

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Artur Nunes Neto¹
Claudia Corpa
Suitberta Mibach
Fernando Barros

RESUMO: Desde os primórdios da civilização até os dias atuais, a mulher sofre com a discriminação e impossibilidade de atuar no cenário profissional. A posteridade registrou fatos impressionantes que oprimiram a mulher durante muitos anos e afugentaram seus sonhos e aspirações, oferecendo-lhe um espaço restrito e limitado à prática doméstica. A participação da mulher no mercado de trabalho teve início com a I e II Guerras Mundiais conforme PROBST cita: **A participação da mulher no mercado de trabalho teve início com as I e II Guerras Mundiais. Os homens iam para as batalhas e as mulheres assumiam os negócios da família, conseqüentemente a posição de seus maridos no mercado. Quando a guerra acabou, muitos homens haviam morrido, e os que sobreviveram, ficaram impossibilitados de trabalhar, pois tinham sido mutilados. Dessa forma, houve a necessidade de as mulheres deixarem suas casas e filhos para fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens. (PROBST, 2003, p.1)** Sendo considerado um movimento social de interesse de ambas as partes (indústria e mulheres), a mulher teve uma longa peregrinação na busca de um espaço na sociedade, marcada pela precariedade, preconceitos e dificuldades, trabalhavam muitas horas por dia; elas estão em sua maioria em profissões chamadas de “guetos” femininos. Apesar da discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, elas derrubaram preconceitos, criaram sua própria rotina de trabalho fora do limite doméstico. No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Hahner (1978, p.95) salienta que, no século XIX, as mulheres eram empregadas em número crescente nas indústrias brasileiras, especialmente as têxteis, sendo que seus salários ainda estavam muito abaixo dos já pequenos vencimentos pagos aos homens. No Brasil, as primeiras profissões exercidas pelas mulheres foram enfermeiras, secretárias e professoras, as quais se mantêm com grande participação feminina até hoje. Durante esse processo de inserção da mulher no âmbito profissional, muitos problemas foram surgindo, tais como: o que seria trabalho de mulher e de homem, ou seja, mais uma vez o preconceito vem à tona e diferenciam ambos os sexos. Apesar desses fatos, percebemos que houve crescimento da inserção delas no mercado. Teixeira fala sobre esse crescimento: Nos últimos cinquenta anos um dos fatos mais marcantes ocorridos na sociedade brasileira foram a inserção crescente das mulheres na força de trabalho. Este contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem posto de trabalho na sociedade. Em 1957,

¹ Discentes do 1º ano do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba.
arturnuneschw@hotmai.com

129 operárias de uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque entraram em greve, por uma nova postura de comportamento perante a sociedade e consciente de sua força e atos, ocupando a fábrica para reivindicarem a redução de um horário de mais de 16 horas diárias para 10 horas. Estas, que trabalhavam por 16 horas diárias, recebiam um valor menor que um terço do salário dos homens. Essas trabalhadoras que estavam ali para resgatar seus direitos, foram fechadas no interior da fábrica onde, se deflagrou um incêndio que provocou a morte de todas carbonizadas, na data de 08 de março de 1957. Após tragédia, foi designada esta data como Dia Internacional da Mulher.

INTRODUÇÃO

O aumento da participação da mulher como provedora da renda familiar deu um grande salto a partir dos anos 1970. Geralmente a inserção feminina no mercado de trabalho não diminui o papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar. Justamente devido aos diversos papéis desempenhados na sociedade pela mulher, a decisão de participar do mercado de trabalho acaba sendo mais complexa do que a masculina.

Este trabalho investiga a situação da mulher em comparação com a do homem no mercado de trabalho, buscou-se identificar como a desigualdade de gênero se expressa no mercado de trabalho, a partir de diferentes formas de segmentação ocupacional e de desigualdade. A análise concluiu que cresce a ocupação feminina. Contudo, ainda persistem situações que colocam a mulher em condições desvantajosas em relação ao homem no mercado de trabalho.

A inserção da mulher na esfera pública continua concentrada em alguns setores e profissões, revelando a segmentação ocupacional. As trabalhadoras continuam tendo na prestação de serviços as maiores possibilidades de trabalho. Até mesmo nos setores em que as mulheres dominam, está clara a condição inferior e de subemprego, como é o caso dos serviços domésticos. Confirmou-se também que, apesar de haver maior proporção de mulheres ocupadas nos níveis mais elevados de escolaridade, as desigualdades salariais entre os sexos ainda existem, revelando a permanência da discriminação de gênero.



CONSTITUIÇÃO

Uma das questões mais tormentosas do Direito, em especial do Direito do Trabalho, é a discriminação, que assume no cotidiano das sociedades modernas as formas, modalidades e intensidades mais variadas.

A discriminação é uma realidade quase tão antiga quanto o homem, e apesar de todos os esforços, o combate às suas diversas formas não é tarefa fácil, demandando o engajamento e a participação ativa dos órgãos internacionais, dos governos e das sociedades envolvidas.

Frise-se, ainda, que a discriminação não ocorre apenas nos países de regimes totalitários ou nos países pobres ou em desenvolvimento. Ao contrário, trata-se de um problema globalizado que atinge ricos e pobres, democracias e ditaduras, repúblicas e monarquias.

Para o Direito do Trabalho, interessa o estudo da discriminação no trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente.

A Constituição Federal de 1988, representando o marco jurídico da democracia no país, redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres, com reconhecimento explícito das diferenças e da condição de desigualdade da mulher na sociedade.

Considerando o que foi estabelecido constitucionalmente na busca da igualdade entre homens e mulheres, harmoniza-se com o princípio da dignidade humana e repúdio à intolerância aos diferentes buscou compreender por que, tendo a Constituição Federal consignados em seu texto, vários dispositivos garantidores

da igualdade, tais como proibição da discriminação e de proteção dos direitos da mulher no trabalho, não reflete a realidade encontrada no mercado de trabalho.

Os direitos da mulher no trabalho anteriores à Constituição de 1998.

A primeira lei referente ao trabalho da mulher surgiu no Estado de São Paulo, em 1917, a qual proibia o trabalho da mulher **nos estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro de puerpério**. Somente em 1923 foi facultado, mediante lei federal, um repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto às mulheres que trabalhassem nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Pelo Decreto de 1932, foi assegurado um repouso de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto àquelas que trabalhassem em estabelecimentos públicos ou privados. Esse Decreto previa a estabilidade no emprego da mulher gestante. A proteção à maternidade ganhou enfoques constitucionais a partir da Constituição de 1934. Foi adquirida através desta, a igualdade de salário entre homens e mulheres; fica proibido o trabalho da mulher em locais insalubres e era ampla a proteção à maternidade à conta da União, do empregado e do empregador.

A Constituição de 1937 assegurou a licença da gestante **sem prejuízo do salário**, à conta do empregador, omitindo-se quanto à estabilidade da gestante. O custo da licença maternidade para o empregador contrariava a convenção nº3, da **OIT**, ratificada pelo Brasil em 1935, no sentido que o encargo referente ao afastamento da gestante não devia onerar o empregador, já alertando para o fato de que a elevação do custo da mão de obra feminina acarretava uma discriminação das mulheres no trabalho.

A Constituição de 1940 teve um Decreto autorizando a diferença de salários em 10%, em desfavor das mulheres.

A Constituição de 1946 voltou a proibir a diferença de remuneração, por motivo de sexo, assegurava o repouso remunerado e a estabilidade da gestante.

Verificou-se com o passar dos tempos que a tutela legal da mulher no trabalho, conferida pelo Estado, na realidade, tinha como fim a proteção da família, buscando a conciliação do trabalho fora do lar com suas atribuições do lar.

Os direitos da mulher no trabalho e a constituição de 1988.

A igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, proclamados pela Constituição Federal de 1988, sem dúvida representou uma grande conquista para as mulheres nesta busca incessante. Com essa finalidade, a Constituição discrimina positivamente a mulher criando benefícios previdenciários diferenciados em razão do sexo, como são exemplos à proteção à maternidade, a aposentadoria com menos idade e tempo de contribuição, e a proteção do mercado de trabalho mediante incentivos específicos.

No entanto, a realidade mostra um cenário bastante desfavorável para a mulher desde a fila de seleção para o emprego. A mulher, candidata ao emprego, mesmo em igualdade de condições profissionais e intelectuais com o homem, carrega consigo, só pela condição do sexo, a carga das obrigações familiares

existentes ou a existir como possibilidade futura e comprometedora para a empresa em termos de disponibilidade, dedicação e previdência.

Pesquisas revelam uma realidade onde existe a discriminação e o desrespeito às normas constitucionais. O acesso ao mercado de trabalho é limitado pelas exigências discriminatórias; exigências são feitas quanto à procriação e o estado civil, são diferentes os salários e o exercício das funções.

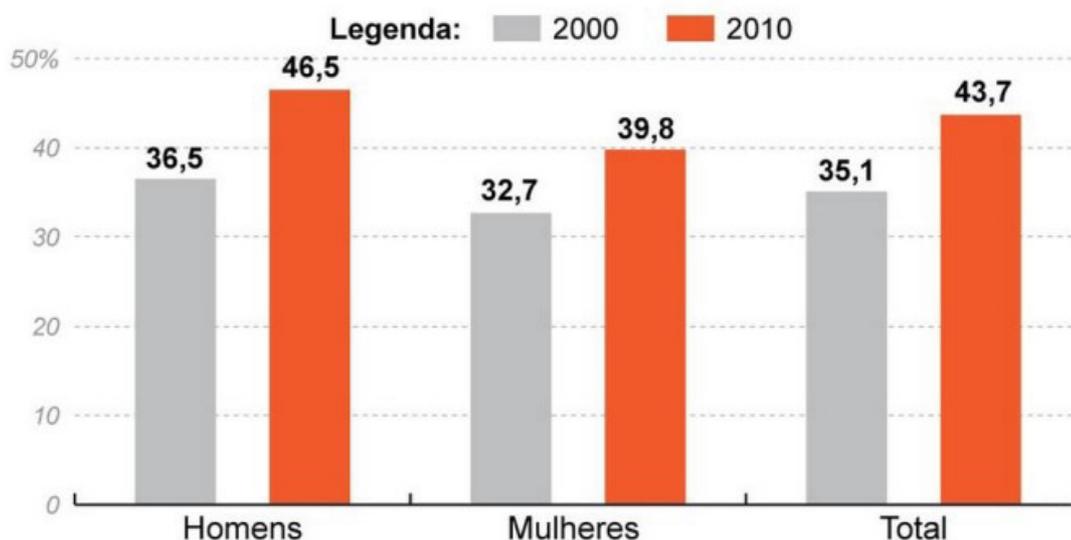
Diante deste contraste entre a Constituição e a realidade, é possível observar a importância da interpretação de constituição e da criação de normas de combate à discriminação da mulher, e a aplicação destas leis buscando o princípio de igualdade entre homens e mulheres.

Os direitos da mulher no trabalho e a proteção internacional.

A Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher constitui-se em um dos principais documentos internacionais de proteção a mulher que o Brasil inseriu em seu ordenamento jurídico, pela vinculação do princípio da igualdade com a efetivação do princípio da não discriminação.

Empregado com carteira de trabalho assinada (em %)

Distribuição percentual dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade



Fonte: Censo 2000 e 2010

DISPARIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

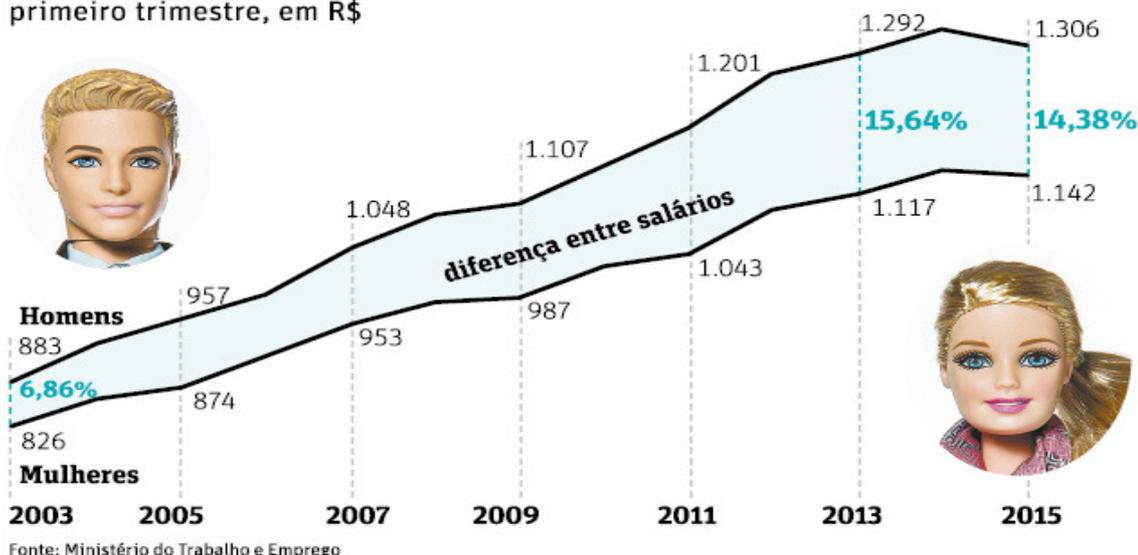
Apesar da aparente igualdade entre os sexos, os salários entre homens e mulheres continuam sendo diferentes. Pensando em esclarecer essa questão a Pesquisa Salarial do Grupo Catho apresenta estas diferenças salariais.

Através do estudo realizado pode-se notar que a diferença entre os salários de homens e mulheres vem crescendo nos últimos anos. No ano de 2005 essa diferença era aproximadamente 52% a mais para o salário dos homens. Para esse ano, até o mês de Junho, essa diferença subiu para 75,38%, no geral.

Analisando essa diferença, no mesmo período, em cada um dos níveis hierárquicos considerados nesta pesquisa, nota-se que para a maioria dos níveis houve um aumento da diferença entre salários, principalmente para os cargos mais elevados como diretores, o qual a diferença chega a aproximadamente 20%. Para os cargos de trainee, estagiários e operacionais houve uma queda na diferença salarial quando se compara os anos de 2005 e 2007. Apesar dessa diminuição a classe referente aos operacionais tem uma diferença de 45,59%, a maior diferença entre os níveis hierárquicos.

COMEÇANDO ATRÁS

Salário médio de admissão no primeiro trimestre, em R\$



Média Salarial por Nível Hierárquico (2005)

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	-	34.988,02	-	
Vice Presidente	-	21.993,00	-	
Diretor	14.256,95	15.279,16	93,31	7,17
Gerente	7.291,96	7.995,94	91,20	9,65
Consultor	4.749,56	5.871,31	80,89	23,62
Supervisão	3.233,41	3.715,63	87,02	14,91
Especializado	2.364,25	2.961,34	79,84	25,25
Professor Universitário	4.098,41	4.744,45	86,38	15,76
Administrativo	1.008,66	1.058,76	95,27	4,97
Trainee	1.323,05	1.635,23	80,91	23,59
Estagiário	677,74	742,95	91,22	9,62
Operacional	945,60	1.370,03	69,02	44,88

Média Salarial por Nível Hierárquico (2007)

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	26.500,00	28.211,00	93,93	6,46
Vice Presidente	20.000,00	26.048,00	76,78	30,24
Diretor	12.926,00	15.582,00	82,95	20,55
Gerente	7.316,00	8.136,00	89,92	11,21
Consultor	4.067,00	5.282,00	77,00	29,87
Supervisão	3.154,00	3.690,00	85,47	16,99
Especializado	2.358,00	3.006,00	78,44	27,48
Professor Universitário	3.652,00	4.572,00	79,88	25,19
Administrativo	1.016,00	1.082,00	93,90	6,50
Trainee	1.308,00	1.534,00	85,27	17,28
Estagiário	735,00	807,00	91,08	9,80
Operacional	908,00	1.322,00	68,68	45,59

Com relação ao faturamento (porte) da empresa tem-se que a diferença entre os salários aumentou em todos os níveis de faturamento considerados nesta pesquisa, quando se compara os anos de 2005 e 2007. Para esse ano, observou-se que quanto maior o porte da empresa maior a diferença salarial entre os sexos, exceto para as empresas que faturam mais do que R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões). A diferença salarial chega a aproximadamente 84% em empresas que faturam de R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões).

Assim, conclui-se a que a diferença salarial está aumentando, principalmente em grandes cargos. Não podemos esquecer que essa diferença tem fatores ligados não somente à discriminação sexual, mas também à diferença regional e a diferença de papéis que homens e mulheres exercem na sociedade.

Um estudo mais aprofundado considerando outros fatores fez-se necessário para saber realmente quais os pontos que levam essa diferença salarial. .

Assim, realizamos uma série de análises para verificar o porquê dessa diferença, e identificamos, com base na Pesquisa Salarial de Julho de 2007, cinco fatores que explicam essa diferença. São eles:

1. Porte de Empresa
2. Níveis de Cargo Ocupado por Sexo
3. Ramo de Atividade Econômica
4. Empregabilidade
5. Escolaridade

Nossa pesquisa contou com 53.265 respondentes em todo o território nacional, sendo 22.730 mulheres e 30.535 homens.

A diferença salarial baseada no gênero existe devido à combinação de vários fatores, incluindo:

As características pessoais: sexo, idade, nível e tipo de ensino (isto é indivíduos estudados), experiência de trabalho, garantiam de emprego, número de filhos, estado civil, raça, etnia e estatuto migratório, região, religião,

Características do emprego: Tipo de contrato, tempo de trabalho (que pode ser tempo parcial ou trabalho a tempo inteiro) condições laborais, ocupação, estado do trabalho.

Características do Empregador ou da Empresa: setor econômico, tamanho da empresa, a existência ou não de um sindicato.

Segregação: horizontal ou vertical. Em segregação horizontal, as mulheres estão concentradas em menor número em setores ou profissões e são menos. Em segregação vertical, menor número de mulheres está empregado em empregos bem pagos e que enfrentam obstáculos nas suas carreiras.

Institucional: educação e formação profissional, negociação salarial coletiva, relações laborais, políticas de licença parental, puericultura, atendimento a idosos.

Normas sociais: educação das mulheres, escolhas de trabalho, padrões de carreira.

A média mundial das disparidades salariais entre homens e mulheres é de cerca de 18%, com a Europa, Oceania e América Latina em geral, mostrando resultados mais positivos do que a Ásia e a África, para os quais a disponibilidade de dados é limitada.

Esta percentagem pode variar dependendo de qual país é caracterizado. A pesquisa mostrou que a diferença é tão alta em Azerbaijão (46 por cento) e tão baixa no Paraguai (4 por cento).

A diferença salarial entre homens mostra como o trabalho das mulheres é valorizado. Ela revela a discriminação de gênero e a segregação ocupacional no local de trabalho. Os números também refletem:

A concentração das mulheres no trabalho a tempo parcial, em trabalhos específicos.

A distribuição desigual das responsabilidades domésticas em que as mulheres ocupam a maioria das tarefas domésticas.

A maior probabilidade para as mulheres fazer interrupções de carreira, devido ao cuidado da criança e da família.

As disparidades salariais não só afetam a vida de trabalhadores do sexo feminino, mas de toda a sua família, especialmente quando estas mulheres são chefes de família ou mães solteiras. As disparidades salariais contribuem para as más condições de vida, má nutrição e assim, dificulta o alcance da meta de desenvolvimento do milênio relacionado com a erradicação da fome e pobreza.

CONCLUSÃO

Atualmente, a evolução da mulher no mercado de trabalho é visível, apesar de ainda ganharem menos que os homens e desempenharem as mesmas funções.

Os movimentos feministas realizados ao longo de todos esses anos contribuíram para a inserção da mulher nos mais diversos postos de trabalho. Hoje, além de realizar as tarefas domésticas e cuidar dos filhos, elas também ajudam no orçamento familiar; a mulher, de certa forma, tornou-se independente, ela trabalha,

estuda, toma suas próprias decisões, tem suas responsabilidades e é capaz ainda de incorporar outras atividades que apareçam, fazendo-as com eficiência.

No Brasil, a caminhada feminina derrubou preconceitos e mudou um pouco da cultura conservadora dominante na sociedade.

Por meio da desagregação do diferencial de salários segundo a condição constatou-se que, de maneira geral, as mulheres encontram-se em situação ainda mais desvantajosa do que os homens.

O trabalho traz várias questões e nem todas ainda estão devidamente respondidas, mas, perante os resultados obtidos, algumas linhas gerais podem ser vislumbradas. Primeiramente, percebe-se que o mercado de trabalho nacional, particularmente no caso das mulheres, existe algum viés dentro da estrutura ocupacional.

Se você tem 20 anos de idade em 2015, sua chance de ver igualdade de gênero, no mercado de trabalho, em todo o mundo ainda são pequenas. Segundo o Fórum Econômico Mundial, será preciso esperar até 2095, para que isso aconteça, caso o ritmo das transformações continue o mesmo.



REFERÊNCIAS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 pelo Tratado de Versailles, e fazia parte da Sociedade das Nações. Em 1945, após a II Guerra Mundial, e com a aprovação da Carta das Nações Unidas e a criação da

Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT passou a ser vinculada à ONU. A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional.
ALVES, E. L. G.; AMORIN, B. M. F.; CUNHA, G. H. de M. **Emprego e ocupação**: algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na Grande São Paulo - 1988/1995. Brasília: Ipea, 1997 (Texto para discussão, n. 497). [[Links](#)]

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n.2, abr.-jun. 2002. [[Links](#)]

AVELINO, R. R. G. **Self-selection and impact of migration on earnings**, 2007. Mimeografado. [[Links](#)]

BARROS, A.M. *A Mulher e o Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, R. P.; RAMOS, L.; SANTOS, E. **Gender differences in brazilian labor markets**: investment in women's human capital. Chicago: University of Chicago, 1995. [[Links](#)]

BARROS, R. P.; CORSEUIL, C. H.; SANTOS, D.D. A natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo. **Mercado de Trabalho - conjuntura e análise**, Ipea, n. 13, junho 2000. [[Links](#)]

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural variables. **Journal of Human Resources**, v. 8, 1973. [[Links](#)]

BROWN, R. S.; MOON, M.; ZOLOTH, B. S. Incorporating occupational attachment in studies of male-female earnings differentials. **Journal of Human Resources**, v. 15, 1980. [[Links](#)]

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil: 1985/1995). In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e gênero**-mudanças, permanências e desafios. Abep, Nepo, Cedeplar. São Paulo: Editora 34, 2000. [[Links](#)]

BRUSCHINI, C.LOMBARDI M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década. Belo Horizonte : ABEP 1996 4 v. p. 483-513.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino no Brasil. Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas , São Paulo , p . 1 2, set, 1998.

CACCIAMALI, M. C. HIDRATTA G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – São Paulo, v.35,n.4, p.767-795, out-dez.,2005.

CAMBOTTA , J. N. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado do trabalho por regiões nordeste e sudeste do Brasil; IPEA-CAIXA, 2005.

Cf. BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. Malheiros Editores, 1999.

CANÇADO, R. P. Migrações e convergência no Brasil: 1960-1991. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, abr.-jun. 1999. [[Links](#)]

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 2. ed. Almedina, 1998.

CHAVES, M. de F. G. Migração feminina: familiar ou autônoma? Observações sobre as mulheres que migram solteiras e separadas. In: XIV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XIV. **Anais...** Caxambu/MG, Abep, 2004. [[Links](#)]

Classificados. folha.uol.com.br/.

DUNCAN, O. D.; DUNCAN, B. A methodological analysis of segregation indices. **American Sociological Review**, v. 20, 1955. [[Links](#)]

HECKMAN, J. J. Sample selection as a specification error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, 1979. [[Links](#)]

KON, A. Segmentação ocupacional brasileira segundo gênero. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Anais...** São Paulo: ABRT, 1999. [[Links](#)]

LEME, M. C.; WAJNMAN, S. **Efeitos de período, corte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**, 1999. Mimeografado. [[Links](#)]

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; WAJNMAN, S. **Sexo frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Organização Gelre, 2005 (Série estudos do trabalho, coletânea Gelre). [[Links](#)]

Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, 1998, Coimbra Editora.

MENEZES, T.; FERREIRA JUNIOR, D. Migração e convergência de renda. In: FÓRUM DO BANCO DO NORDESTE DE DESENVOLVIMENTO E VIII ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA. **Anais...** Fortaleza, 2003. [[Links](#)]

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, junho 2006. [[Links](#)]

NUNES, M.T., *Revista de Informação Legislativa, Brasília, jan/mar 2007, a.44 n.173.*

OLIVEIRA, A. M. H. C. Indicadores da segregação ocupacional por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XI. **Anais...** Abep, 1998. [[Links](#)]

OLIVEIRA, K. F.; JANNUZZI, P. M. Motivos para migração no Brasil: padrões etários, por sexo e origem/destino. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XIV. **Anais...** Abep, 2004. [[Links](#)]

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. Participação da mulher no mercado de trabalho: discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, jul.-set. 1999. [[Links](#)]

_____. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos Estados de São Paulo e Pernambuco. **Economia Aplicada**, v. 1, n. 3, 1997. [[Links](#)]

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, 14 (4): 693-709, 1973. [[Links](#)]

PIOVESAN, F. *Direitos Humanos, O princípio da dignidade humana e a Constituição Brasileira de 1998*. *Revista dos Tribunais*, março 2005, vol. 833, p41-53.

SANTOS JUNIOR, E. R.; MENEZES FILHO, N. A.; FERREIRA, P. C. Migração, seleção e diferenças regionais de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 3, p. 299-332, 2005. [[Links](#)]

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, 2001. [[Links](#)]

SOARES, C. **Os impactos das novas tecnologias no emprego, gênero e qualificação nas atividades de escritório**. Niterói: UFF, 2001. Mimeografado. [[Links](#)]

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, junho 2004. [[Links](#)] de noventa.