



A crescente participação feminina no mercado de trabalho, e a contribuição do glass ceiling para o aumento da precariedade dos cargos ocupados por mulheres : Um estudo de caso em Volta Redonda – RJ

Efraim da Silva Medeiros
efraimmedeiros@yahoo.com.br
UBM - Centro Univers

Michaene Saraiva Sampaio Medeiros
michaenemedeiros@yahoo.com.br
UBM - Centro Univers

Resumo: O objetivo do presente estudo foi analisar a prática do glass ceiling no setor de transporte, considerando especificamente o contexto de uma empresa de transporte coletivo do Município de Volta de Redonda - RJ. Considera-se no estudo que historicamente o mercado de trabalho era voltado apenas para homens e, em diferentes países, devido a acontecimentos transformadores da sociedade, a mulher foi ganhando espaço, entrando também no mercado de trabalho. Entretanto, essa entrada se deu de forma bastante limitada, sendo sua adequação considerada em alguns setores determinados, normalmente em cargos e funções de menor prestígio e de menor remuneração. Tal contexto vem sendo sistematicamente modificado, com esforços vindos de diferentes iniciativas em diferentes partes do mundo que buscam tanto o empoderamento das mulheres, como a diminuição na ênfase até então dada ao sexo como categoria capaz de diferenciar indivíduos na sociedade. O presente estudo contou com a participação de 20 profissionais da empresa pesquisada. Os dados permitem concluir que a existência da prática do glass ceiling é uma realidade também na empresa pesquisada, a exemplo do que acontece em outras partes do país e fora dele.

Palavras Chave: Mercado de Trabalho - Empoderamento da mul - Glass Celing - -

1. INTRODUÇÃO

Desde as últimas décadas do século passado o perfil ocupacional do contingente feminino no mercado de trabalho vem sofrendo transformações. Uma das mudanças mais significativas é a ampliação da participação feminina nos postos de trabalho e em segmentos antes exclusivamente ocupados por homens. É nesse sentido que vem sendo reduzido o número de profissões/ocupações exclusivamente masculinas ou femininas. Tal afirmativa pode ser corroborada diante das ofertas de emprego publicadas em diferentes jornais brasileiros, observando-se que é cada vez menor a oferta de vagas exclusivamente para homens ou mulheres.

As mulheres, que a princípio tinham funções peculiares como enfermeira, professora, babá, empregada doméstica entre outras da mesma natureza, agora já são observadas em diferentes segmentos, como nos postos de gasolinhas, nos restaurantes, nos táxis, nos bancos, nas indústrias, nos comércios, nos ônibus, ocupando funções antes destinadas somente aos homens.

De acordo com o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu primeiro inciso, homens e mulheres devem ser considerados iguais em direito e obrigações Brasil (2002). Ainda é cedo para dizer que essa igualdade foi alcançada em todos os setores da sociedade, no entanto, certamente é possível dizer que houve uma diminuição do abismo social historicamente existente entre ambos os sexos. Tal aproximação, certamente pode ser observada de forma mais clara em alguns setores da sociedade, havendo ainda casos em que “ser homem” é sinônimo de vantagens sociais (SOUZA & FERREIRA, 2003).

Apesar do maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho, existem autores que questionam a forma como esse processo se deu e se mantém até os dias atuais. Souza e Ferreira (2003), por exemplo, argumentam que em todo o mundo existe uma predominância de maiores salários e acesso a posições de destaque aos homens, apesar de tal diferença apresentar um claro declínio, significando uma maior aproximação entre homens e mulheres.

Considerando as questões acima apresentadas, o presente estudo se baseia na investigação da inserção da mulher no mercado de trabalho, sob o prisma do conceito de *glass ceiling*, considerando o caso específico de um setor historicamente ocupado prioritariamente por homens: o de transportes coletivos, enfocando o caso específico de uma empresa de transporte do município de Volta Redonda. Trata-se, portanto, de um estudo de caso num segmento específico do mercado de trabalho formal, com a seguinte problemática: Discutir a entrada da mulher no mercado de trabalho e identificar a precariedade dos cargos ocupados por elas, em função da existência do fenômeno *glass ceiling*, ou seja, a dificuldade não somente de entrar no mercado, mas de ter acesso a cargos mais elevados dentro de determinado contexto.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

O dia internacional das mulheres foi, talvez, o pontapé inicial para o questionamento da situação social da mulher. Sua origem data de 1857, quando, no dia oito de março, 129

operárias de uma fábrica em Nova Iorque fizeram uma manifestação contra as más condições de trabalho, reivindicando também a redução da carga horária, já que as mesmas trabalhavam 14 horas por dia. As manifestantes ocuparam as instalações da indústria (TOSCANO & GOLDEMBERG, 1992).

Como forma de repressão ao movimento, as portas da fábrica foram fechadas e as operárias foram queimadas vivas. O dia ficou conhecido como o “*Dia Internacional da Mulher Trabalhadora*” a partir de 1910, na “Conferência Internacional da Mulher Socialista”. Somente em 1975, quando a ONU incluiu o dia oito de março em seu calendário oficial de comemorações, a data foi incorporada pelos diversos países do mundo, passando a ser conhecido como o “Dia Internacional da Mulher” (TOSCANO & GOLDEMBERG, 1992).

Apesar do insucesso do protesto para as 129 mulheres, o acontecimento que viraria marco histórico, despertou em homens e mulheres a reflexão a respeito das atividades trabalhistas prestadas e sua correlação com o gênero.

As duas grandes guerras mundiais também podem ser apontadas como forte influência para a participação da mulher no mercado de trabalho. Na ocasião os homens partiam para a guerra, cabendo às mulheres de alguma forma, serem as representantes de seus lares em suas ausências, inclusive no mercado de trabalho. Mesmo com o final da guerra, tal situação permaneceu, pois com as várias perdas, muitas mulheres continuaram tendo que trabalhar para sustentar os seus lares (ARAÚJO, 2004).

Finalmente, como apontado por Lenney (1991) e Deaux (1990), o movimento feminista, que aparece com maior intensidade na década de 60 pode ser apontado como um terceiro fator levando à maior inserção da mulher no mercado de trabalho, ao questionar o valor funcional do sistema de atribuição de papéis diferenciados para homens e mulheres.

De acordo com Joffer (2008), o trabalho, a família e o próprio mercado de trabalho, se transformaram significativamente no final do século XX, com a entrada expressiva das mulheres em atividades remuneradas. Alguns fatores contribuíram para essa mudança, como a informatização, a integração em rede e a globalização da economia. A família é quem percebe mais de perto o processo de incorporação das mulheres no mercado de trabalho, através da participação financeira, recurso que é esperado para o suprimento das necessidades domésticas.

Conforme aponta Costa (1980), a participação da mão-de-obra feminina não ocorreu indiscriminadamente em todos os setores. Ela se deu principalmente no setor terciário da economia, talvez pelo fato de que as atividades vinculadas a esse setor serem quase sempre de baixo prestígio e de menor rendimento.

Conforme Luca (2001), as mulheres quando ficavam viúvas ou pertenciam a uma classe mais pobre tinham que sustentar seus filhos com atividades que lhes dessem um retorno financeiro. Dentre as principais atividades realizadas, destacam-se: a fabricação de doces por encomendas, o arranjo de flores, os bordados e as aulas de piano. Além de serem pouco valorizadas essas atividades eram mal vistas pela sociedade, o que dificultava a conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar.

Para Araújo (2004), com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento industrial, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. No Brasil, tal ampliação das atividades das mulheres no mercado de trabalho logo fez surgir, já na década de 30, vários benefícios, diante da constatação de que homens e mulheres são diferentes, como a proibição do trabalho noturno para as mulheres, a proibição de turnos entre 22 horas da noite e 5 horas da manhã para as mulheres e a licença maternidade.

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho, além de ser uma demanda de diferentes grupos na sociedade, atende a uma questão de fato: o aumento do número de mulheres. Além disso, vem avançando o número de famílias chefiadas por mulheres. Assim, além dos cuidados do lar e dos filhos, elas cada vez mais estão sentindo a necessidade de buscar recursos para sustento próprio e melhoria da qualidade de vida do lar. (Fontoura,2008).

Neste sentido, de acordo com Bruschini (2007), o maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho pode ser considerado como uma realidade em alguns contextos bastante específicos, até então dominados por homens, como medicina, advocacia, arquitetura e engenharia. Tal situação é refletida na constatação de que são cada vez mais escassas as ocupações tipificadas sexualmente. Dito de outra maneira, cada vez menos se pode dizer que uma profissão é caracterizada como masculina ou feminina, diante dos requisitos necessários ao seu desempenho ou mesmo da proporção de homens e mulheres que nela se encontram.

Para Oliveira e Fay (2006) um dos fatores que favoreceram um maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho foi a evolução da tecnologia, fazendo com que em muitas áreas, a força física exigida para o desempenho das tarefas relativas a diversos cargos deixasse de ser necessária, podendo então, tais cargos, serem ocupados pelas mulheres.

2.2. A PRECARIÉDADE DO TRABALHO FEMININO

O crescente acesso das mulheres ao mercado de trabalho não é o único aspecto discutido no atual contexto social. Também tem sido objeto de estudos e discussões as condições em que esse trabalho é desempenhado, sejam pelas condições oferecidas no local de trabalho, ou pelos salários que as mulheres recebem, quando comparadas aos homens ou mesmo pela dupla ou tripla jornada exercida, ao terem que, após trabalhar, lidar com as demandas da casa, dos filhos e do marido.

De acordo com Neves e Pedrosa (2007) a mulher apesar de estar atuando no mercado de trabalho, não se isentou das atividades domésticas. Para Doucet (2009) embora existam estudos que apontem a divisão de trabalho nas tarefas domésticas entre homens e mulheres, a questão da responsabilidade ainda é um aspecto que persiste mantendo as diferenças de gênero.

Além dessas questões, a precariedade do trabalho feminino é uma realidade na situação de diversas mulheres, que para terem acesso ao mercado de trabalho, por falta de opção, se submetem a todos trabalhos disponíveis que na maioria das vezes são sub-remunerados (BRUSCHINI, 2007).

De acordo com Hirata (1998), essa abertura de postos de trabalho às mulheres representou uma diminuição de custos, pois essa feminilização abriu as portas para mulheres desqualificadas e com interesse em trabalhar, atividades realizadas em muitos casos de maneira repetitiva e sem responsabilidade o que justificou o os salários baixos e a queda na valorização do emprego.

Para Negri e Coelho (2006) no mercado de trabalho existem para algumas funções, barreiras que impossibilita a entrada da mulher no mercado de trabalho ou de neles ascenderem. A maioria destas barreiras não são explícitas, indicando a existência de uma barreira invisível, difícil de identificar no contexto diário das relações no ambiente de trabalho. A esse conjunto de obstáculos ao desenvolvimento profissional da mulher, os autores têm chamado de teto de vidro ou *glass ceiling*.

O conceito de *glass ceiling* (teto de vidro) é objeto de estudo de diversos pesquisadores, que consideram que o grande impedimento para as mulheres crescer

profissionalmente se dá por conta deste fenômeno, dentre estes pesquisadores está Coelho (2005), que acredita que promoções das mulheres no mercado de trabalho são bloqueadas.

A idéia se completa na abordagem de Lopes (2007), que em seu entendimento, *glass ceiling*, corrobora que a mulher tem sido bloqueada no acesso às esferas superiores dentro das organizações.

De acordo com Rocha (2006), apesar de ser um conceito recente, tal fenômeno existe já algum tempo, servindo de base para explicar as diversas dificuldades que são impostas às mulheres para ascenderem profissionalmente.

O entendimento de *glass ceiling*, fica mais aplicável e de fácil compreensão quando se faz uma análise da própria nomenclatura - “teto de vidro” - com é na tradução, pois submetido a ele, se pode visualizar andares superiores de forma clara e transparente, além de também ser visualizado, no entanto não se pode alcançar, não se poder transpassar.

Um dos aspectos relacionados ao *glass ceiling* é a absorção da mão de obra feminina em setores menos privilegiados. De acordo com Joffer (2008) nos dias de hoje, o setor que tem alocado um maior número de mulheres, tem sido o de serviços. Nesse setor fica claro quanto à tipicidade, que as tarefas realizadas são extremamente monótonas, repetitivas e estressantes. As atividades precárias têm sido destinadas às mulheres no mercado de trabalho, por uma questão histórica e cultural, quanto à percepção de valor, é que a mulher tem menos valor que o homem, valor este que foi desenhado desde os primórdios.

A precariedade do trabalho feminino tem sido discutida já há algum tempo por muitos autores, na busca por um conhecimento maior acerca de sua causa, entre eles está, Guedes (1998) que defende a idéia de que a precarização acontece em função de uma tendência intensificada nos anos noventa e que se manifesta atualmente no Brasil, que é a de uma nova arquitetura empresarial onde a empresa matriz concentra sua atuação direta em apenas alguns elos da cadeia produtiva, terceirizando os demais. Primeiramente são afetadas negativamente as atividades de apoio como alimentação, segurança e higiene, para em seguida estender-se a toda a cadeia produtiva. O resultado tem sido um aumento na precarização nas relações de trabalho, pois na “transferência”, há uma perda salarial e um aumento na rotatividade dos postos de trabalho considerados.

Diante de tanta luta na busca incansável da *isonomia*, de acordo com Araújo (2004), as leis conquistadas pelas mulheres muitas vezes eram desrespeitadas e burladas na prática. A justificativa para tal descumprimento estava centrada no fato da sociedade acreditar que o homem representava o papel de chefe de família, tendo o dever de trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade da mulher buscar fora de casa uma renda para ajudar nas despesas domiciliares.

A participação da mulher em cargos de maior destaque, apesar de ainda escassa, vem passo a passo se tornando uma realidade em muitas empresas. De acordo com Shinyaschiki (2007), as mulheres estão cada vez mais assumindo cargos estratégicos, além de atuarem como administradoras do lar e educadoras dos seus filhos.

Além do *glass ceiling*, pode-se falar também de uma barreira à própria entrada da mulher no mercado de trabalho. Isso pode ser observado melhor em alguns setores. É possível falar, então, de uma espécie de discriminação, que pode ser direta, quando normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo, ou indireta, quando critérios e medidas aparentemente neutros produzem resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando os indivíduos de um dos referidos sexos. Tal situação resulta em uma espécie de divisão sexual do trabalho, constatada quando considerada

a distribuição assimétrica de homens e mulheres nos diferentes setores da economia (CITE, 2003).

O *glass ceiling* dentro da discussão que se fomenta nesta pesquisa se limita dentro de um contexto específico do segmento de transporte, quando o cargo que possui mais prestígio e com maior salário é de motorista. De acordo com a pesquisa feita é grande a participação das mulheres, no entanto, no cargo considerado pelos representantes mais prestigiado, ainda é pouca a participação feminina.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho se estruturou em pesquisa explicativa e qualitativa, utilizando-se ainda de um estudo de caso para se consolidar a temática discutida.

3.1. PARTICIPANTES

Participaram do estudo um representante da Empresa de Ônibus além de 20 profissionais da empresa, com idade variando de 21 a 61 anos (média de 42,15 anos), sendo 10 homens (1 despachante, 2 cobradores e 7 motoristas) e 10 mulheres (1 motorista e 9 cobradoras). O tempo de serviço variou de 5 meses a 12 anos de serviço. Conforme descreve a tabela abaixo:

Tabela I: Profissionais participantes da Empresa, por Sexo e Cargo

Sexo	Cargos		
	Motoristas	Cobradores	Despachantes
Mulheres	1	9	0
Homens	7	2	1
Total	8	11	1

3.2. INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Em pesquisas, os instrumentos usados com maior proveito são aqueles que além de apontar a presença ou a ausência de um fenômeno, são capazes de quantificá-los, dando-nos uma medida sobre o mesmo (Rudio, 2004). Assim sendo, foi utilizada neste estudo a modalidade questionário para os funcionários e entrevista para o representante da empresa, definida como uma conversa orientada para um fim definido: o de coletar por meio de interrogatório ao informante, dados para a pesquisa (CERVO E BERVIAN, 2002).

Os 20 profissionais da empresa responderam a um questionário que tinha como objetivo investigar se havia diferenciação na forma pela quais homens e mulheres eram tratados pela empresa, e a entrevista para destacar o ponto de vista do empregador.

3.3. PROCEDIMENTOS

A coleta de dados, tanto em relação ao representante da Empresa como aos profissionais, se deu de forma individual, sendo todos contatados no local de trabalho. Aos

participantes foi garantido total sigilo em relação às respostas dadas, sendo explicado que os dados coletados iriam ser exclusivamente utilizados para fins de estudo acadêmico.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo informado, a empresa possui 972 funcionários, sendo 757 homens e 215 mulheres. Os dados seguem na Tabela II.

RELAÇÃO DOS FUNCIONARIOS DA EMPRESA PESQUISADA, POR GENERO E CARGO.

Tabela II : Cargos, Salários e Gêneros

CARGOS	Salário	HOMENS	%	MULHERES	%	TOTAL
MOTORISTA	1249,94	388	98,98	4	1,02	392
COBRADORES	690,38	230	58,68	162	41,32	392
ADMINISTRATIVO	420,00	13	59,10	9	40,90	22
CAIXA	420,00	6	40,00	9	60,00	15
LIMPEZA	480,00	17	42,50	23	57,50	40
OFICINA	520,00	89	100,00	0	0	89
DESPACHANTES	937,03	14	73,64	8	36,36	22
TOTAL		757	77,88	215	22,12	972

Fonte: Pesquisa de campo / Entrevista

Como pode ser observado na Tabela acima, a empresa possui um maior percentual de homens em seu quadro (77,88%) enquanto as mulheres correspondem à menor parcela. Apenas em alguns setores, como o de caixa e limpeza, existe uma predominância das mulheres. Em outros setores, apesar de serem minoria, as mulheres tendem a se aproximar, dos homens, no sentido execução de atividades, como a mecânica, como no caso de cobradores, setor administrativo e de despachantes. A diferença maior ficou por conta do cargo de motorista, o de melhor remuneração, no qual predomina 98,98% dos homens.

Os motoristas que na maioria das vezes eram cobradores, recebem incentivo para treinar na garagem da empresa para possivelmente assumir o cargo de motorista, enquanto existe uma dificuldade para as mulheres que exercem a mesma função, não há discriminação de acordo com o representante da empresa e a pesquisa, mas também não há incentivo para que elas também treinem.

Tal fato indica uma situação desfavorável para as mulheres em comparação com os homens. Evidencia-se, assim, o que foi descrito como Negri e Coelho (2006), no que se refere ao teto de vidro (*glass ceiling*)

Se o teto de vidro refere-se a situações em que pessoas de ambos os sexos, com as mesmas qualificações, aspiram galgar patamares e ocupações de maior prestígio, mas apenas os homens conseguem alcançá-los, podemos afirmar a existência do fenômeno na empresa.

Assim, existem alguns setores dentro da empresa na qual a mulher possui acesso com maior facilidade. Porém, tais cargos são justamente aqueles de menor prestígio e remuneração.

Observa-se, que na empresa participante do estudo, a situação das mulheres parece reproduzir o que vem sendo observado em termos mundiais, no que se refere ao papel por elas desempenhado junto ao lar.

A predominância de homens no quadro da empresa justifica-se tendo em vista se tratar de um setor até pouco tempo dominado apenas por homens. Além disso, é estratégico para a empresa reconhecer que por mais que se procure dar tratamentos iguais a homens e mulheres, a sociedade ainda se baseia em valores sexistas. Mudanças repentinas poderiam ser contraproducentes em termos econômicos, diante da clientela a ser atendida.

A diferenciação entre homens e mulheres é claramente identificada no discurso com representante da empresa, quando é indagado com relação a cuidados especiais ele diz que as mulheres recebem tratamentos diferenciados, pois são mulheres. Entretanto, não se pode falar de práticas sexistas, tendo em vista o crescente movimento de inclusão de mulheres no quadro da empresa.

Fica evidenciado no presente estudo que os cargos com os maiores salários que são de motoristas, são ocupados por homens, sendo assim, a empresa detém o maior número de mulheres enquadradas em cargos com menor prestígio e menor grau de complexidade, conseqüentemente menores salários.

5. CONCLUSÕES

As conclusões do presente estudo, de maneira geral, estão de acordo com boa parte das pesquisas buscando comparar homens e mulheres em diferentes contextos. Como ressaltado por Souza e Ferreira (2003), a diferenciação entre homens e mulheres, com claro privilégio aos primeiros, permanece no mundo todo. Entretanto, existem fortes indícios de que já não se pode falar da existência de um abismo entre ambos em boa parte do mundo.

No contexto da empresa participante do estudo é possível observar a diminuição desse distanciamento, na medida em que cada vez mais as mulheres estão presentes num setor antes exclusivamente masculino. Assim, é evidente que hoje, o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século passado. Além de trabalharem e ocuparem cargos de responsabilidade assim como os homens, elas aglutinam as tarefas tradicionais: mãe, esposa e dona de casa. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e, ainda, ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Na empresa em questão, a não diferenciação de salário para homens e mulheres indica uma diminuição das desvantagens da mulher no mercado de trabalho, uma tendência que é cada vez mais presente em diversas organizações. Isso por que as formas de divulgação e controle de vários processos têm permitido criar uma barreira legal para diversas práticas discriminatórias, da mesma forma que ocorre com o sexismo hostil.

O sexismo benevolente, então, é mais provável de servir como base explicativa para o fenômeno do *glass ceiling*, que impede o acesso das mulheres a posições de maior prestígio e remuneração no ambiente de trabalho. Apesar de não ter sido uma análise mais aprofundada das diferentes formas de sexismo, no discurso dos profissionais entrevistados, podem ser encontradas manifestações de sexismo hostil e benevolente.

Apesar de possíveis diferenças entre os sexos, observa-se no caso da empresa de ônibus Sul Fluminense, a presença das mulheres de maneira clara e despretensiosa, uma vez que as mesmas recebem salários iguais aos dos homens e que se mostram aptas a desempenhar as mesmas atividades propostas aos homens. Além disso, as mulheres desbravadoras que possuem dupla jornada têm sido vistas com bons olhos pelo mercado como um todo.

Conforme descrito pelo representante da empresa, está havendo progresso na busca por igualdade nas condições de acesso aos cargos oferecidos pela empresa. A admissão das mulheres que estão realizando o curso de mecânica no SENAI é um exemplo. Assim, a diferença na proporção de homens e mulheres motoristas pode ser explicada por um resquício de uma divisão sexista do trabalho que parece estar com seus dias contados.

Apesar de não ter sido o interesse do presente estudo, sugere o desenvolvimento de novos estudos em relação à condição social da mulher em diferentes setores, fazendo uso de teorias mais atuais que busquem identificar as novas formas de sexismo que vêm sendo desenvolvidas por indivíduos e instituições, que silenciosamente perpetuam as diferenças entre homens e mulheres em nossa sociedade, a exemplo do que ocorre em diversos países.

Sugere-se ainda que sejam realizados novos estudos com amostras maiores, englobando um maior número de variáveis, de forma a permitir uma melhor compreensão do processo de redução das desigualdades entre homens e mulheres no contexto do trabalho, bem como um entendimento maior acerca da Terceira onda do feminismo, conforme descrito por Styhre (2008).

Fica ainda a proposta de fazer outros estudos com empresas de ônibus em uma metrópole para que possa mensurar com mais precisão a realidade da inserção da mulher, uma vez que os órgãos confiáveis para o fornecimento de tais dados não disponibilizam por gênero as informações necessárias para o melhor mapeamento da realidade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, L. C. G.** As mulheres no controle do mundo – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. *Forbes Brasil*, São Paulo, 2004.
- BRASIL.** *Constituição. ed.* São Paulo: Saraiva 2002.
- BRUSCHINI, M. C. A.** Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Fundação Carlos Chagas*. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. São Paulo, 2007.
- CERVO, A. L., BERVIAN, P. A.** *Metodologia Científica*, São Paulo. Prentice Hall, 2002.
- CITE.** *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho: Lisboa, 2003.
- COELHO, D.** Ascensão Profissional de Homens e Mulheres nas Grandes Empresas Brasileiras. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Ministério do Trabalho e Emprego e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). *Boletim*, Ano 10, n.28, set 2005.
- COSTA, M. A.** Reprodução e mortalidade em cidade de porte médio (1960-1970). In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2º. São Paulo, 1980. *Anais*. São Paulo, 1980.
- DEAUX, K.** From individual differences to social categories: analysis of a decade's research on gender, in A. G. Halberstadt e S. L. Ellyson (eds.), *Social Psychology*, Reading. *McGraw-Hill*, Nova Iorque pp. 308-320. 1990.
- DOUCET, A.** Gender Equality and Gender Differences: Parenting, Habitus, and Embodiment *Canadian Review of Sociology. Revue Canadienne de Sociologi.*, 46 .2., p. 103-121. 2009.
- FONTOURA, N.** IPEA-Disoc, Unifem e SPM. *Famílias chefiadas por mulheres aumentaram dez vezes em 13 anos*. Brasília. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 9 Set. 2008.
- GUEDES, C. A. M.** Qualidade no emprego e inovações tecnológicas: o caso brasileiro. In: *III Encontro de Economistas de Língua Portuguesa*. Universidade de Macau, 1998. Disponível em: <<http://www.iseg.utl.pt/>>. Acesso em: 22 de Ago. 2008.
- HIRATA, H.** "Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero". *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 4, n.7.1998.
- JOFFER, S. C.** As Relações de Gênero no Trabalho: Uma Análise da Inserção das Mulheres e Homens na Rede de Fast Food. UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte-Programa de Pós-Graduação em Serviço Social; *Fazendo Gênero - Corpo, Violência e Poder*. Florianópolis. ed. 8. 2008.
- LENNEY, E.** Sex Roles: The measurement of masculinity, femininity, and androgyny. *Academic Press*. Em J. P. Robinson, P. R.. Shaver & L. S. Wrihstman (Orgs.), *Measures of personality and social psychological attitudes*. New York. pp. 573-660. 1991.
- LOPES, F.** "Homens públicos, mulheres privadas – A presença da mulher na informação televisiva". *IX Congresso Ibero-Americano de Comunicação*, Sevilha, 2007.
- LUCA, T.** *Indústria e Trabalho na História do Brasil*. São Paulo: Contexto, 2001.
- NEGRI, F.; COELHO, D.** Tecnologia, Exportação e Emprego. 1. ed. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. v. 1. 600 p. Brasília, 2006.
- NEVES, M. A; PEDROSA C. M.** Gênero, Flexibilidade e Precarização: O Trabalho a Domicílio na Indústria de Confecções. *Sociedade e Estado*, Brasília. v. 22, n. 1, p. 11-34, Brasília, 2007.
- OLIVEIRA, G. G. de; FAY, C. M.** Mulheres na Cabine de Comando: Vencendo Preconceitos e Ocupando Espaços Masculinos. *Seminário Internacional Fazendo Gênero*. Florianópolis. UFSC - UDESC. 2006.
- ROCHA, C. T. C.** Universidade Federal de Santa Catarina Centro de Filosofia e Ciências Humanas. *Gênero em Ação: Rompendo o Teto de Vidro?* Tese Doutorado. UFSC. Florianópolis, 2006.
- RUDIO, F. V.** Introdução ao projeto de pesquisa científica, Rio de Janeiro: *Vozes*, 2004.
- SOUZA, M. A.; FERREIRA, M. C.** Identidade de Gênero Masculina em Civis e Militares. *Psicologia Reflexão e Crítica*, Porto Alegre. v.10, n.2. 2003.

SHINYASHIKI, R. *A Mulher e o Mercado de Trabalho*. São Paulo. Disponível em: <<http://www.shinyashiki.com.br/roberto/web1/destaqueroberto.jsp?ModId=152&CIId=487>> Acesso em : 24, Abr. 2007.

STYHRE, A; ERIKSSON-ZETTERQUIST, U. Thinking the multiple in gender and diversity studies: examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*. Pp. 567-582. v. 23, n 8. 8 Jul. 2008.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M. A revolução das mulheres. *Revam*, Rio de Janeiro: 1992.