

MERCADO FORMAL DE TRABALHO E A MULHER EXECUTIVA

Denize Grzybovski¹
Roberta Boscarin²
Ana Maria Bellani Migott³

RESUMO

O presente artigo busca suscitar discussões em torno do mercado formal de trabalho no Brasil, em relação ao papel exercido pela mulher em cargos gerenciais. Historicamente, o fator sexo sempre foi um elemento estratificador que serviu às configurações estruturais histórico-sociais. Em virtude do elevado grau de transformação por que passa o mercado de trabalho atual, questiona-se a crença de que a mulher executiva está sendo tratada de forma igualitária, em especial nos cargos gerenciais. Para tanto, realizou-se um levantamento estatístico do mercado formal de trabalho no Brasil no período compreendido entre 1990 e 1999, tomando-se por base os dados publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, Ministério da Fazenda e universidades. Constatou-se que a mulher percebe remuneração inferior à do homem mesmo ocupando postos similares em cargos gerenciais.

Palavras-chave: mercado de trabalho, gênero, mulher executiva.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, o avanço tecnológico e a velocidade com que caem barreiras comerciais e ingressam novos competidores fazem com que as bases de competição se alterem, perturbando, desorganizando e desestabilizando, inclusive, o mercado de trabalho. As instituições sociais mudam a demanda por força física para aptidões e conhecimento, ou seja, (re)estruturam, (re)constroem a história no campo gerencial, congregando raciocínio lógico (mais presente em homens) – amplamente re-

¹ Mestre em Direção e Organização de Empresas, professora e pesquisadora no Centro Regional de Economia e Administração, da Universidade de Passo Fundo. E-mail: gdenize@upf.tche.br.

² Bacharel em Administração; estagiária voluntária no Centro Regional de Economia e Administração, na Universidade de Passo Fundo. E-mail: boscarin@via-rs.net.

³ Mestre em Assistência de Enfermagem pela Universidade de Santa Catarina, psicóloga, enfermeira, professora no Instituto de Ciências Biológicas da Universidade de Passo Fundo. E-mail: migott@saude.upf.tche.br

querido no século XX – e intuição e aprendizado humanos (comumente presente com maior intensidade em mulheres), embora exista resistência e divisão de gênero, com supremacia do masculino em detrimento do feminino.

A tecnologia da informação, motor propulsor da sociedade contemporânea, não está mudando apenas a forma como se trabalha, mas também a atividade gerencial, o papel da gerência e dos gêneros sexuais nas organizações empresariais. A tecnologia da informação trouxe ao mercado de trabalho uma inteligência artificial com características da humana: memória expandida, aprendizado, raciocínio lógico e solução de problemas complexos. Isso reduziu o aparente distanciamento ferificado entre homens (força física, lógica, controle) e mulheres (delicadeza, fragilidade, intuição, flexibilidade) (Crawford, 1994).

Nesse contexto, as mulheres, com a inteligência geral enriquecida pela intuição, com maior estabilidade emocional, apoiada numa maturidade psicológica (objetivas, persistentes, mais humildes para aceitar situações de desmotivação por período prolongado), segundo Lodi (1999), apresentam-se como sendo profissionais ideais para administrar organizações empresariais em condições extremamente dinâmicas. No entanto, historicamente, o fator *sexo* sempre foi um critério conveniente para a consecução do domínio das camadas privilegiadas em correspondência ao masculino e um elemento estratificador que serve às configurações estruturais histórico-sociais, fornecendo-lhes a aparência necessária para acobertar mecanismos de operação de cada modo específico de produção (Saffioti, 1979).

Tal constatação, associada ao elevado grau de transformação por que passa o mercado de trabalho atual, provoca questionamentos em torno da força de trabalho feminina e masculina. Questiona-se, pois, a crença de que, no Brasil, a mulher está sendo tratada de forma igualitária no mercado de trabalho atual, em especial nos cargos gerenciais. Diante das mudanças no ambiente de trabalho, por que a mulher ainda não ascendeu ao poder se ela é parte ativa dessas mudanças?

Dessa forma, os papéis femininos são referidos apenas na medida em que permitem a compreensão do modo pelo qual os elementos femininos preenchem suas funções na formação econômico-social. Não há intenção de aprofundar questões feministas suscitadas pela sociedade que antecede as formas mais bem elaboradas do capitalismo atual, nem encerrar as discussões, pois trata-se de um tema muito amplo, que necessita de estudos mais profundos nos campos sociológico e psicológico, na área econômica, bem como não devem ser abandonados os estudos do gênero masculino. Tamanha é a abrangência de estudos da questão de gênero que não seria possível dar

conta de todas essas questões num artigo, o que nos faz delimitá-lo a questões salariais no nível executivo.

Uma ambição é aqui alimentada: a do encaminhamento teórico das questões colocadas pelo cruzamento do *modo de ocupação* e das relações entre a determinação comum *sexo* e a determinação essencial *remuneração percebida*. Esses impõem que se revistem os problemas femininos por duas razões: a primeira diz respeito à exploração econômica da mulher, imprimindo ao trabalho feminino o caráter de trabalho subsidiário, amparando-se em debilidade física, para inteligência e instabilidade emocional; a segunda, aos cargos gerenciais que exigem presença de pessoas com traços de personalidade feminina, com maior habilidade conceitual, mas que sujeitam a mulher à percepção de salários correspondentes a trabalhos subsidiários.

Diante de tais considerações acerca da mulher no mercado de trabalho, especificamente no nível executivo, em um projeto mais amplo objetiva-se analisar o estilo de gestão adotado por mulheres executivas, acreditando-se que o papel feminino nas novas teorias de gerenciamento global é preponderante porque a mulher sabe cooptar melhor que o homem. Contudo, muitas empresas resistem à mudança de gênero em postos de trabalho mais elevados ou, talvez, a própria mulher não queira assumi-las por envolverem a tomada de decisões e comando.

A fim de trazer à luz discussões sobre essa temática, realizou-se um levantamento estatístico do mercado formal de trabalho no Brasil e no estado do Rio Grande do Sul no período compreendido entre 1990 e 1999, tomando-se por base os dados publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, pelo Ministério da Fazenda e outras instituições (universidades, por exemplo), bem como revisões bibliográficas que contribuíram para fundamentar os resultados encontrados.

Foram selecionados os seguintes atributos dos empregados contratados: gênero, idade, grau de instrução, ocupação⁴ e remuneração mensal. Os dados foram tabulados utilizando-se escala de intervalo de idade e nível de renda, bem como escala nominal, para construir categorias de gênero, ocupação e grau de instrução; foram analisados com o propósito de se determinar a natureza da relação entre as variáveis gênero feminino e nível hierárquico requerido em empresas privadas.

Partindo de um ponto-de-vista mais global, no qual a mulher seria sujeito e agente das relações econômicas e sociais do sistema capitalista, adota-se uma abordagem historicamente dada, que não poderá deixar de lado o estudo da ideologia internaliza-

⁴ No atributo *ocupação* foram considerados somente os cargos hierárquicos pertencentes ao nível executivo, como diretores de empresas, gerentes e chefes intermediários.

da nas instituições que sustenta e reflete o sistema. Além da família, é preciso caracterizar a situação da mulher na sociedade, na escola, nas instituições religiosas, na política, no mercado de trabalho e em relação a ela própria, em seu papel na sociedade.

A escolha para exame dos papéis femininos no mercado de trabalho brasileiro, cujo resgate histórico revela a montagem de um *ethos* centrado na figura do homem, que permite situar as relações de trabalho, justifica-se, pois, em função da perspectiva interpretativa aqui assumida. O levantamento desses dados abre a questão, mesmo que de forma simples, do comportamento feminino no ambiente empresarial e dos seus reflexos na vida profissional, de forma a se entender as organizações contemporâneas no sistema capitalista atual.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

2.1 A tecnologia e a mudança social

O novo período de mudança que caracteriza a sociedade atual pode ser considerado, resguardando-se as suas peculiaridades, a segunda fase da Revolução Industrial: a primeira estava baseada, fundamentalmente, em recursos físicos (produção física); já esta cria e movimenta informações (sistemas operacionais, interfaces gráficas, fibra ótica, redes) e reduz o volume físico de produtos (Crawford, 1994).

Os progressos científicos do século XX (desenvolvimento da física nuclear, os trabalhos com o DNA, a comunicação avançada, a tecnologia do computador, a robótica, os avanços nas ciências do material, entre outros) afetam de forma dramática a produtividade e a sociedade ao reduzirem o número de pessoas empregadas no processo produtivo, a quantidade de recursos materiais e energéticos e aumentarem a requisição de consciência e criatividade, intuição e aprendizado humanos. Segundo Drucker, “houve duas mudanças revolucionárias na força de trabalho dos países desenvolvidos: a explosão da educação avançada e a investida das mulheres em carreiras fora de casa. Ambas são fatos consumados. A passagem do centro da gravidade da população dos trabalhadores braçais para os trabalhadores do conhecimento e serviços é irrevogável, assim como o envelhecimento tanto da força de trabalho como da população” (1995, p.17).

O progresso científico amplia o tempo de vida do ser humano, gera turbulências em todos os setores da atividade econômica, elimina postos de trabalho (atividades que não agregam valor ao produto final) e o trabalho da média gerência nas indústrias

tradicionais (manufatura básica). É a transição de uma economia industrial (manufatura) para uma economia do conhecimento (serviços).

Champy e Nohria (1997) afirmam que a internet e a “rede neural”⁵ são as imagens tecnológicas dominantes em fins da década de 1990, o que sugere uma metáfora à organização em *rede adaptativa*, ou seja, redes de gerenciamento ou equipes de projeto que formam, reformam ou desaparecem rapidamente pela falta de uso, como se fossem impulsos elétricos, diálogo e constante recriação. Nesse ambiente, o trabalho não respeita e não exige níveis hierárquicos, mas o compartilhamento constante entre profissionais com o mesmo grau de conhecimento em áreas específicas.

Drucker (1995) considera ser necessário que haja pessoas responsáveis pela missão da organização, bem como pela filosofia, desempenho e resultados. Acredita, ainda, que a sociedade, a comunidade e a família podem ter “líderes”, mas somente as organizações conhecem a “gerência”, as quais dispõem de, além da autoridade e comando, inspiração. Isso faz com que as oportunidades se ampliem e todos possam adquirir conhecimentos, independentemente da educação prescrita em determinadas idades. O aprendizado torna-se a ferramenta da pessoa (disponível em qualquer idade) uma vez que aptidões e conhecimentos poderão ser obtidos por meio da tecnologia da informação.

À medida que o ambiente empresarial se transforma, provoca excedente de mão-de-obra proveniente do setor de manufatura, desloca funcionários de escritórios, amplia o volume de marginalizados e concentra esforços na economia de escala. “O autogerenciamento em equipe está substituindo o *staff* de gerentes à medida que a amplitude do controle dos gerentes seniores cresce e que o uso do computador no processo e nos relatórios das atividades departamentais se expande” (Crawford, 1994, p. 60).

O impulso econômico para o crescimento do empreendimento (tecnologia da informação, rompimento de barreiras entre empresas e clientes, construção de alianças estratégicas entre fornecedores, clientes, concorrentes) é reforçado por profunda mudança demográfica, pelo fim da superioridade da organização formal sobre a organização informal. A autoridade nas empresas depende menos da posição formal do indivíduo do que de seus conhecimentos e recursos (Champy e Nohria, 1997).

Isso forçou o surgimento dos pequenos negócios (*small business*)⁶ por conta da visão empreendedorística e da *válvula de escape*, numa economia com cada vez menor

⁵ “Além da tecnologia da informática, cuja mensagem é que o computador é a rede, também temos as ciências biológicas, cuja mensagem é que todos os organismos vivos são formados por filamentos trançados de DNA e a inteligência se deve a interconexões padronizadas de redes neurais em evolução” (Champy e Nohria (1997, p.XX).

⁶ Pequeno negócio é aquele que mantém até cem empregados e, geralmente, refere-se a atividades mais criativas e

demanda para a média gerência. Os pequenos negócios exigem menor investimento de capital, movimentam-se mais velozmente, em razão do menor número de níveis hierárquicos que reduzem a burocracia, que é o maior responsável pelo atraso no processo de tomada de decisões nas grandes empresas. Ainda, diante do envelhecimento da população mundial, são os pequenos negócios que conseguem oferecer aos idosos produtos personalizados e menos duráveis.

2.1.1 A redefinição da família

Na mudança do contexto econômico orientado pela tecnologia, a sociedade se reconstrói e redefine papéis sociais. Tanto em nível de educação quanto da participação na força de trabalho, tamanho de família, taxa de divórcio e número de solteiros, os papéis de mulheres e homens são parte de uma contínua evolução da sociedade humana.

Antes da Revolução Industrial, homens e mulheres trabalhavam lado a lado, e a sociedade era estruturada em torno da família (Crawford, 1994). Na comunidade, cada família cooperava com os demais membros e representava uma unidade econômica auto-suficiente. À medida que a economia *agrícola* passou para *industrial*, as grandes famílias reduziram-se à insignificância de fornecedoras de mão-de-obra e deram lugar ao pai “provedor” e à mãe “dona-de-casa”.

A nova transição (sociedade industrial para sociedade do conhecimento) dissolveu essa família nuclear e passou a concentrar-se no indivíduo, independentemente de ser homem ou mulher. No entanto, o grau de instrução mais elevado, as habilidades com valor de mercado (intuição, criatividade, flexibilidade) e a remuneração permitem a independência da mulher; o que, por sua vez, resulta numa dramática transformação da sociedade com ela ascendendo ao poder.⁷

2.1.2 A emergência da mulher

Em períodos de guerras (Primeira e Segunda Guerras Mundiais), as mulheres assumiram os empregos deixados pelos homens para poderem servir à pátria. Com o término das guerras, a maioria das mulheres com mais de 45 anos permaneceu nos empregos, fazendo parte da força de trabalho. Não obstante, a mulher trabalhadora

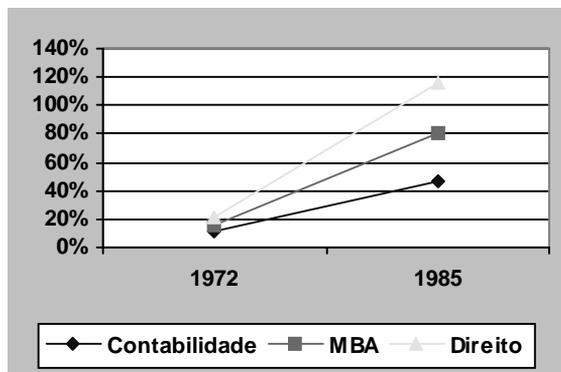
artesanais, que exigem flexibilidade e rapidez na tomada de decisão. Segundo o Sebrae, existem no Brasil 3,5 milhões de pequenos negócios, que representam aproximadamente 20% do PIB; a previsão é de se gerar, até 2006, sete milhões de empregos.

⁷ “Até 1991, 18,3 milhões de pessoas estavam fazendo dinheiro em empresas em casa; 65% eram mulheres. [...] Famílias inteiras e outros grupos comunitários vivem minimamente em mini-furgões e nos modernos Voyagers e Winnebagos” (Popcorn, 1994, p. 28).

refluíu para o lar, deixando os postos de natureza econômica para os homens, retomando o efetivo economicamente ativo somente com o esforço de rearmamento levado a cabo na década de 1950 (Cardoso, 1980).

Após 1962, com o advento dos anticoncepcionais (pílula) e a conseqüente redução na taxa de natalidade, a mulher passou, cada vez mais, a trabalhar fora de casa. Ela assumiu mais do que os postos de trabalho essencialmente femininos (educação, serviços pessoais, por exemplo), abrindo novos campos de trabalho e requisitando novas leis de proteção, que ampliaram as más oportunidades de educação e emprego (Crawford, 1994).⁸

Na década de 1970, as mulheres promoveram uma revolução ao visarem cada vez mais a carreiras similares às dos homens. Entre 1972 e 1985, as mulheres graduandas em contabilidade subiram de 11% para 46%; nos mestrados profissionais (MBA), de 5% para 35%; em direito, de 5% para 35% (Figura 1). Isso ocorreu essencialmente em razão da praticidade doméstica advinda da tecnologia (lava-louças automáticas, forno de microondas, enceradeira elétrica) e, também, ao nível cultural mais elevado da mulher.



Fonte: Adaptado de Crawford (1994).

Figura 1 - Participação das mulheres nas profissões das ciências sociais aplicadas.

Quanto às aptidões, a sociedade sempre procurou distinguir papéis femininos (mulheres) de papéis masculinos (homens), destacando estes em detrimento daquelas. Afirma Lakatos (1997) que o papel do executivo, por exemplo, é conquistado por compe-

⁸ Ato do Pagamento Igual (1963); Ato dos Direitos Cívicos (1964); Emenda sobre Educação (1962); Ato de Igualdade Educacional para Mulheres (1974); Ato do Crédito Igual (1974) (Crawford, 1994).

tição, mérito e esforço pessoal. No entanto, há outros fatores, como posição social, sexo, idade, raça, religião e nacionalidade que podem determinar a escolha de uma ou outra pessoa. A tendência dominante em empresas, em função do grau de conservadorismo (preservação de princípios sociais), de escolher homens para cargos executivos, em detrimento da mulher, mudou drasticamente nas últimas décadas. A transformação anteriormente referenciada, sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, em muito contribuiu para isso.

Historicamente, mulheres sempre trabalharam tanto quanto os homens. Assim como o lojista precisava de uma mulher, o homem precisava da dona de casa. Porém, qualquer trabalho que conferisse *status* social ou provesse renda acima da subsistência mínima era segregado por sexo. Um “dono de empresa” era homem; a “balconista” era mulher. As diferenças salariais eram gritantes e ainda mais violentas no setor da gerência dos negócios.⁹

No entanto, a transformação por que passa o sistema capitalista, provavelmente, questionou a ideologia dominante numa problemática discriminatória. Tão logo houve um número substancial de cargos do conhecimento – a força de trabalho foi deslocada de trabalhos manuais (fazer e mover coisas) para tarefas que exigem raciocínio e reflexão (articular, prever, antecipar coisas) –, as mulheres começaram a se qualificar e a ocupá-los, tornando-se essa uma “causa” nos últimos trinta anos. Essa é uma mudança importante, pois altera a forma pela qual “se ganha a vida”. O desaparecimento dos papéis dos sexos no trabalho do conhecimento afeta profundamente a maneira como se vive.

Talvez a maior transformação resida no campo gerencial. As características do gênero feminino alteram a cultura organizacional, as estruturas organizacionais, os relacionamentos, a maneira de fazer o trabalho. Pelo papel que a mulher tradicionalmente ocupa na sociedade (mãe, protetora, cuidado com o ser), na empresa, ela procura valorizar os membros organizacionais como seres humanos e indivíduos, com valores e necessidades individuais, e não apenas como alguém que faz, carrega, empurra, transporta ou ocupa uma posição (Robbins e Coulter, 1998).

A mulher cultiva, no trabalho, o relacionamento. Assim, os relacionamentos organizacionais são vistos como possuidores de valor por si sós e não apenas como meios de atingir objetivos. De organizações “femininas” esperam-se flexibilidade nas estruturas

⁹ Segundo Cardoso (1980), os gerentes de uma empresa manufatureira, ao contratarem uma mulher para trabalhar como chefe financeiro pagavam US\$ 9.000,00 ao ano. Quando ela deixou o emprego, eles tiveram de pagar US\$ 20.000,00 para arranjar um homem que desempenhasse as mesmas funções; com sua saída, os gerentes voltaram a contratar uma mulher; agora por US 9.000,00. Assim, o “teto” salarial para um mesmo emprego varia enormemente quando preenchido por um homem ou por uma mulher.

organizacionais e trabalhos que desenvolvam as habilidades dos membros, unindo-os com fortes laços e um sentimento de “comunidade”. A gestão aponta para o abandono da divisão de poder, da burocracia tradicional, da autoridade, ao mesmo tempo que propõe a partilha generosa das informações.

Ao criar uma cultura que estimula a renovação e o crescimento, a mulher “ameaça”. Quase toda geração presente resiste a essa forma de administração e organização por ter crescido em organizações burocráticas. A sociedade atual ainda busca “encaixar-se” no organograma da empresa.

3 MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E NO RIO GRANDE DO SUL

O mercado de trabalho está se reconstruindo diariamente. Ao longo do processo de mudança, é preciso predispor-se a pensar o futuro tendo uma consciência muito forte do propósito, sob uma abordagem radical e não incremental, ou seja, abordar questões essenciais o mais rápido possível.

A mudança envolve repensar crenças, hábitos e práticas administrativas profundamente arraigadas, inclusive na contratação de profissionais em cargos hierárquicos superiores (gerentes, por exemplo). Aos executivos estão sendo atribuídas novas responsabilidades, que envolvem reencontrar as *nascentes da criatividade* (Champy e Nothria, 1997) e ir em busca da integridade, base para o controle organizacional.

Nesse contexto, inclui-se a discussão quanto aos gêneros masculino e feminino no mercado de trabalho brasileiro e do estado do Rio Grande do Sul. A crescente presença das mulheres no mercado formal de trabalho (força feminina) é uma realidade atual em todo o mundo. Conforme a Tabela 1, tanto no âmbito nacional quanto no regional, o ingresso de mulheres mais acentuado aconteceu a partir dos anos 70 e vem, num crescente, consolidando seu espaço, em especial no urbano.

O ingresso gradual e de forma crescente da mulher no mercado de trabalho talvez se deva ao crescimento demográfico da população feminina. De acordo com a Tabela 2, historicamente, na estrutura demográfica brasileira, as mulheres são a maioria na população total urbana. No início do século, as mulheres representavam 49% da população total e, em 1996, já somavam 50,7%.

As mulheres também são maioria na população em idade ativa – indivíduos com dez anos ou mais de idade ocupado; porém, isso não se verifica no estado do Rio Grande do Sul, onde 64,1% são do sexo masculino. No estado, as mulheres atuam como prestadoras de serviços (59,8%), em ocupações da área social, como empregadas (77,5%), das quais 80,7% estão no setor público. Entre as 330 381 pessoas em idade

ativa que não percebem remuneração no Rio Grande do Sul, 195 957 são mulheres. A Tabela 3 especifica os dados aqui discutidos.

Tabela 1 – Empregos em 31/12 segundo gênero e área geográfica por setor de atividade econômica

Setor de atividade econômica	1995		1996		1997	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Brasil (%)						
Administração pública	16,32	34,14	16,15	34,13	15,93	33,46
Ind. transformação	24,10	14,77	23,66	14,31	23,12	13,61
Construção civil	6,37	0,87	7,02	0,87	7,21	0,90
Comércio	14,52	13,29	14,99	13,79	15,67	14,48
Serviços	28,60	33,51	29,24	34,29	29,62	35,34
Rio Grande do Sul (%)						
Administração pública	13,72	27,21	14,15	29,45	13,78	28,99
Ind. transformação	30,80	2,99	31,26	22,16	30,27	20,65
Construção civil	5,73	0,62	5,80	0,60	6,52	0,69
Comércio	16,03	14,79	15,81	14,16	16,51	15,03
Serviços	24,42	31,35	24,38	31,20	24,85	32,31

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - Rais.

Tabela 2 – População presente, por sexo – 1872 a 1996

Anos	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
1872	5.123.869	51,6	4.806.609	48,4	9.930.478	100,0
1890	7.237.932	50,5	7.095.983	49,5	14.333.915	100,0
1900	8.900.526	51,0	8.537.908	49,0	17.438.434	100,0
1920	15.443.818	50,4	15.191.787	49,6	30.635.605	100,0
1991	72.485.122	49,4	74.340.353	50,6	146.825.475	100,0
1996	77.447.541	49,3	79.632.032	50,7	157.070.163	100,0

Fonte: IBGE, Anuário Estatístico do Brasil, Contagem da População 1996 e Censo Demográfico 1991.

Tabela 3 – Rio Grande do Sul: pessoas ocupadas de dez anos ou mais de idade, segundo o sexo, o setor de atividade, a posição na ocupação principal e a relação de emprego – 1991

Posição na ocupação principal	Homem	%	Mulher	%	Total	%
Total	2.556.808	64,1	1.434.545	35,9	3.991.353	100
Empregado	1.460.828		970.733		2.431.561	
No setor privado	1.201.232		745.006		1.946.238	
No setor público	259.596		225.727		485.323	
Conta própria	824.970		236.184		1.061.154	
Empregador	136.586		31.671		168.257	
Não remunerado	134.424		195.957		330.381	
Agropecuária, extração vegetal e pesca	709.202	75,1	235.238	24,9	944.440	100
Empregado	164.474		15.120		179.594	
Por conta própria	388.864		36.456		425.320	
Empregador	29.510		1.859		31.369	
Não remunerado	126.354		181.803		308.157	
Indústria de transformação	490.291	67,9	232.278	32,1	722.569	100
Empregado	434.251		211.671		645.922	
Por conta própria	30.050		13.892		43.942	
Empregador	24.689		5.238		29.927	
Não remunerado	1.301		1.477		2.778	
Indústria construção civil	219.860	96,6	7.850	3,4	227.710	100
Empregado	94.964		3.675		98.639	
Por conta própria	119.447		3.722		123.169	
Empregador	4.686		434		5.120	
Não remunerado	763		19		782	
Outras atividades industriais	48.548	86	7.905	14	56.453	100
Comércio de mercadorias	297.809	61,9	182.857	38,1	480.666	100
Empregado	186.477		122.290		308.767	
Por conta própria	73.677		42.328		116.005	
Empregador	35.828		12.957		48.785	
Não remunerado	1.827		5.282		7.109	
Transportes e comunicações	147.450	91,9	12.878	8,1	160.328	100
Serviços aux. atividade econômica	94.045	66,6	47.029	33,4	141.074	100
Prestação de serviços	253.686	40,2	376.399	59,8	630.085	100
Social	81.413	24,6	249.338	75,4	330.751	100
Empregado	68.140		234.701		302.841	
No setor privado	31.864		82.656		114.520	
No setor público	36.276		152.045		188.321	
Conta própria	9.545		10.093		19.638	
Empregador	2.830		1.848		4.678	
Não remunerado	898		2.696		3.594	
Administração pública	146.978	77,7	42.113	22,3	189.091	100
Empregado	146.710		42.056		188.766	
No setor privado	910		1.235		2.145	
No setor público	145.800		40.821		186.621	
Conta própria	53		35		88	
Empregador	200		22		222	
Não remunerado	15		0		15	
Outras atividades	67.526		40.660		108.186	100

Fonte: Censo Demográfico, Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, n. 24, Rio Grande do Sul, Censo Mão-de-Obra 1991. Rio de Janeiro: IBGE, 1991.

Nos anos 1995, 1996 e 1997, do total de empregos existentes no Brasil, a mulher ocupava 37,35%, 37,78% e 37,93%, respectivamente, sendo a maior concentração na faixa etária entre 18 e 39 anos. Esse quadro permite desvelar que há uma certa estabilidade da presença da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que aponta tendência de crescimento lento.

A categoria que teve maior aumento foi a de trabalhadores domésticos. De acordo com a Fundação Carlos Chagas, o aumento absoluto deu-se na função *empregadas domésticas*, que foi de quase 200% entre 1970 e 1997, tendo um incremento de 1,7 milhões para 4,9 milhões de trabalhadoras (Cohen, 2001). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo IBGE em 1999, numa perspectiva regional, aponta a participação da mulher em 42,2%, sendo que 35,1% delas são empregadas na região Sul. Dentre os trabalhadores domésticos, a mulher representa 95,1% da força de trabalho e apenas 4,9% de homens. Na categoria empregados, os homens representam 64,9%, sendo que 62,7% dos homens e 34,9% das mulheres têm carteira de trabalho assinada.

Tabela 4 – Distribuição dos empregados e trabalhadores domésticos de dez anos ou mais de idade no trabalho principal, na região Sul, segundo o sexo e a categoria do emprego no trabalho principal – 1999

Trabalho principal	Homens	Mulheres	Total
Total da população em idade ativa	57,8	42,2	100,0
Empregados	64,9	35,1	100,0
Trabalhadores domésticos	4,9	95,1	100,0
Com carteira de trabalho assinada	62,7	34,9	

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Em relação a esse quadro, Cohen (2001) aponta que essa realidade é reflexo da estrutura montada pelas mulheres executivas, pela contratação de outras mulheres para atender às necessidades da família, preservando os cuidados de mãe (babá, doméstica e faxineira). A existência das trabalhadoras domésticas facilita a ascensão profissional da mulher sem alterar a configuração do lar, centrada na figura dominante do marido.

Independentemente da forma como a mulher se estrutura (instrução formal, aperfeiçoamento técnico, entre outros), o reconhecimento através da remuneração ainda continua sendo feito de forma desigual em relação ao homem.

Os dados do mercado de trabalho no Rio Grande do Sul, no período compreendido entre 1995 e 1997, confirmam a crença de que a mulher não é tratada de forma igualitária ao homem. Mesmo com grau de instrução superior, ela percebe salários significativamente inferiores aos do homem.

Tabela 5 – Salário médio dos empregados admitidos no Rio Grande do Sul segundo grau de instrução e gênero (em salário mínimo) – 1995 a 1997

Ano/Gênero	Grau de instrução					Total	
	Analfabeto	4 a 8 completo	2º grau	Superior	Ignorado		
1995	Masculino	2,40	2,95	4,63	8,72	2,59	3,73
	Feminino	2,01	2,10	2,95	5,13	2,10	2,89
1996	Masculino	2,58	3,01	4,66	9,66	2,56	3,83
	Feminino	2,05	2,22	2,95	5,25	2,06	2,90
1997	Masculino	2,53	2,98	4,62	9,72	2,26	4,01
	Feminino	2,22	2,16	3,03	5,32	1,86	3,05

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – Rais.

Talvez isso possa ser mais bem percebido na Tabela 5, na qual se verifica que os homens são contratados por salários superiores aos das mulheres, mesmo quando há equivalência no nível educacional. Seja com o segundo grau, seja com curso superior completos, os salários médios contratuais dos homens são superiores aos das mulheres. Essa realidade também se apresenta em cargos executivos, nos quais, nos cargos de gerente administrativo, gerente financeiro ou gerente comercial (Tabela 6), a mulher percebe, em média, 43,8% a menos do que o homem; para os cargos de chefia intermediária, a diferença cai para 29,1%, em média.

Tabela 6 – Remuneração média mensal nominal dos empregados em 31/12 segundo gênero e grupo ocupacional selecionados, em 1990

	Grupo ocupacional	Remuneração média mensal (\$)		Diferença (%)
		Masculino	Feminino	Homem/mulher
1995	Gerente administrativo	1.602,79	872,43	45,57
	Gerente financeiro/com.	1.743,17	1.018,04	41,60
	Supervisor de vendas	916,00	537,86	41,28
1996	Gerente administrativo	1.854,29	1.036,18	44,12
	Gerente financeiro/com.	2.326,44	1.273,49	45,26
	Supervisor de vendas	1.070,92	616,53	42,43
1997	Gerente administrativo	2.291,69	1.285,22	43,92
	Gerente financeiro/com.	2.383,18	1.374,21	42,34
	Supervisor de vendas	1.131,74	792,48	29,98

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – Rais.

Nos cargos de supervisor de vendas, é possível perceber uma mudança de comportamento significativa em relação ao sexo, pois a diferença salarial entre homens e mulheres, que, em 1995 e 1996, girava em torno de 41,9%, em 1997 caiu bruscamente para 29,98%.

No entanto, ao analisar o tradicional papel de submissão da mulher ao homem, bem como a desigualdade de direitos entre os sexos, constata-se que ela ocupa papel importante no sistema produtivo. No Rio Grande do Sul, a mulher representava 35,18% das admissões realizadas em 1990; sete anos mais tarde, em 1997, ela já representava 38,56%, o que se pode considerar um aumento significativo se visualizado o desaparecimento de 48,10% dos postos de trabalho no mesmo período.

Com relação ao rendimento, a mulher executiva, em relação ao homem, continua percebendo valores inferiores pelo trabalho realizado, embora as questões familiares (família, filhos, atividades domésticas, etc.) estejam estruturadas e permitam maior flexibilidade de horário.

O mesmo panorama, embora com alterações significativas para o rendimento da mulher executiva, continua vigente até o final do século. De acordo com a Tabela 7, o rendimento médio mensal por sexo continua sendo favorável ao gênero masculino, independentemente da ocupação exercida pela mulher.

Tabela 7 - Rendimento médio mensal nominal das pessoas de dez anos ou mais de idade, por grandes regiões, segundo o sexo - 1999

	Grandes Regiões - Brasil					
	Norte Urbana ⁽¹⁾	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	
	Em Reais					
Total	313	244	177	386	358	341
Homens	436	333	239	542	504	480
Mulheres	197	160	119	243	218	207
	Em salários mínimos					
Total	2,3	1,8	1,3	2,8	2,6	2,5
Homens	3,2	2,4	1,8	4,0	3,7	3,5
Mulheres	1,4	1,2	0,9	1,8	1,6	1,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) Exclusivo o rendimento da população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Dentro do panorama aqui apresentado, retoma-se o questionamento anteriormente formulado: por que, com tantas mudanças de paradigmas, a mulher ainda não ascendeu ao poder? Embora avanços tenham ocorrido, há fortes indícios de que as mulheres ainda encontram obstáculos para sua ascensão, não atingindo os níveis de excelência esperados e não escolhendo as opções de carreira adequadas as suas habilidades, afirma Gerhard Sonnert, da Universidade de Harvard (Cohen, 2001).

Isso pode se dever ao plano psicológico elaborado na infância (mulher não deve trabalhar fora de casa, exceto quando não puder evitar) e que a mulher desenvolve, inconscientemente, ao longo de sua vida. Nesse sentido, Berne (1977) confirma que o plano traçado pelos pais na primeira infância é o plano psicológico que dirige o comportamento individual do indivíduo pelo resto da vida, seja homem, seja mulher. São dados que alimentam a cultura corporativa na organização, mantêm as barreiras invioláveis e forçam a mulher a manter-se afastada de cargos de tomada de decisões.

Grande parte das mulheres ainda utiliza o tema “ser inteligente, nunca de modo claro e aberto” para o seu plano psicológico. Mesmo vestindo roupas não tradicionais ao papel *mulher* (calças compridas, botas, cabelo desarrumado), o roteiro que trazem consigo as descaracteriza diante de tal posicionamento em um projeto clássico/tradicional, no qual os homens são “fortes” e as mulheres são “frágeis”, suas escravas.

A mulher, quando busca uma profissão para atuar como profissional autônoma, mesmo que inconscientemente, segue o legado paterno construído na infância, ou seja, busca profissões que mantenham o papel feminino. Segundo dados obtidos junto à Secretaria da Receita Federal (2000), as categorias técnicas e científicas ligadas a atividades na área da saúde apresentam segregação por gênero, no qual enfermagem, nutrição, farmácia, fisioterapia são representadas, em média, por um contingente feminino de 72,03%, sendo o masculino de apenas 27,97%. Essas profissões guardam em suas estruturas primitivas a questão do “cuidado”, historicamente considerado “atividade de mulher”.

Quadro 1 - Perfil do declarante do Imposto de Renda Pessoa Física - Distribuição por profissão e gênero - 1998

ÁREA	PROFISSÃO	HOMEM (%)	MULHER (%)
Ciências da Saúde	Enfermeiro e nutricionista	9	91
	Farmacêutico	35	65
	Fisioterapeuta e terapeuta ocupacional	21,5	78,5
	Fonoaudiólogo	4,1	95,9
	Médico	64,2	35,8
	Odontólogo	50,5	49,5
Ciências Biológicas	Biólogo e biomédico	33,3	66,7
Engenharias	Engenheiro	91,3	8,7
Ciências Sociais Aplicadas	Administrador	72	28
	Advogado	65,2	34,8
	Arquiteto	51,6	48,4
	Assistente social	3,1	96,9
	Comunicólogo	32,1	67,9
	Contador	74,6	25,4
	Desenhista industrial	80,3	19,7
	Economista	75,4	24,6
	Jornalista	53,6	46,4
	Publicitário	56,6	43,4
Relações públicas	28	72	
Ciências Agrárias	Agrônomo	91	9
	Veterinário e zootecnista	76,7	23,3
Ciências Exatas e da Terra	Analista de sistemas	74,3	25,7
	Astrônomo e meteorologista	67	33
	Atuário e matemático	55,4	44,6
	Estatístico	55	45
	Físico	80,7	19,3
	Geógrafo	40,4	59,6
	Geólogo	88,6	11,4
Químico	69	31	
Ciências Humanas	Psicólogo	11,5	88,5
	Sociólogo	29	71
Linguística, Letras e Artes	Profissionais de letras e de artes	25,8	74,2
Total		63,2	36,8

Fonte: Ministério da Fazenda - Secretaria da Receita Federal (2000).

Em contrapartida, as engenharias e as ciências agrárias estão representadas por um contingente masculino de 91,3% e 83,85%, respectivamente. Isso porque são áreas cujas exigências se concentram no esforço físico e no intelecto, características socialmente atribuídas a “atividades de homem” (Quadro 1).

No que se refere ao nível cultural, a mulher ganha espaço e fortalece sua presença. Estatísticas do Sead/SP (1998) revelam que, de outubro de 1996 a dezembro de 1997, havia 228 mil postos de trabalho para pessoas desempregadas. Um dos requisitos para preenchimento desses postos era possuir um grau de escolaridade igual ao segundo grau; metade desses foram ocupados por mulheres.

Pode-se visualizar com maior clareza a preocupação da mulher com o aprimoramento técnico através das estatísticas de ingresso nos cursos de nível superior, historicamente caracterizados como *masculinos*. A título de ilustração, no vestibular para medicina, odontologia e veterinária da Universidade de Passo Fundo (RS), 83% das vagas foram preenchidas pelo sexo feminino. Metade do corpo de advogados do país é composto por mulheres e 25% do quadro de juízes também. A estatística dessa realidade é apresentada no Quadro 2.

Observa-se que os periódicos (jornais, classificados) que oferecem vagas para empregos no Brasil caracterizam-se por requisitos como saber trabalhar em equipe, planejar a longo prazo, preocupar-se com detalhes e seguir intuição, características essas femininas. Pode-se pensar aqui que pode estar acontecendo o nivelamento natural da espécie; as mulheres estão liberando a agressividade reprimida e os homens, a sensibilidade, sem nenhum dano às diferenças que os unem.

Essa realidade aponta para o fato de a mulher ter capacidades multivariadas, habilidade que foi sendo treinada há séculos e está ligada às questões interpessoais (praticidade e afetividade). Foram essas características que fizeram a mulher ser procurada pelo mercado de trabalho atual, onde tanto foi discriminada no passado.

Quadro 2 – Concurso vestibular: matrículas iniciais nos anos 1992 a 1998.

CURSOS	MATRÍCULAS INICIAIS													
	1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Administração	63	56	56	64	66	54	64	56	61	59	67	53	72	48
Agronomia	65	24	66	13	67	22	72	22	58	13	39	19	44	14
Arquitetura e Urbanismo	-	-	-	-	-	-	18	31	12	38	18	32	13	37
Ciências da Computação	44	55	35	64	44	51	55	44	56	38	48	24	51	20
Ciências Biológicas	13	59	9	52	10	56	9	51	14	53	10	55	13	58
Ciências Contábeis	28	32	37	23	29	31	72	46	68	52	55	64	55	49
Ciências Econômicas	36	24	40	20	23	37	39	21	36	24	34	25	40	20
Ciências LP	-	-	1	19	3	25	-	-	4	23	3	17	2	22
Ciências - Hab. em Química	-	-	-	-	-	-	14	33	10	37	8	29	18	30
CS: Jornalismo	-	-	-	-	-	-	-	-	15	35	7	42	15	35
CS: Publicidade e Propaganda	-	-	-	-	-	-	-	-	20	30	20	30	20	30
CS: Radialismo	-	-	-	-	-	-	-	-	18	26	20	28	15	14
Desenho e Plástica	-	-	4	19	3	22	2	13	1	19	-	-	2	12
Direito	52	68	43	77	52	68	70	50	59	61	63	57	63	57
Ed. Artística - Hab. Artes Plásticas	0	22	-	-	-	-	-	-	-	-	0	16	0	17
Educação Física	28	48	25	51	38	52	38	62	35	62	41	59	41	59
Enfermagem	4	29	10	63	6	61	9	66	4	68	9	71	13	68
Engenharia de Alimentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	32
Engenharia Elétrica	5	5	34	6	47	2	46	2	39	3	42	2	46	2
Engenharia Civil	28	22	31	19	33	17	33	17	37	13	29	18	32	18
Engenharia - Hab. em Mecânica	50	4	62	7	55	10	77	2	56	5	41	3	56	5
Farmácia Bioquímica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12	8	17
Farmácia Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	21	5	20
Filosofia	13	9	4	13	12	7	15	6	23	6	19	5	15	5
Geografia	-	-	-	-	-	-	5	11	4	13	-	-	6	20
História	-	-	21	67	13	26	28	40	19	38	25	29	14	33
Letras	5	25	4	82	8	84	11	72	10	85	14	79	10	85
Matemática	9	21	7	42	14	66	28	65	12	37	18	53	30	66
Medicina	26	24	23	25	35	15	27	23	35	15	30	19	42	9
Medicina Veterinária	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45	35	36	44
Música LP	-	-	-	-	-	-	5	8	-	-	3	7	11	8
Odontologia	20	40	28	32	30	30	31	29	24	36	42	38	32	48
Pedagogia - Séries Iniciais	2	67	0	23	0	65	2	81	0	84	2	93	51	48
Psicologia	0	34	4	39	4	41	0	50	1	49	0	50	5	45
Secretariado Executivo Bilingüe	-	-	-	-	-	-	6	44	4	46	2	37	3	30
Tecnologia em Confeção Têxtil	-	-	-	-	6	24	10	46	-	-	0	27	3	27
TOTAL	536	668	547	842	608	895	786	991	735	1.068	770	1.149	893	1.151

Fonte: Relatório de Atividades da Fundação Universidade de Passo Fundo – 1992 a 1998

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada vez mais homens e mulheres se enfrentam no mercado de trabalho como indivíduos aparentemente livres e iguais e, nessas condições, suas diferenças aparecem apenas em função de atração sexual puramente individual e na forma anatomofisiológica. De certo modo, pode-se dizer que essa transformação tende a liberar o sexo de seus controles tradicionais, vinculando-o ao contexto da divisão sexual do trabalho e da reprodução, para fazê-lo aparecer como relação entre indivíduos livres e iguais, regulados pelo prazer.

O homem e a mulher complementam-se. Juntos, são quase “todo-poderosos”, senhores da vida, artesãos de sua sobrevivência, de seu prazer e do calor afetivo necessário, sem o qual o humano se deteriora; separados, são inúteis, sem sentido no existir. Embora a complementaridade dos sexos seja evidente anatomicamente, não o é em suas funções sociais, verificando-se que, em toda a sociedade humana, sempre existiram tarefas reservadas a um sexo e proibidas a outro.

A clássica luta entre “poderosos” e “fracos” torna os segundos mais aperfeiçoados em habilidades manipuladoras como instrumento de sobrevivência. Para os *fracos* – as mulheres nesta discussão –, a administração do tempo (precioso quando escasso) tornou-os *vencedores*, potencializados não pelo êxito, mas pela autenticidade: viverem sua realidade, buscarem a auto-realização e se tornarem pessoas leais e sensíveis diante das atividades rotineiras. Esses elementos, preliminarmente apontados como sendo mais presentes no gênero feminino, em nada tornam a mulher “fraca”, mas, sim, especial.

A contestação explícita da assimetria da divisão sexual do trabalho, nitidamente percebida como forma de dominância masculina, é fenômeno específico da nossa sociedade. Isso certamente tem raízes históricas no desenvolvimento do cristianismo, no incremento da urbanização, na evolução do capitalismo e, também, nos fatores socioeconômicos, no desenvolvimento da ciência e na deterioração das bases políticas. Essa desigualdade entre mulher e homem trabalhadores, independentemente do cargo por eles exercidos, é reproduzida no ambiente empresarial através dos cargos exercidos pelos gêneros e pela remuneração percebida.

Portanto, considerando todas essas variáveis, pode-se chegar a um consenso de que a mulher se apresenta cada vez mais ocupando cargos no mercado de trabalho, que exigem grau de instrução mais elevado. E o faz em idade psicologicamente mais madura, entre 18 e 39 anos, porém recebendo salários inferiores aos dos homens, o que demonstra o quanto ainda existe discriminação à mulher no limiar do século XXI.

Ao encerrar este trabalho, reforça-se a necessidade de ampliar estudos de ambos os gêneros, individualizados e/ou em conjunto, uma vez que os referenciais teóricos

disponíveis, na sua grande maioria, tendem a ficar centrados geralmente no gênero feminino, além de se apresentarem muito pontuais, perdendo a visão sistêmica e limitando o campo de discussões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANUÁRIO RAIS 1990: Brasil, Brasília. Coordenação-Geral de Informações para o Trabalho, SPES/MTb, 1994.

ANUÁRIO RAIS 1991: Brasil, Brasília. Coordenação-Geral de Informações para o Trabalho, SPES/MTb, 1994.

ANUÁRIO RAIS 1992: Brasil, Brasília: MTb, SPES, CGETIP, 1996.

BADINTER, Elizabeth. *Um é o outro*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

BERNE, E. *Os jogos da vida: a psicologia transacional e o relacionamento entre as pessoas*. Rio de Janeiro, 1977.

BRASIL em números, IBGE, Centro de Documentação e Disseminação de Informações, v. 1, Rio de Janeiro: IBGE, 1997.

CARDOSO, I. *Mulher e trabalho: discriminações e barreiras ao mercado de trabalho*. São Paulo: Cortez, 1980.

CENSO demográfico. Mão-de-Obra 1991, Brasil, Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: IBGE, 1991.

CHAMPY, J.; NOHRIA, N. (Org.). *Avanço rápido: as melhores idéias sobre o gerenciamento de mudanças nos negócios*. Tradução por S. D. Schiros, Rio de Janeiro: Campus, 1997.

COHEN, D. Até onde chegam as mulheres? *Exame*, Abril: São Paulo, n. 2, 24 jan. 2001, p. 36-50.

CRAWFORD, R. *Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento*. São Paulo: Atlas, 1994.

DRUCKER, P. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

JONGEWARD, D.; SCOTT, D. *Mulheres vencedoras: análise transacional para o desenvolvimento pessoal*. São Paulo: Brasiliense, 1980.

LODI, J. B. *Fusões e aquisições: o cenário brasileiro*. Rio de Janeiro: Campus, 1999, p. 222-233.

LAKATOS, E. M. *Sociologia da administração*. São Paulo: Atlas, 1997.

POPCORN, F. *O relatório popcorn: centenas de idéias de novos produtos, empreendimentos e novos mercados*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

ROBBINS, S.; COULTER, M. *Administração*. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1998.
SAFFIOTI, H. I. B. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1979.

SYNOPSIS

FORMAL MARKET OF WORK AND THE EXECUTIVE WOMAN

The present article intends to raise discussions around the formal work market in Brazil in relation to the woman exercised paper in managerial positions. Historically, the sex factor was always an stratifyer element that served to the historical-social structural configurations. Due to the high transformation degree that the current labor market passes, we questioned the faith that the executive woman is being been in an equalitarian way, especially in the managerial positions. For that, we took place a statistical rising of the work formal market in Brazil, in the period between 1990 and 1999, taking for base the data published by the Ministry of Work and Employment, IBGE, Ministry of Finance and universities. It was verified that women receives inferior remuneration in relation to men, even occupying similar manager positions.

Word-key: labor market, gender, executive woman

SINOPSIS

MERCADO FORMAL DE TRABAJO Y LA MUJER EJECUTIVA

El presente artículo busca suscitar discusiones en torno al mercado formal de trabajo en Brasil, en relación al papel ejercido por la mujer en cargos gerenciales. Históricamente, el factor sexo siempre ha sido un elemento estratificador que ha servido a las configuraciones estructurales histórico-sociales. Debido al elevado grado de transformación por el que pasa el mercado de trabajo actual, se cuestiona la creencia de que la mujer ejecutiva esté siendo tratada de forma igualitaria, en especial en los cargos gerenciales. Por lo tanto, se realizó un levantamiento estadístico del mercado formal de trabajo en Brasil, durante el período comprendido entre 1990-1999, tomándose como base los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Empleo, IBGE, Ministerio de Hacienda y universidades. Se pudo constatar que la mujer recibe una remuneración inferior al hombre incluso ocupando puestos similares en cargos gerenciales.

Palabras-clave: mercado de trabajo, género, mujer ejecutiva.