

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

1

MERCADO DE TRABALHO E EDUCAÇÃO PARA AS MULHERES: os atrasos gerados por uma sociedade patriarcal

Bruna Gonçalves¹

Alice Pauler Vedovatto²

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. A EDUCAÇÃO DAS BRASILEIRAS DESDE 1872: o que o recenseamento nos mostra; 2. O MERCADO DE TRABALHO FEMININO; 2.1 Os empregos irregulares e os direitos que a mulher perde devido a tal situação; 2.2 As diferenças salariais; 2.3 A dupla jornada da mulher; CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO

As mudanças ocorridas no último século foram fundamentais para a maior participação feminina no mercado de trabalho, o principal motivo é que o sexo feminino possui um nível médio de educação maior (37%) que o masculino, todavia ainda continua ganhando cerca de 25% a menos que eles. Averiguando os dados expostos, pesquisa-se sobre as mudanças sociais e empregatícias que fizeram com que houvesse uma maior participação feminina, mas também se constata que continuam havendo nichos de funções socialmente entendidas como femininas, e que estas possuem relação direta a precarização de mão de obra. O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo e estatístico, buscando dados para melhor expor o problema, pesquisado em artigos e livros acerca do tema. Observou-se que desde 2000 as mulheres tem tido uma ascensão linear no que concerne a educação e trabalho, mudanças. Sendo assim, por que as mulheres continuam a ganhar menos? Havendo um histórico de qualificação e trabalhos menos valorizados e cada vez mais, terceirizados, e também a necessidade de terem que sair em média 6 vezes mais que os homens em seus trabalhos, diminuindo as chances, de serem promovidas, assim tendo que viver em um constante recomeço. Mas elas estão e continuarão presentes, cada vez mais nos trabalhos brasileiros.

Palavras-Chave: desigualdade salarial; educação; mercado de trabalho; mulher.

ABSTRACT

The changes that occurred in the last century have been fundamental to an increase in women participation on the workplace, the main reason for this is that women, in general, have a greater level of education (37% higher than men), however still has an income about 25% lower. After investigating the data on the subject, a research was made about the social and employment changes which lead to a greater participation of women on the work market, but it is well observed that niches of jobs that are socially understood as feminine still exists and those have a direct relation to an increase in precariousness of manpower. A qualitative and statistical method of research was used, using data, books and scientific papers to better expose the issue. It was observed that since the year 2000 women

¹ Acadêmica do Curso de Direito da FAMES. Endereço eletrônico: brunamsgoncalves13@gmail.com

² Acadêmica do Curso de Direito da FAMES. Endereço eletrônico: licepv@hotmail.com



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

2

have had a linear growth in the areas of education and work, which means changes. Therefore, why does women still make less money than men? There is a historic of qualification and less valued jobs and even more outsourced employees, also the necessity of having to quit their jobs been 6 times higher than men, makes the chances of having a promotion even smaller, thus having to live in a constant restart of their lives. But, they are and they will continue to be present in the Brazilian workplace.

KEY WORDS: education; wage inequality; workplace; wage inequality; women.

INTRODUÇÃO

A posição das mulheres ao longo do tempo, se deu em poucas áreas. Os poucos dados existentes da Revolução Industrial, não demonstram quais seriam as suas atividades, mas sabe-se dos locais insalubres, das humilhações, e que poderiam até sofrerem agressões físicas, quando não cumprido o que lhe era ordenado. Ademais, é sabido das longas e exaustivas jornadas de quase 17 horas diárias que os operários eram submetidos pela burguesia.

Todavia, é possível perceber a divisão contínua nos trabalhos, desde os mais antigos tempos. A figura feminina possui uma taxa maior de empregos nas áreas de limpeza, educação, atendimento ao público, e números baixos no que concerne ao trabalho braçal, ou até mesmo em áreas científicas, sendo estas áreas essas masculinizadas.

Ainda é possível perceber o porque estes nichos continuam com maior participação das mulheres. A forma de criação social que elas recebem, passando o entendimento à elas de serem delicadas, boas no que concerne a casa, zelosas e atenciosas. Isso se torna um molde para as profissões comerciais, de saúde, e outras tantas que envolvem público.

Com o passar das décadas, as mulheres superaram os homens no quesito educação, sendo maioria quanto a alfabetização, e quanto a maior participação nas universidades, entretanto, ainda são minoria nos cargos de maior escalão, e maioria nos trabalhos terceirizados, com que faz com que seus salários sejam menores, logo, sejam mais contratadas.

Existe uma relação básica na equação empregos, educação e idade. As mulheres que possuem melhor formação educacional, e possuem mais de 24 anos, conseguem mais facilmente empregos. Um ponto interessante, é que, por existir uma



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

3

maior dificuldade pelo público feminino inexperiente e de menor escolarização, faz assim com que diminua a sua capacitação, desta forma limitando a sua experiência. De modo a superar este obstáculo, as mulheres investem cada vez mais em treinamentos e cursos de requalificação profissional, utilizando daqueles ofertados pelo Sistema Público.

1. A EDUCAÇÃO DAS BRASILEIRAS DESDE 1872: o que o recenseamento nos mostra.

O primeiro Censo (não oficial) realizado no Brasil foi realizado em 1872, de modo que os “chefes das famílias” preencheriam um formulário respondendo o que era pedido e entregando na paróquia da cidade. Os dados recolhidos traziam pontos como, sexo, raça, estado civil, condição (escravo ou livre), nacionalidade, profissão. Entretanto, não havia comparação de idade e alfabetização, fato que fez com que a taxa de analfabetismo aumentasse (JANSEN, 2013).

Em 1890, é realizado o primeiro Censo oficial do país, embora não trouxesse muitas novidades quanta a educação brasileira, foi um passo para o início da estatística populacional, e na diferenciação educacional quanto aos sexos, podendo neste se perceber um grau maior de analfabetismo entre as mulheres, quanto aos homens (SOARES; MELO; BANDEIRA, 2014).

Já em 1940, cria-se o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que analisa e repassa dados sobre o país até hoje. Neste Censo, houve uma mudança quanto a educação, foi-se instaurado subdivisões para investigar o nível educacional, sendo eles: o elementar, o médio e o superior. Com esse recenseamento, foi possível perceber que as mulheres apresentavam menor escolaridade em todos os níveis, sendo que de toda a população, apenas 5% dela possuíam nível superior, sendo deste total, apenas 10% mulheres. Neste mesmo dado, foram pesquisados quais seriam os cursos que possuíam maior público feminino, sendo eles: áreas das artes domésticas (96%), serviços sanitários e de assistência social (71,4%), pedagógico ou magisterial (90%) e música (85%). (SOARES; MELO; BANDEIRA, 2014).



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

4

No Censo de 1950, o perfil da mulher brasileira pouco se alterou, o nível de analfabetismo continuou elevado (61%), entretanto, no nível superior mais do que dobrou, passando de 9,6 mil, para 21,1mil.

Entretanto, em 1970 existe um avanço significativo nas mudanças educacionais das mulheres. Embora, ainda fossem maioria analfabeta, a diferenciação dos sexos no nível superior se tornou mais equilibrada, mesmo que os cursos continuassem com o mesmo padrão (saúde, assistência social e educação). Foi nesta década, que o curso de enfermagem atingiu uma porcentagem de 90% de integrantes femininas, e o curso de direito com 13%. Na década de 80, não houveram grandes mudanças, apenas o curso de matemática nas exatas havia porcentagem maior feminina (59%).

Mas é realmente em 1990 que as mulheres atingem um novo patamar, sendo nesta década a primeira vez que elas superam os homens na questão educacional, sendo elas maioria alfabetizada. Também tendo maior participação em cursos com nichos masculinos, como medicina, odontologia, estatística, física, administração e contábeis.

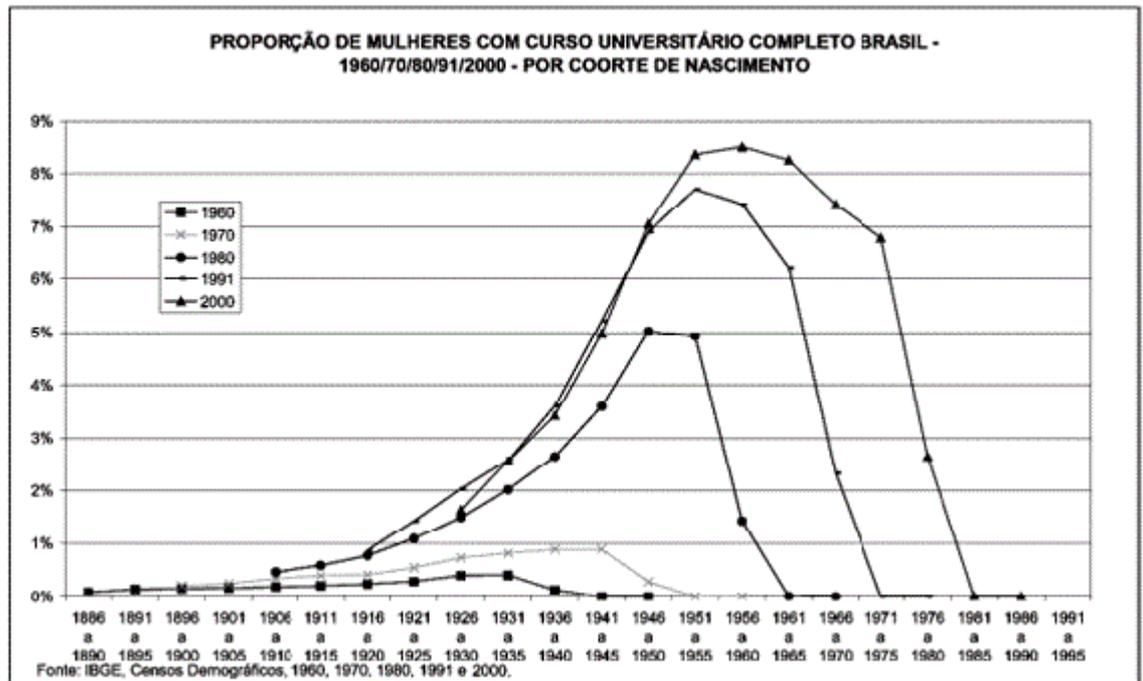
Em 2000, continua-se diminuindo as taxas de analfabetismo, sendo que a maior parte das mulheres que não sabiam ler ou escrever eram maiores de 40 anos, ou seja, um problema de outras décadas não solucionado até então. As bases curriculares continuavam as mesmas no ensino superior, apenas adentrando em alguns novos ramos, como arquitetura e odontologia.

No ano de 2010, as mulheres dobraram no ensino superior (12,5%) (gráfico 1), sendo maioria nas universidades, todavia, percebe-se que mesmo passados todos esses anos, os nichos femininos permaneceram os mesmos, tendo pouquíssimos cursos de exatas, tecnologia com maioria feminina. Essa minoria tem relação ao fato social, pois as mulheres são pouco incentivadas ao longo da sua vida, a buscarem outras fontes. Um exemplo são os cursos de engenharia, que mesmo havendo um número simplório do sexo feminino em salas, são os que mais se formam em relação aos homens desta área.

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

5

Gráfico 1



(Fonte: Beltrão; ALVES, 2009)³

2. O MERCADO DE TRABALHO FEMININO

Nos anos de 1872, as mulheres participavam dos trabalhos mais corriqueiros, sendo elas 52% empregadas domésticas e costureiras, já em 1900 esse número sobe para 73%. Todavia em 1920, há uma queda para 17%, explicado pelo fato dos trabalhos domésticos não remunerados não serem considerados. Os anos seguintes não demonstram nenhuma mudança significativa destes dados.

Entretanto, 1960 esse cenário muda, devido ao aumento da expansão industrial, e subsequentemente um êxodo rural, faz-se com que o Brasil apresente novos setores, contudo a indústria ainda era vista como masculina, a não ser por

³ BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000100007>. Acesso em: 11 abr. 2018.



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

6

poucas ramificações, como o setor têxtil e de vestuário (estes dois foram evoluindo de forma mais lenta), mas o que realmente impulsionou a empregação feminina foram os comércios e os pequenos serviços pessoais.

Como resultado da evolução industrial no país, a década de 70 e 80 foi marcada por mudanças, sociais, culturais e o mais determinante para o público feminino, a taxa de fecundidade começou a cair, facilitando a saída do ambiente doméstico. No Brasil, o período de 1980 a 1985, a diminuição de filhos por família, caindo de 4,4, para 2,5 neste período.

O Brasil é um país com maioria feminina, e por haverem poucas oportunidades em cargos altos nas empresas, as mulheres procuraram cada vez mais se impor no mercado de trabalho, investindo em suas próprias empresas. Um fato que foi importantíssimo para ampliar a quantidade de empresas dirigidas por mulheres, foi a criação em 2008 do MEI (Micro Empresa Individual), que garante uma facilidade no que concerne em tributos pagos ao governo. Para que se tenha uma ideia, em 2009 o sexo feminino havia criado 21.590 micros empresas individuais, já em 2014, esse número possuiu um aumento de 800%, se transformando em cerca de 2,1 milhões (ONU MULHERES, 2016).

Acredita-se que o número de mulheres empreendedoras possa ter aumentado, por haver uma facilidade de conciliar a sua vida particular a profissional, já que 55% das mulheres empresárias possuem filhos, e cerca de 75% das mulheres que criam o seu próprio negócio os fazem após a gravidez. Além de poderem empregar mais mulheres qualificadas, e valorizando a prática feminina dentro da sua própria empresa.

Os empregadores atualmente buscam determinadas funções além do usual, competência, agilidade, oralidade, resolução de conflitos, ou seja, existe uma necessidade maior nas habilidades técnicas de um empregado. No gráfico 2, é possível notar uma diferença percentual acentuada nas atividades, de educação, saúde, e serviços sociais, nos outros serviços coletivos, sociais e pessoais, e serviços domésticos. Sendo do entendimento da autora, que se o quesito comércio e reparação estivessem separados, haveria maioria no comércio também.

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

7

Gráfico 2

Atividades econômicas	2004		2014	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Agropecuária, pesca e exploração florestal	15,6%	23,4%	10,5%	16,9%
Indústria	12,6%	16,4%	11,2%	14,7%
Construção	0,4%	10,9%	0,7%	15,7%
Comércio e reparação	15,8%	18,3%	17,5%	18,6%
Alojamento e alimentação	4,2%	3,0%	6,2%	3,5%
Transporte, armazenagem e comunicação	1,3%	7,1%	1,7%	8,4%
Adm. pública, defesa e seguridade social	4,5%	5,5%	5,1%	5,4%
Educação, saúde e serviços sociais	16,5%	3,5%	18,3%	4,3%
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	5,8%	3,0%	13,9%	0,9%
Serviços domésticos	17,0%	0,9%	6,2%	2,7%
Outras ativ. ou atividades mal definidas	6,2%	7,9%	8,7%	8,9%
Total	34.786.567	7.893.414	42.419.713	55.692.727

(Fonte: TEIXEIRA, 2016)⁴

Mas por que as mulheres estão se destacando frente aos homens? Esta pergunta poderia ser respondida pelo aumento da escolaridade e pela busca de regularização de seus empregos, para que possam desfrutar dos benefícios que os envolvem.

[...] escolaridade e salários são positivamente correlacionados com o aumento da participação feminina dentre os ocupados, enquanto informalidade e expansão da economia de serviços têm correlação negativa. Isso significa que o melhor desempenho das mulheres *vis-à-vis* os homens na obtenção de postos de trabalho não se deve ao aumento da informalidade e da precariedade da economia — aspectos negativos —, nem tampouco ao fato de o setor de serviços ser aquele que mais oferece oportunidades de emprego. Pelo contrário, a regressão sugere que as mulheres tendem a não aceitar na mesma proporção da média da população os empregos informais, buscando, na verdade, mais formalidade. Além disso, mostra também que a expansão da economia de serviços levou a um crescimento proporcionalmente maior da participação masculina do que da feminina (LAVINAS,2001).

⁴ TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Avanços e Continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014)**. 1. ed. UFPB: Revista da ABET, 2016. 94-95 p. v. 15

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

2.1 Os empregos irregulares e os direitos que a mulher perde devido a tal situação.

Durante anos as mulheres em determinados serviços, como por exemplo o de doméstica, não possuíam direitos básicos de um trabalhador, como carteira assinada, licença maternidade, vale transporte, entre outros. Este fato ocorria pela irregularização destes serviços. Ainda usando o exemplo da doméstica, pode-se dizer que no ano de 2015 houve uma significativa e necessária mudança. Foi neste ano que foi aprovada a Lei Complementar nº 150 de 1º de Junho de 2015. Que garantia direitos e deveres ao contrato com a empregada.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Por conta de todo um passado segregacionista em relação aos sexos, foi-se passado uma imagem construída socialmente com base em uma natureza frágil. Mesmo tendo anos de lutas feministas e direitos conquistados, ainda existem divisões de cargos por sexo. Sendo muito mais comum uma mulher ser dona de casa, ainda mais quando ela possui filhos, se tornando mais fácil de cuida-los. Por ficarem em casas, e elas não ficarem ociosas quanto ao trabalho, se tornou cada vez mais comum haverem mulheres que trabalham em seus lares. Hirata (2002), ainda complementa que há uma necessidade de aumentar o significado de “trabalho”. Colocando como trabalho, o voluntário, o não remunerado no âmbito de mercado, e o doméstico.

Os motivos da mulher não estarem no mercado de trabalho são vários, existe um fenômeno chamado reprodução social, que são serviços que não geram riquezas,



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

9

mas que ainda é maioria feita pelo sexo feminino. Mesmo com o passar do tempo, o mercado de trabalho feminino ainda é visto como complementar, sendo acessória a produção masculina.

Tratando de pontos mais socialmente sabidos, seria o da dificuldade de conseguir os melhores cargos em empresas, mesmo tendo seu potencial, como dinâmica, alta escolaridade, e entre outros. Ainda há uma barreira: família. Quando se pensa em mulheres, há uma conexão lógica quanto a possibilidade delas terem filhos, gerando uma “perda” de lucros para o empregador. Sendo 180 dias de licença maternidade, saídas para consultas, exames. Mesmo sendo uma escolha de cada uma, e havendo o seu direito básico de assistência durante a gravidez, isto é um incômodo ao empregador.

2.2 As diferenças salariais

A questão salarial ainda é envolto de uma falta de dados concretos, determinados e específicos de cada função, é sabido que existe uma diferenciação, entretanto é difícil os expor em números precisos.

A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção n. 100 de 1951 e a Convenção n. 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil. (CESIT,2017)

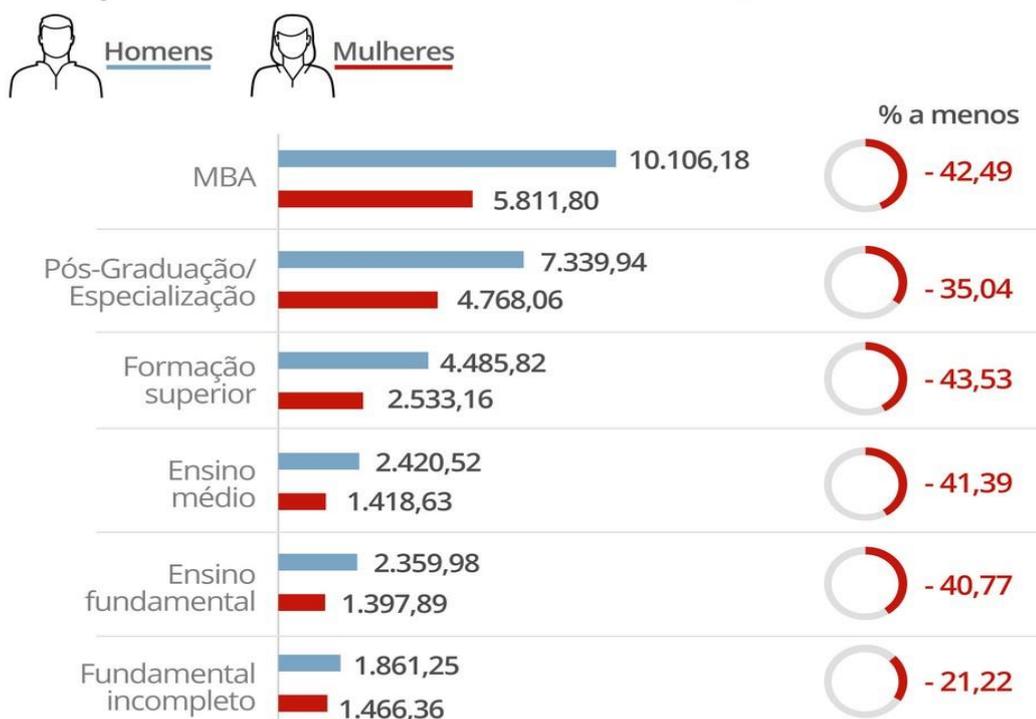
A dificuldade dos dados é que, existem muitas margens dentro do próprio trabalho, pois envolvem responsabilidades, competências, qualificações, estudo, que são realizados de outras formas, mas ainda possuem o mesmo valor. Há dificuldades de encontrar uma média em determinadas funções, como por exemplo a construção civil, já que as mulheres nesta área são minorias, todavia quando presentes, estão nos melhores cargos.

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

10

Diferença de salários por escolaridade

Pesquisa leva em conta a média salarial, em R\$



Fonte: Catho



Infográfico elaborado em: 06/03/2018

5

No caso de dados gerais, se faz uma média de rendimento de ambos os sexos, que mede a diferença dos ganhos de cada sexo, de modo a se ter uma base de como isto ocorre. Com base nos dados do Pnad, liberados pelo IBGE, as mulheres recebiam em 2014, R\$ 1.435,97, enquanto os homens R\$1.934,93 (CESIT, 2017).

Um fator externo determinante para a menor renda feminina é o trabalho doméstico. Por serem ainda, mais responsáveis por cuidarem da casa, as inviabiliza de fazerem horas extras, e ainda possuem uma carga horária menor que a masculina.

⁵ CAVALLINI, Marta. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**: A diferença salarial chega a quase 53%; as profissionais ainda são minoria em cargos de gestão.. 07/03/2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 14 abr. 2018



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

11

Outro fator são os centros que se concentram os grupos femininos, por existir um maior número de mulheres interessadas em determinada função, para o empregador é vantajoso, pois, ele saberá que devido a procura o valor do salário poderá ser mais baixo, porque haverá demanda dos trabalhadores para aquele posto.

O nível de escolaridade das mulheres tem influência direta em seus empregos, já que as que possuem uma educação mais elevada, conseguem melhores salários, mas enfrentam a barreira do preconceito, assim, não conseguindo os melhores cargos. E as menos escolarizadas acabam tendo salários mais baixos. A melhor solução para igualizar esta questão, seria uma lei específica, fiscalização e maior debate na causa social feminina.

2.3 A dupla jornada da mulher

Mesmo com uma evolução social, algumas características se mantêm presentes, os nichos empregatícios com mulheres continuam os mesmos, a colocação da mulher no que concerne a casa também não mudou.

Além do mercado de trabalho, a mulher ainda tem que lidar com os afazeres domésticos, que ainda a maior parte é realizada por ela. Para que isto ocorra, existem jornadas diferentes de trabalho para cada sexo. Aponta-se que o sexo masculino, tende a trabalhar economicamente mais que a mulher, para que ela possa assim ter maior disponibilidade para a casa. Ademais, o sexo feminino, ainda é a garantista dos filhos, sendo ela que ajuda em tarefas, os arruma para a escola, interage mais com a criança.

As mulheres haviam ingressado na força de trabalho, mas ainda eram responsáveis por criar os filhos, cozinhar, limpar, costurar, remendar – o trabalho penoso e mecânico essencial para a família. As responsabilidades domésticas das mulheres impediam-nas de ingressar nos domínios públicos do trabalho, da política e da empreitadas criativas em pé de igualdade com os homens (GOLDMAN, 2014).

Em 2014, 51,3% dos homens e 90,7% das mulheres declararam realizar algum tipo de trabalho doméstico. Em 2004, esse percentual era de 46,2% para os homens e 91,3% para as mulheres. A ampliação de creches é parte das políticas públicas que interferem na divisão sexual do trabalho. Entre

10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

12

2001 e 2013, a cobertura para a faixa etária de 0 a 3 anos evoluiu de 10,6% para 23,2% (TEIXEIRA, 2016).

Anos	Média de horas no trabalho principal			Média de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas ocupadas		Jornada Total	
	Total	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2004	42,0	44,8	37,7	10,0	22,0	54,8	59,7
2014	40,0	42,0	37,0	10,0	21,0	52,0	58,0

(Fonte: TEIXEIRA, 2016)⁶

CONCLUSÃO

Os resultados finais deste trabalho foram satisfatórios, conseguindo atingir a temática sugerida e trazendo dados no que concerne a educação e mercado de trabalho feminino.

O fator mais determinante para a evolução contínua da mulher foi a educação superior, com todos os dados citados foi possível perceber o desenvolvimento no trabalho, conforme a escolarização era maior.

Um ponto importantíssimo que determinou uma mudança de rumo para as mulheres foi a diminuição da taxa de fecundidade, fato que possibilitou que as mães pudessem se dedicar mais aos seus empregos externos, do que o seu trabalho doméstico e da criação do seu filho. Todavia, é sabido que elas ainda são maioria no que concerne a casa e família.

O mercado de trabalho feminino ainda conserva as características do século passado, se concentrando nos mesmos nichos, (educação, serviços sociais, comércio e saúde), e este fato pode implicar nos seus salários e desenvolvimento intelectual, pois com a maior procura de determinados ofícios, faz com que o seu ganho possa ser reduzido, pela ideia de demanda e procura.

⁶ TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Avanços e Continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014)**. 1. ed. UFPB: Revista da ABET, 2016. 94-95 p. v. 15.



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

13

Ademais, as mulheres tem investido cada vez mais, como empresárias, depois da criação do MEI, houve um aumento expressivo de empresas dirigidas por mulheres, sendo elas a maioria mães, o que retoma novamente a dupla jornada de trabalho que o sexo feminino encontra. Tendo o seu próprio negócio, facilita a conciliação família e emprego, já que os horários são mais flexíveis e possuem outros benefícios.

A dupla jornada, que ainda é exercida por maioria feminina é fator determinante para as mulheres deixarem seus empregos, ou terem horários empregatícios assalariados menores. A carga horária dos dois “empregos” somadas são maiores, e extremamente cansativas, já que no que âmbito doméstico estão fatores como, família e atividades domésticas. Não têm-se um tempo para descanso e lazer durante a semana.

O elemento acima é decisório para as diferenças salariais. Durante todo o texto, foram evitados pensar em motivos óbvios, como a gravidez. Foi tentado buscar os diferentes elementos que fazem com que exista uma diferença salarial. E este foi um ponto decepcionante de certo modo, já que no Brasil, não existem as pesquisas necessárias para haver um número correto da diferenciação salarial, as explicações são que, com diferentes cargos, qualificações, responsabilidades, carga horária, diferentes horários de trabalho e dos locais aonde exercem, são fatores que geram um diferente salário. Mas com tantas causas, se torna muito difícil (trabalhoso), de se fazer uma pesquisa.

Contudo, foi possível perceber a constante evolução das mulheres, buscando cada vez mais conhecimento, buscando se impor dentro e fora dos seus trabalhos, buscando as condições favoráveis e igualitárias para continuarem em seus ofícios. Tem sido uma caminhada longa e árdua, mas um fato não se pode contestar, elas estão presentes, e irão continuar cada vez mais.

REFERÊNCIAS

__. Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico** In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 jun. 2015. Disponível em:



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

14

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 13 de Abril de 2018.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. **A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX**. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000100007>. Acesso em: 11 abr. 2018.

CAVALLINI, Marta. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**: A diferença salarial chega a quase 53%; as profissionais ainda são minoria em cargos de gestão.. 07/03/2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 14 abr. 2018

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT –. **CADERNOS DE FORMAÇÃO**: Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. 3. ed. Campinas: [s.n.], 2017. 50 p. v. 1.

GOLDMAN, Wendy. **Estado, Mulher e Revolução**: política familiar e vida social soviéticas, 1917-1936. São Paulo, Boitempo : Iskra Edições, 2014.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bontempo, 2002.

IBGE. **Censos demográficos**: Recenseamentos Gerais e estatísticas populacionais no Brasil. 1. Disponível em: <<https://memoria.ibge.gov.br/sinteses-historicas/historicos-dos-censos/censos-demograficos.html>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

JANSEN, Roberta. **Censo de 1872, único a registrar população escrava, está disponível**. : Levantamento teve as contas corrigidas e foi colocado na internet para consulta. 12/01/2013. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/historia/censo-de-1872-unico-registrar-populacao-escrava-esta-disponivel-7275328>>. Acesso em: 10 abr. 2018.



10ª Jornada de Pesquisa e 9ª Jornada de Extensão do Curso de Direito

15

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil**: Inflexões de Gênero e Diferenciais Femininos. set/2001. Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0826.pdf>. Acesso em:
12 abr. 2018.

ONU MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. (Encarte Brasil). Brasília: ONU, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Avanços e Continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014)**. 1. ed. UFPB: Revista da ABET, 2016. 94-95 p. v. 15.