com o desemprego e desalento e recebem salários relativamente menor em comparação aos homens.

Palavras-chave: Trabalho; Mulher; Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

This article analyzes female participation in the labor market in Brazil, the Northeast and Maranhão between 2012 and 2022, using data released by the Continuous National Household Sample Survey, by IBGE. Despite advances in female participation and the guarantee of gender equality for women through labor laws, gender inequality still persists, placing women in greater vulnerability: they are the hardest hit by unemployment and discouragement and receive relatively lower wages in comparison to men.

Keywords: Work; Woman; Gender equality.

¹ Este artigo tem como referência o estudo realizado pelos autores no Boletim Social da Participação Feminina no Mercado de Trabalho, publicado em 2022, pelo Instituto Maranhense de Estudos Socioeconômicos e Cartográficos (IMESC), o qual as pesquisadoras fazem parte do corpo técnico. Desse modo, aproveitou-se parcialmente a análise da publicação. Neste artigo, os pesquisadores acrescentaram as suas concepções e análises com base nas suas experiências profissionais enquanto pesquisadores. Assim, as opiniões pessoais emitidas, neste artigo, desvinculam-se das instituições os quais pertencem.

² INSTITUTO MARANHENSE DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E CARTOGRÁFICOS (IMESC); Graduada em Economia e Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico (UFMA); marlana.portilho@imesc.ma.gov.br.

³ IMESC; Graduada e Mestre em Ciência Política (UFPE); laysr81@gmail.com

⁴ UINIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP); Graduado em Economia e Mestrando em Economia (FEARP-USP); vitorfreire97@gmail.com.

⁵ IMESC; Graduada em Economia (UFMA); cvanessa.cutrim@gmail.com.

⁶ IMESC; Graduada em Economia (UFMA); maysa.e1311@gmail.com.

PROMOÇÃO



1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, garantiu o direito de proteção do trabalho da mulher no seu Capítulo III. A proibição de discriminar a mulher na contratação e na remuneração é um dos grandes avanços da nossa legislação.

Recentemente, foi enviado ao Congresso Nacional, o Projeto de Lei 1.085/23, do Poder Executivo, que garante o pagamento pelo empregador de salários iguais para homens e mulheres que exercem a mesma função e prevê multa de 10 vezes mais ao maior salário pago pelas empresas em caso de descumprimento da igualdade salarial. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023)

Apesar da atual CLT prever a igualdade salarial, limita a multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023). Dessa forma, se o Projeto de Lei for aprovado no Congresso Nacional, o país terá mais rigor no combate à discriminação de gênero na seara do trabalho.

Assim, o país avança na garantia de direitos trabalhistas das mulheres brasileiras, em conformidade com as estratégias internacionais de equiparação entre homens e mulheres, tanto em termos salariais quanto em inserção no mercado de trabalho.

Portanto, este artigo analisa a participação feminina no mercado de trabalho no Brasil, no Nordeste e no Maranhão no período de 2012 a 2022, com o objetivo de apreender a evolução da inserção feminina e evidenciar as desigualdades que ainda persistem na questão de gênero.

Para isso, faz-se uma análise da participação da mulher na força de trabalho, a partir da evolução da taxa de ocupação, desocupação, subocupação e diferencial de rendimento entre homens e mulheres, como também, fora da força de trabalho, com a análise do desalento, a partir dos dados divulgados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Dessa forma, este artigo está dividido em mais três seções. Primeiro, realizar um breve resgate da concepção histórica da garantia de direitos trabalhistas da mulher. Segundo, analisar a participação feminina na força de trabalho. Terceiro, analisar a evolução da participação da mulher fora da força de trabalho. E, por fim, a Conclusão.

2 GÊNERO E TRABALHO

Para compreender as relações de gênero dentro do mercado de trabalho brasileiro, é necessário entender, primeiramente, como ocorre a divisão sexual do trabalho. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Dessa forma, historicamente, foi designado ao homem a esfera produtiva e à mulher a esfera reprodutiva, priorizando o homem em posições sociais mais prestigiadas.

A divisão sexual do trabalho baseia-se em dois princípios: de separação e hierárquico. Ao primeiro está intrínseca a existência de trabalhos tipicamente femininos e masculinos, e ao segundo, que trabalhos desempenhados por homens valem mais que aqueles realizados por mulheres (HIRATA E KERGOAT, 2007). Para Salas e Leite (2007), existem dois fatores que influenciam na menor contratação de mulheres em relação aos homens: discriminação e a forma que homens e mulheres se distribuem entre as diversas ocupações e setores econômicos. Estes princípios e fatores combinados têm justificado, ao longo dos anos, a existência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo, na questão salarial.

Apesar da persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, Bruschini (1998) chama atenção para o crescimento da participação feminina em razão das transformações demográficas, culturais e sociais ocorridas nos últimos anos:

PROMOÇÃO



APOIO



A intensa queda da fecundidade reduziu o número de filhos 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 setenta 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. A consolidação de tantas mudanças é um dos fatores que explicariam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. (BRUSCHINI, 1998, p. 3)

No entanto, a participação feminina no mercado de trabalho ainda é instável. A permanência das mulheres no mercado de trabalho está mais suscetível a ocorrências, como crises econômicas, maternidade, discriminação, além de ter menos chances de serem inseridas ao mercado de trabalho formal. (TEDESCO E SOUZA, 2020)

Por fim, reconhecer as desigualdades de gênero, acompanhar a evolução dos indicadores e observar a tendência dessa problemática é essencial para construir políticas públicas focadas na mitigação desse problema. Dito isso, a próxima seção debruça-se, de maneira exploratória, sobre os indicadores da força de trabalho para dimensionar a participação feminina na ocupação, desocupação e diferencial de rendimento.

3. MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO⁷

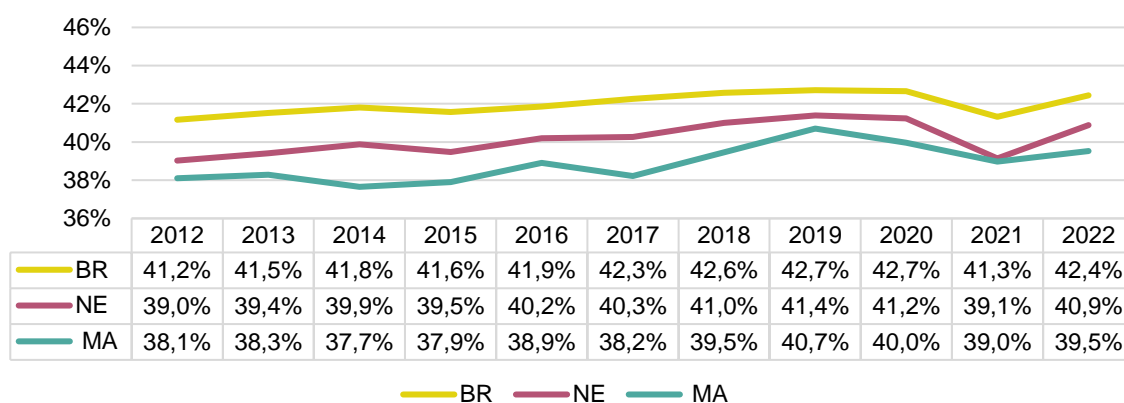
3.1 A taxa de ocupação feminina

A taxa de ocupação feminina corresponde ao percentual de mulheres ocupadas na semana de referência em relação a população ocupada. No Brasil, verifica-se menor representatividade delas na população ocupada em comparação aos homens no período de 2012 a 2022, como pode ser visto no **Gráfico 1**.

⁷ De acordo com o IBGE, a Força de Trabalho abrange as pessoas que estavam ocupadas ou desocupadas na semana de referência que houve a realização das pesquisas domiciliares.

Nesse intervalo, houve um sensível aumento de participação feminina na ocupação do país: em 2012, foi 41,2% (36,2 milhões), e em 2022, passou para 42,4% (40,4 milhões). Esse cenário repete-se no Nordeste e no Maranhão.

Gráfico 1 - Participação feminina na população ocupada, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (em %)



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

No Maranhão, a participação feminina na população ocupada aumentou no período analisado (**Gráfico 1**), porém, houve redução no quantitativo de mulheres ocupadas entre 2012 (954 mil) e 2022 (922 mil), segundo os dados da PNADC. Essa queda não foi linear, alcançando seu ponto máximo em 2015 (1.002 mil) e o mais baixo, em 2021 (830 mil), reflexo dos efeitos adversos da pandemia, e voltando a crescer em 2022 (IMESC, 2022).

Ainda de acordo com os dados da PNADC, em 2022, as mulheres maranhenses estiveram ocupadas majoritariamente em: serviços domésticos (93,4%); educação, saúde humana e serviços sociais (72,8%); e alojamento e alimentação (57,5%) (IMESC, 2022).

Além disso, as atividades que tiveram maior crescimento de ocupação: alojamento e alimentação (+59,2%) e educação, saúde humana e serviços sociais

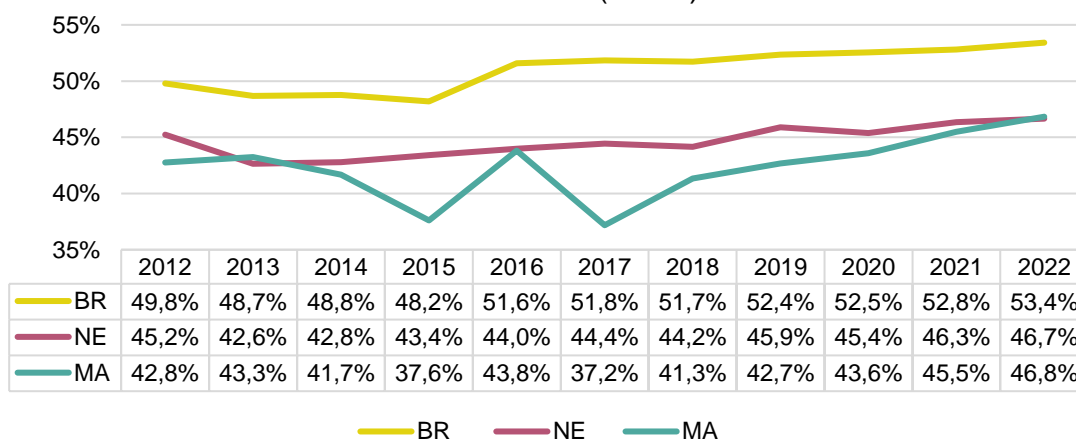
(+34,6%). As maiores reduções foram nos setores de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (-71,7%) e construção (-58,8%) (IMESC, 2022).

Por fim, o Maranhão apresentou a oitava maior variação entre as Unidades Federativas, com um aumento de 1,4 p.p. na taxa de mulheres ocupadas na força de trabalho entre 2012 e 2022 (IMESC, 2022).

3.2 Taxa de subocupação feminina

Dentro da ocupação, há os subocupados, isto é, aquelas pessoas que têm uma jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais, que estavam disponíveis e gostariam de trabalhar mais horas. No Brasil, constatou-se um aumento na participação de mulheres no total de subocupados entre 2012 (49,8%) e 2022 (53,4%). Essa tendência foi observada também no Nordeste e no Maranhão, como pode ser visto no **Gráfico 2**.

Gráfico 2 – Participação feminina na subocupação, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (em %)



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

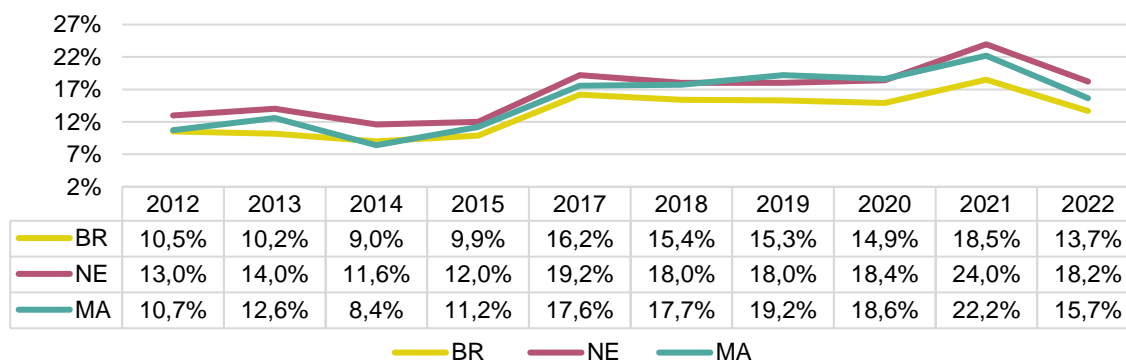
Em números absolutos, foram 108 mil mulheres subocupadas em 2022 no Maranhão. Contudo, os homens foram a maior parte dos subocupados maranhenses em 2022 (122 mil) (IMESC, 2022).

Em síntese, a subocupação feminina aumentou nas três abrangências de análise, significando que mais mulheres voltaram ou se inseriram na força de trabalho, no entanto, não encontraram uma vaga que preenchesse todo o tempo que gostariam de trabalhar.

3.3 Taxa de desocupação feminina

A taxa de desocupação feminina corresponde ao percentual de mulheres desocupadas em relação a total de mulheres na força de trabalho. No Brasil, no Nordeste e no Maranhão, a taxa de desocupação aumentou, sobretudo, entre 2012 e 2021. Em 2021, essa taxa cresceu em decorrência dos efeitos da pandemia da Covid-19, e em 2022, retrocedeu (**Gráfico 3**).

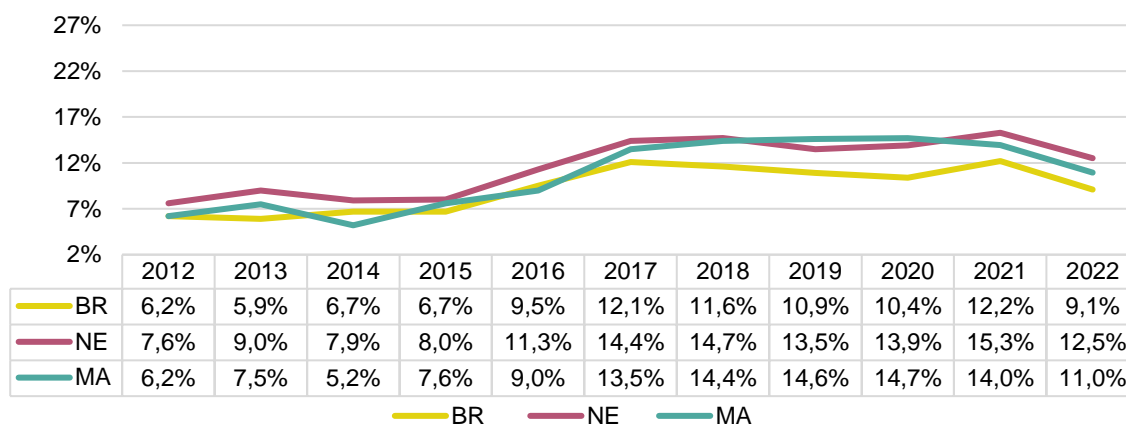
Gráfico 3 – Taxa de desocupação feminina, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (em %)



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre).

Entre os homens, a taxa de desocupação também aumentou no Brasil, no Nordeste e no Maranhão entre 2012 e 2022. Contudo, essa taxa é menor em comparação às mulheres (**Gráfico 4**).

Gráfico 4 – Taxa de desocupação masculina, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (em %)



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

Por fim, a taxa de desocupação é maior para as mulheres em comparação aos homens em todo o país (IMESC, 2022). Isso evidencia que a mulher tem uma rotatividade maior ou uma permanência menor no mercado de trabalho.

3.4 Diferencial de rendimento do trabalho principal entre gêneros

No Brasil, houve redução da disparidade de rendimento de trabalho entre homens e mulheres no Brasil: em 2012, as mulheres ganhavam 27% menos que os homens; e em 2022, esse diferencial foi para 20,7%, como pode ser visto no **Gráfico 5**.

No Nordeste e no Maranhão, a desigualdade de rendimento também reduziu no período analisado. No Maranhão, essa disparidade saiu -18,6% em 2012 e foi para -15,3% em 2022, apresentando uma das menores taxas de desigualdade quanto ao rendimento de homens e mulheres dentre as UFs. (IMESC, 2022)

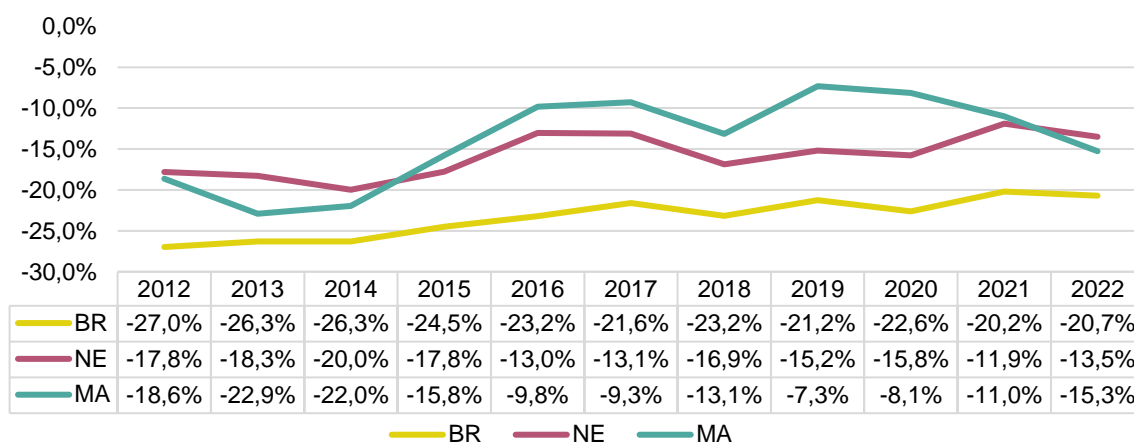
PROMOÇÃO



APOIO



Gráfico 5 - Diferencial de rendimento médio real habitual⁸ do trabalho principal entre homens e mulheres, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

Logo, apesar da redução da desigualdade, o rendimento médio das mulheres continua sendo inferior ao dos homens em todos os estados do país (IMESC, 2022). Isso prejudica a oferta de mão de obra feminina e compromete a renda familiar, quando a família é chefiada por mulheres. Os rendimentos dos homens são maiores que o das mulheres independente de fatores como idade, nível educacional, do tipo de emprego e do tamanho da empresa (OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2022).

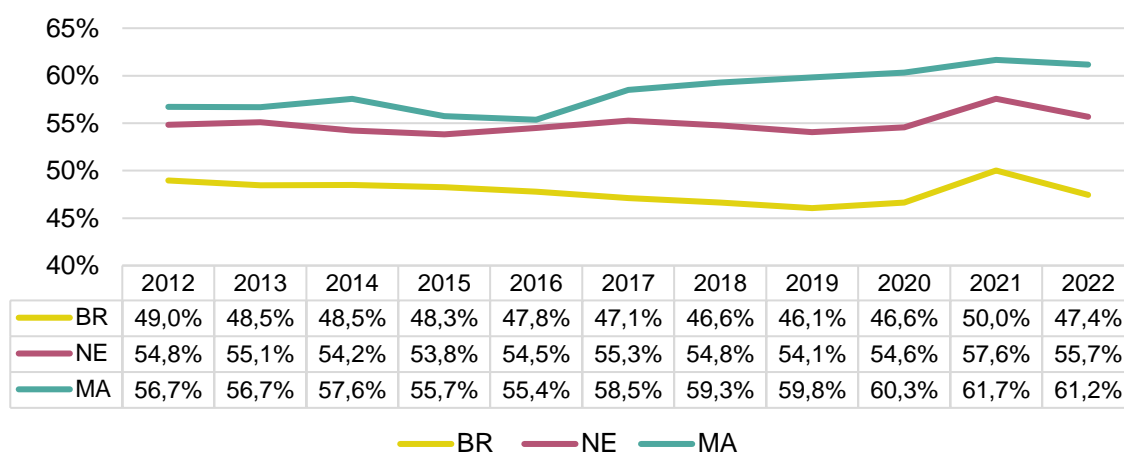
4 Mulheres fora da força de trabalho

As mulheres fora da força de trabalho são aquelas que na semana de referência, não foram classificadas como ocupadas e nem como desocupadas. No Brasil, Nordeste e no Maranhão, houve redução do percentual de mulheres fora da força de trabalho até 2019. Com a pandemia da COVID-19, esse percentual

⁸ Rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pela População em Idade Ativa (14 anos ou mais de idade), ocupada na semana de referência.

aumentou em 2020 e 2021. E, em 2022, reduziu em comparação ao ano anterior. **(Gráfico 5)**

Gráfico 5 – Mulheres em idade ativa e fora da força de trabalho, no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (em %)



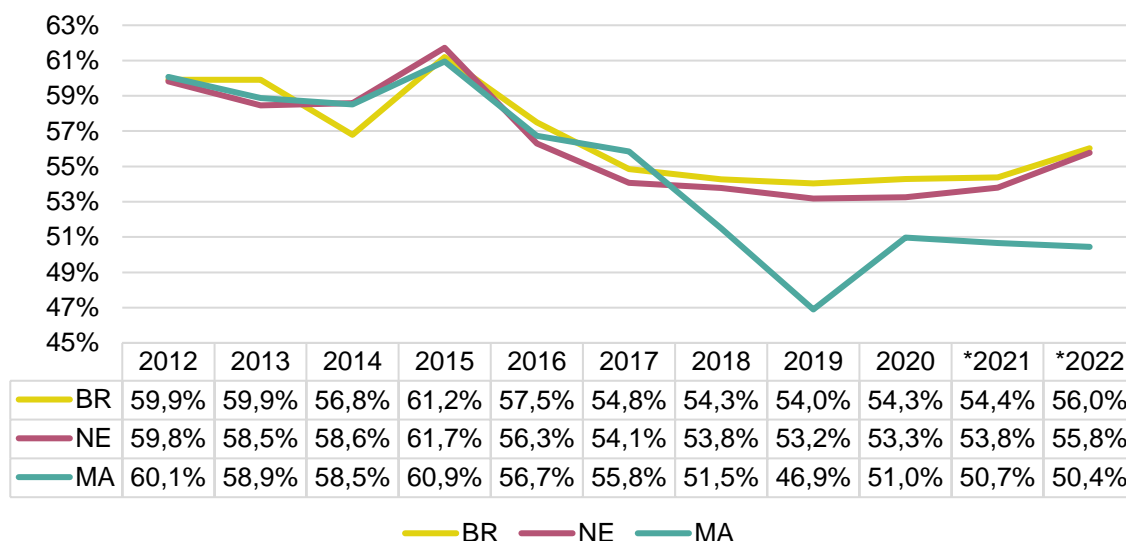
Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

Ao estabelecer um paralelo entre os sexos, observa-se, em toda série histórica, a desigualdade acentuada quanto a presença de mulheres e homens maranhenses fora da força de trabalho. No Maranhão, para os homens, a mínima histórica foi de 29% em 2015, e máxima 42%, em 2021 (IMESC, 2022). Portanto, se evidencia que a mulher fora da força de trabalho é proporcionalmente maior em relação ao homem.

No âmbito da categoria fora da força de trabalho, existe a categoria de desalentados. Os desalentados são as pessoas fora da força de trabalho na semana de referência que estavam disponíveis para assumir um trabalho na semana de referência, mas não tomaram providência para consegui-lo por falta de adequação, experiência profissional ou qualificação.

No Brasil, no Nordeste e no Maranhão, apesar da redução do percentual de mulheres desalentadas no período de 2012 a 2022, sobretudo, nos últimos três anos esse percentual aumentou. **(Gráfico 6)**

Gráfico 6 – Mulheres em desalento em relação ao total de pessoas em desalento no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022 (%)



Fonte: Elaboração do IMESC com dados do IBGE/PNADCT (1º trimestre)

No Maranhão, as mulheres representaram, em média, 54,7% dos desalentados em toda série histórica. Em 2022, 50,4% do total de desalentados no Maranhão eram mulheres (253.136). Porém, no *ranking* nacional, foi o 4º estado com o menor percentual de mulheres em situação de desalento (IMESC, 2022).

Em relação ao perfil de desalentados, no Brasil (62,7%) e no Nordeste (56,1%), as mulheres desalentadas vivem, predominantes, na zona urbana, enquanto no Maranhão, essas mulheres situam-se, predominantemente na zona rural, com 56,4%.

O desalento ocorre com maior frequência nas pessoas pardas. No Brasil, 64,4% das mulheres desalentadas declararam-se pardas; 68,6% no Nordeste e 71,1% no Maranhão. (IMESC, 2022)

Quanto à escolaridade, 31,8% das mulheres maranhenses desalentadas têm ensino fundamental incompleto, e 33% têm médio completo. Sobre a faixa etária, 39,7% desse grupo têm entre 25 e 39 anos. (IMESC, 2022)

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Por fim, o desalento ocorre com maior frequência nas mulheres nas abrangências aqui analisadas. No Maranhão, as mulheres pardas e com baixa escolaridade são as maiores atingidas pelo desalento.

5 CONCLUSÃO

Neste trabalho, buscou-se analisar a participação feminina no mercado de trabalho, realizando recortes territoriais para o Brasil, Nordeste e Maranhão. Partindo do entendimento que existe uma problemática quanto a inserção e permanência das mulheres na força de trabalho, mobilizou-se os dados da PNAD Contínua para indicadores relativos à população feminina economicamente ativa, que estavam dentro e fora da força de trabalho.

Quanto às mulheres na força de trabalho, observou-se um aumento sensível da presença feminina no mercado de trabalho nas três abrangências territoriais, no entanto, as mulheres são minoria dentre as pessoas ocupadas. Sobre a taxa de subocupação, observou-se um aumento da participação feminina no indicador, mas somente na abrangência nacional, as mulheres são maioria; enquanto para o Nordeste e o Maranhão, a subocupação é de maioria masculina. Quanto ao rendimento médio, as três abrangências apresentaram redução da disparidade entre homens e mulheres, porém ela ainda persiste no Maranhão, Nordeste e, de forma mais acentuada, no Brasil.

Acerca da população feminina fora da força de trabalho, constatou-se que as mulheres nordestinas e maranhenses são a maioria da população ativa fora da força de trabalho; enquanto no Brasil, as pessoas nessa situação são majoritariamente homens. Quanto aos desalentados, ou parte da população fora da força que não buscou trabalho por acreditar não ter requisitos, as mulheres são maioria em praticamente todos os anos das três abrangências. Apenas no Maranhão, em 2019, as mulheres foram a menor parcela dos desalentados. Esse problema fica ainda mais

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

acentuado ao observá-lo sob a ótica racial, já que detectou-se ser mais recorrente entre as mulheres pardas no Brasil, Nordeste e Maranhão.

Em suma, faz-se essencial traçar outros recortes territoriais para entender como se dão as dinâmicas em cada localidade. Construir políticas públicas transversais, em todas as frentes, precisa ser um compromisso de governo para enfrentar a desigualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 de mai. 2023.

_____. Câmara dos Deputados. **Chega à Câmara projeto do governo que prevê salários iguais para homens e mulheres.** 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/944566-chega-a-camara-projeto-do-governo-que-preve-salarios-iguais-para-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 18 mai. 2023.

BRUSCHINI, Cristina. **“Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985-1995)”.** In: ROCHA, Maria I. B. da (org.) Trabalho e Gênero – Mudanças, permanências e desafios. Campinas-São Paulo/ Editora 34/ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFMG, 2000, pp.13-18.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** In: Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p.595-609, set/dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acessado em: 15 mai. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 04 abr. 2023.

INSTITUTO MARANHENSE DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E CARTOGRÁFICOS (IMESC). **Boletim Social do Maranhão:** a participação das mulheres no mercado de trabalho. São Luís: IMESC, 2022. v. 4, n. 2 (abr./jun.). Disponível em: <https://imesc.ma.gov.br/portal/Post/view/socioeconomicos/565>. Acesso em: 04 abr. 2023.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. "**Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.**" Revista Estudos Feministas 26 (2018). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** Genebra, mai. 1953. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jun. 2023.

_____. **Convenção n.º 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Genebra, jun. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jun. 2023.

SALAS, Carlos; LEITE, Márcia. **Segregación Sectorial por Género: Una Comparación Brasil-México.** In: Cadernos PROLAM/USP, ano 7, v.2, p. 241-259, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/prolam/article/view/82307/85278> Acesso: 19 mai. 2023.

TEDESCO, A.; SOUZA, K. **Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.** Textos de Economia. V 23,n.1,p.1-21.2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/2175-8085.2020.e71518>. Acesso em: 19 mai. 2023.

PROMOÇÃO



APOIO

