



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

BÁRBARA BARBOSA BONFIM

A EVOLUÇÃO DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL DE 2006 A 2018

Florianópolis
2019

BÁRBARA BARBOSA BONFIM

A EVOLUÇÃO DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL DE 2006 A 2018

Monografia submetida ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Solange Regina Marin

Florianópolis
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pela autora,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC

Bonfim, Bárbara Barbosa

A evolução da (des)igualdade de gênero no Brasil de 2006
a 2018 / Bárbara Barbosa Bonfim ; orientadora, Solange
Regina Marin, 2019.

54 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis,
2019.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Economia Feminista. 3.
(Des)igualdade de Gênero. 4. Gender Gap. I. Regina Marin,
Solange . II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

BÁRBARA BARBOSA BONFIM

A EVOLUÇÃO DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL DE 2006 A 2018

A Banca Examinadora resolveu atribuir nota 10 à aluna **Bárbara Barbosa Bonfim** na disciplina CNM 7107 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Florianópolis, 02 de Dezembro de 2019.

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Solange Regina Marin

Prof^a. Dr^a. Marialice de Moraes

Prof^a. Janaína Führ

Dedico esse trabalho às mulheres que me fizeram chegar até aqui: minha mãe, minha companheira e nossa filha.

Amar outra mulher é um ato revolucionário por si só.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais por me proporcionarem os meios para chegar onde cheguei e me tornar quem sou.

Agradeço à Verônica, minha companheira nessa caminhada e a mulher que me ensina ser uma pessoa melhor. Por todo o apoio, os colos, o carinho e parceria. Por acreditar em mim e me lembrar do que sou capaz, por ser o meu suporte nessa jornada. Que nosso amor seja combustível pra nosso crescimento conjunto. À Rebecca, que me ensinou um novo tipo de amor, de cuidado, de carinho e novos meios de apreciar a vida.

Agradeço ao povo brasileiro que através de seus impostos e contribuições me possibilitou um ensino superior gratuito e de qualidade. À Universidade Federal de Santa Catarina que me ofereceu a estabilidade e recursos necessários para a finalização desse ciclo.

Agradeço ao Renan pelo suporte e sabedoria, por me ajudar a manter o foco e não desistir de cruzar a linha de chegada. Ao Bonatti pelo companheirismo e trocas durante toda a graduação. À Thaynara que me mostrou o caminho entre as pedras da burocracia.

Agradeço à minha orientadora Solange Marin por acreditar na minha capacidade e me apresentar caminhos para explorá-la. Por introduzir a economia feminista na minha formação e por todo o tato e cuidado ao expor seu conhecimento.

Agradeço a todas as mulheres que lutaram contra as correntes da opressão criadas pelo gênero, questionaram as amarras de sua socialização e construíram o caminho que me trouxe até aqui.

“Nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida.”

(Simone de Beauvoir)

RESUMO

Esta monografia está situada no campo da Economia Feminista e dos estudos de gênero. A diferença de oportunidades entre os homens e mulheres tem conquistado espaço nas discussões da academia e da vida cotidiana. Por todo o mundo há a promoção de iniciativas que visam diminuir o hiato de oportunidades relacionados às diferenças de gênero. A presente monografia tem como objetivo geral investigar como evoluiu a desigualdade de gênero no Brasil no período de 2006 a 2018. Para a consolidação do objetivo proposto, definiu-se três objetivos específicos. Primeiro, serão explorados os conceitos de *gender gap* através da perspectiva da economia feminista, que serão utilizados como base da análise para o caso em questão. Em seguida será apresentada uma visão geral dos Relatórios de Gênero construídos pelo Fórum Econômico Mundial. Serão também apresentados os subíndices que compõem o índice econômico na análise do hiato de gênero. Por último, será investigada como a situação da desigualdade de gênero evoluiu no Brasil com base nos subíndices relacionados aos hiatos de participação e remuneração. O presente trabalho tem a intenção de entender como a situação da mulher evoluiu durante os doze anos analisados, levando em consideração as características da divisão sexual do trabalho. Esta pesquisa pretende contribuir para os estudos de gênero sob a perspectiva econômica, para o fortalecimento do debate feminista e para a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Palavras-chave: Economia Feminista. (Des)igualdade de gênero. Hiato de gênero.

ABSTRACT

This research is situated in the field of Feminist Economics and gender studies. The difference in opportunities between men and women has been gaining ground in academic discussions and everyday life. Throughout the world, initiatives are being promoted to narrow the gap of opportunities related to gender differences. This research aims to investigate how gender inequality in Brazil evolved from 2006 to 2018. To consolidate the proposed objective, three specific objectives were defined. First, the concepts of gender gap will be explored through the perspective of feminist economics, which will be used as the basis of the analysis for this case. Following is an overview of the Gender Reports produced by the World Economic Forum. The sub-indices that make up the economic index in the gender gap analysis will also be presented. Finally, it will be investigated how the situation of gender inequality evolved in Brazil based on the sub-indices related to the participation and remuneration gaps. This paper intends to understand how the situation of women evolved during the twelve years analyzed, taking into account the characteristics of the sexual division of labor. This research aims to contribute to gender studies from an economic perspective, to strengthen the feminist debate and to promote equal opportunities for women.

Keywords: Feminist Economics. Gender (in)equality. Gender gap.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução Histórica dos Índices do Relatório de Desigualdade de Gênero	31
Figura 2 - Participação de Mulheres no Mercado de Trabalho	44
Figura 3 - Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino.....	46
Figura 4 - Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante	47
Figura 5 - Hiato de Remuneração	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados Regionais de Desigualdade de Gênero: Índice Geral de Desigualdade de 2018	30
Tabela 2 - Principais Índices do Relatório de 2018.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
FEM	Fórum Econômico Mundial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
KILM	<i>Key Indicators of the Labour Market</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPC	Paridade do Poder de Compra
WEF	<i>World Economic Forum</i>

SUMÁRIO

1. Introdução.....	13
2. Economia Feminista: Conceitos e Crítica	15
2.1 <i>Conceitos e abordagens</i>	15
2.2 <i>Gênero, (des)igualdade e assimetrias de poder</i>	17
2.3 <i>Da invisibilidade do trabalho reprodutivo à condição de desenvolvimento</i>	21
3. A Desigualdade Salarial no Âmbito do Relatório Global de Gênero	26
3.1 <i>Relatório Global de Gênero: história e conceitos.....</i>	26
3.2 <i>Dados globais do Relatório de Gênero.....</i>	29
3.3 <i>Desigualdade salarial: tendências e resistências</i>	32
3.4 <i>Subíndices Econômicos.....</i>	35
3.4.1 <i>Participação no Mercado de Trabalho.....</i>	36
3.4.2 <i>Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante</i>	38
3.4.3 <i>Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino.....</i>	39
4. Histórico e Evolução da (Des)igualdade da Mulher no Brasil	41
4.1 <i>A mulher no mercado de trabalho brasileiro</i>	41
4.2 <i>Análise dos dados brasileiros</i>	43
4.2.1 <i>Hiato de Participação</i>	44
4.2.2 <i>Hiato de Remuneração</i>	45
5. Considerações Finais	49
REFERÊNCIAS.....	52

1. Introdução

A entrada de um grande volume de mulheres no mercado de trabalho no cenário pós-guerra serviu como catalisador das discussões pertinentes à economia feminista. Nas economias ocidentais, a partir da década de 1950, intensificou-se a participação das mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, as preocupações com as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres entraram na pauta governamental no início dos anos 2000. Porém, nos anos recentes, indo na contramão da tendência mundial, nosso país apresentou piora nos índices de igualdade de gênero.

Dada a relevância dessa discussão, a intenção desta monografia é contribuir para a discussão sobre o passado e o presente do Brasil no que tange a igualdade de gênero, servindo de insumo para futuras tomadas de decisão.

A desigualdade entre as realidades econômicas de homens e mulheres tem sido um tema de crescente debate por toda a sociedade. Esse assunto teve cada vez mais relevância no âmbito das ciências econômicas a partir das contribuições que as diferentes perspectivas feministas ofereceram para a área. Julie Nelson, proeminente e prolífica pesquisadora muito contribuiu para a construção de uma perspectiva econômica que incluísse a problemática da subjetividade da construção do saber econômico¹.

A economia *mainstream*, predominantemente androcêntrica e baseada no *Mushroom Man* ou *Economic Man*², se prova falha e parcial ao se debruçar sobre os problemas intrinsecamente ligados ao conceito de gênero.

O trabalho reprodutivo, historicamente ligado à responsabilidade das mulheres, foi negligenciado na história econômica por não envolver movimentação direta de

¹ “Feminist theory raises questions about the adequacy of economic practice not because economics is in general too objective, but because it is not objective enough” (NELSON, 1995, p. 132).

² “Let us consider men . . . as if but even now sprung out of the earth, and suddenly, like mushrooms, come to full maturity, without all kind of engagement to each other. Economic man springs up fully formed, with preferences fully developed, and is fully active and self-contained. [...] As in our Robinson Crusoe stories, he has no childhood or old age, no dependence on anyone, and no responsibility for anyone but himself. The environment has no effect on him, but rather is merely the passive material over which his rationality has play” (NELSON, 1995 p.135).

renda. Isso não só restringe a análise sobre possíveis causas, mas também sobre as possíveis resoluções desse problema.

Além de olhar para essas consequências sistemáticas, é de suma importância entender os mecanismos estruturais que permitem a manutenção desse cenário e explorar maneiras de mudá-lo.

Assim sendo, essa monografia pretende responder a seguinte questão: como evoluiu a situação da (des)igualdade da mulher brasileira entre 2006 e 2018? O objetivo geral é analisar a evolução da desigualdade de gênero no Brasil no período de 2006 a 2018.

A fim de alcançar o esse objetivo, subdividiu-se o mesmo da seguinte maneira: i) resgatar os conceitos de *Gender Gap* na ótica da economia feminista; ii) descrever os dados históricos do Brasil no *Global Gender Gap Report* e iii) analisar a evolução de subíndices econômicos brasileiros entre o período de 2006 a 2018.

Para responder ao problema de pesquisa, será feita a uma revisão histórica da literatura, com foco nos relatórios analíticos produzidos e publicados pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) - *Global Gender Gap Reports*.

No primeiro capítulo, a partir de um aprofundamento teórico da Economia Feminista, introduz-se os conceitos de gênero, igualdade, trabalho reprodutivo e o desenvolvimento a partir da igualdade de gênero.

No segundo capítulo é apresentado o Relatório de Gênero, o seu histórico de criação, os seus objetivos e as suas principais áreas de análise, as fontes dos dados e a metodologia de construção de seus índices. Ainda nesse capítulo são apresentados os subíndices que compõem o índice econômico e que embasam a análise do caso brasileiro.

Por fim, no terceiro capítulo analisa-se a evolução da desigualdade de gênero no Brasil. Após uma contextualização histórica, são analisados os três subíndices econômicos referentes à participação da mulher no mercado de trabalho e à sua remuneração em relação aos homens, através de dados disponibilizados no período de doze anos estudado.

2. Economia Feminista: Conceitos e Crítica

O objetivo deste capítulo é discorrer, a partir de perspectivas da Economia Feminista, sobre os principais conceitos e abordagens que caracterizam esse arcabouço teórico. Se por um lado utiliza-se o termo Economia Feminista, reconhece-se desde o princípio que são múltiplas as visões e derivações dessa vertente do pensamento econômico.

Nas seções seguintes propõe-se discutir conceitos como gênero, igualdade, trabalho reprodutivo e o desenvolvimento. Além disso, a fim de preparar o leitor para o próximo capítulo, conduz-se o debate proposto no sentido de interconectar os conceitos de gênero e desenvolvimento. Foca-se em resgatar os temas e conceitos que auxiliarão na discussão dos relatórios do Fórum Econômico Mundial (*The Global Gender Report*) no próximo capítulo (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

2.1 Conceitos e abordagens

De acordo com Nelson (1995), a interpretação feminista da economia é factível, afinal, como toda ciência, a economia é socialmente construída. Afirmar isso é reconhecer que, dentro dos limites da verdade e da confiabilidade, os postulados que fundamentam a economia são determinados dentro de uma comunidade científica particular, não externamente.

Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010, p. 548), “[a] participação das mulheres no mercado de trabalho e o papel das escolhas que maximizam a utilidade familiar representam os pontos centrais da análise econômica sob a ótica feminista”. Contudo, a incorporação de tais temáticas é recente e ainda apresenta desafios para uma aceitação mais ampla.

De acordo com Bandeira (2008), as comunidades científicas omitiram as mulheres de sua participação ao longo de sua formação histórica, mesmo em períodos cruciais como durante a Revolução Científica dos séculos XVII e XVIII. Tal omissão se manifestou no campo da produção de conhecimento que estava ancorado às instituições científicas, o que “[...] demarcou a não igualdade entre homens e mulheres

na estrutura social das Ciências Naturais, da Matemática e da Engenharia” (BANDEIRA, 2008, p. 214).

Na Economia essa narrativa foi bem semelhante, principalmente no que diz respeito ao conceito de gênero. De acordo com Fernandez (2018), a Economia tradicional não incorporou essa categoria analítica enquanto um objeto de estudo científico. Para Nelson (1995, p. 135) “No centro da modelagem econômica tradicional está o agente racional, autônomo e de interesse próprio, otimizando com êxito escolhas sujeitas a restrições impostas exogenamente”.

Madalozzo (2010) afirma que os modelos econômicos tradicionais costumam explicar as diferenças de remuneração e promoção entre homens e mulheres a partir do uso de hipóteses sobre as preferências individuais, assim como a partir de seus objetivos familiares. Um exemplo disso é a utilização do princípio da maximização da renda familiar como forma de explicar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho: “[...] a divisão do trabalho entre membros da família tornaria as mulheres mais produtivas para o trabalho doméstico e os homens, mais produtivos para o mercado de trabalho” (MADALOZZO, 2010, p. 548).

Apesar de contestados³, tais estudos econômicos foram bem-sucedidos em estruturar-se sobre uma profunda compreensão das transações mercantis de bens e de serviços. Por outro lado, ignoraram a produção doméstica das mulheres, ou seja, todas as atividades de transformação de bens e de serviços realizadas por elas dentro de seus espaços familiares. A principal explicação para essa omissão é que o custo dessas atividades desempenhadas dentro de casa não teria uma contrapartida financeira e, portanto, tais atividades não despertavam o interesse da economia tradicional (FERNANDEZ, 2018; NELSON, 1995).

Durante o século XX, diversas transformações levaram a uma incorporação da mulher no mercado de trabalho, principalmente no período posterior às duas grandes

³ Acerca do princípio da maximização da renda a partir da divisão de trabalho entre homens e mulheres, Madalozzo (2010, p. 548) questiona essa hipótese a partir da “[...] comparação do tempo de retorno para profissionalização no mercado de trabalho e para o trabalho doméstico. Segundo Marianne Ferber e Bonnie Birnbaum, enquanto o primeiro tem um retorno de longo prazo, o segundo tem um pico de produtividade quando crianças pequenas estão presentes no domicílio e, dessa forma, o indivíduo responsável pelo cuidado deles e da própria residência terá uma intensificação da carga de trabalho; após esse período, o retorno decresce rapidamente. Dessa forma, coloca-se em cheque a adequação de modelos de maximização da utilidade da família através da especialização de cada parceiro no mercado de trabalho ou no mercado doméstico de produção”.

guerras⁴ (FERNANDEZ, 2018; MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010). Ao lado desse movimento socioeconômico, o ingresso dessas discussões na academia constituiu-se no que hoje se conhece como a Economia Feminista. Contudo, atualmente, para além de uma Economia Feminista una, parafraseando Fernandez (2018), vislumbra-se esse aporte teórico como uma polifonia de ideias.

Economistas feministas provêm originalmente de diferentes escolas da economia, a começar pela neoclássica, passando pela institucionalista, pós-keynesiana, social e ecológica, chegando até a marxista. Simultaneamente, vinculam-se ainda a distintas vertentes políticas do movimento feminista (liberal, radical, marxista, por exemplo). Essa diversidade de origens teóricas de base, bem como de inclinações políticas reflete-se, obviamente, na escolha das abordagens metodológicas que cada autor/a privilegiará. Por esse motivo, não é casual que tanto os seus objetivos teóricos quanto as suas estratégias de pesquisa sejam, da mesma forma, extremamente variados e as suas conclusões, por vezes, conflitantes (FERNANDEZ, 2018, p. 560).

Essa gama de perspectivas é coerente com o próprio pensamento feminista, o qual em grande medida foi elaborado sob a ótica da crítica ao pensamento hegemônico (BERIK; RODGERS; SEGUINO, 2009).

Para Bandeira (2008, p. 222), “[...] as mudanças provocadas pela crítica feminista, através da noção de gênero, produziam novos ângulos e modos cognitivos de ver o mundo”. Portanto, a seguir, continua-se esse debate a partir de um maior aprofundamento desse conceito, bem como de outros tópicos de estudo desta vertente teórica.

2.2 Gênero, (des)igualdade e assimetrias de poder

É a categoria analítica identificada como gênero que sustenta um dos principais objetivos da economia feminista, a saber, revelar os efeitos perversos da assimetria de gêneros (FERNANDEZ, 2018).

⁴ “O fato de as mulheres passarem a ocupar postos de trabalho que antes eram desempenhados exclusivamente por homens trouxe para a ordem do dia questões muito variadas, que nunca haviam sido formuladas pela tradição em economia. Perguntas atinentes à possibilidade de participação no espaço público por parte das mulheres, à modalidade dos trabalhos desempenhados por elas, às suas ocupações típicas, às condições de estabilidade ou de intermitência destes trabalhos, aos seus salários, à existência ou não de diferenças entre as pautas laborais masculinas e femininas, à dupla jornada de trabalho, à tentativa de identificação de discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho, bem como aos modos como as diversas discriminações poderiam manifestar-se são algumas das questões pedra de toque para a economia dita feminista” (FERNANDEZ, 2018, p. 561).

Em primeiro lugar o gênero deve ser categoricamente distinguido do termo sexo. Sexo pode ser utilizado para explicar as diferenças biológicas entre homens e mulheres; gênero é mais empregado enquanto um fator construído social e culturalmente, tradicionalmente percebido a partir das diferenças entre homens e mulheres (NELSON, 1995).

O gênero enquanto categoria é parte central da identidade de todos os sujeitos. De acordo com Bandeira (2008, p. 222), tais sujeitos

[...] se encontram, constituídos por seu pertencimento a coletividades socioculturais distintas – ainda que sobrepostas –, as quais se definem não apenas pela Biologia, História ou geografia, mas, sobretudo, por categorias da cultura, como as de raça/etnia, classe social, religiosidade, geração, entre outras. A crítica feminista, ao disseminar o conceito de gênero como um conhecimento situado, constituído nas relações históricas e sociais, nas relações desiguais de poder em que estiveram implicados mulheres e homens, oferece um novo olhar sobre a realidade, possibilitando localizar as distinções entre características consideradas masculinas e femininas presentes no cerne das hierarquias do mundo social e do conhecimento, cujas marcas de gênero têm-se deslocado para a teoria social.

Ao mesmo tempo, Fernandez (2018) defende que a proeminência da categoria de gênero nas ciências econômicas traz à tona assimetrias de poder históricas que foram omitidas por muito tempo. Essas assimetrias, geralmente arraigadas nas instituições sociais, políticas e culturais suprimiram a atividade autônoma das mulheres enquanto agentes assalariadas, profissionais, empresárias e, em termos contemporâneos, empreendedoras. Ou seja,

[...] é por meio da naturalização das diferenças de gênero nos modelos tradicionais das ciências da vida, das correntes convencionais na economia e demais ciências sociais, que as relações de poder e a assimetria entre gêneros daí decorrentes tornaram-se invisíveis (FERNANDEZ, 2018, p. 562).

Um exemplo dessa invisibilização é que, sob a ótica da economia tradicional, o trabalho pode ser caracterizado como “produtivo” quando o fruto de suas atividades possui valor de troca ou “improdutivo”, quando não tem valor de troca. Atividades voltadas para o trabalho doméstico e para as atividades de cuidados entram na categoria de trabalho improdutivo, uma vez que as atividades que ocorrem dentro da instituição familiar não são remuneradas e a análise de custo econômico é dificultada já que tais atividades não possuem substitutos perfeitos encontrados no mercado (FERNANDEZ, 2018; NELSON, 1995).

Ao mesmo tempo, deve-se levar em consideração que os papéis de gênero relacionados a tarefas domésticas e aos tipos de emprego socialmente designados a

homens e mulheres não são modelos fixos replicáveis a todas culturas (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2008; 2012).

Um exemplo da constatação anterior é que aproximadamente 90% da força de vendas de Accra (Gana) é composta por mulheres, enquanto que em Lagos (Nigéria) esse estrato laboral é em grande medida masculino. Apesar dessa diferença de papéis, a questão da desigualdade econômica não encontra fronteiras no mundo – em todos os países, trabalhos predominantemente femininos são os menos bem pagos e os que costumam ter o menor status⁵ (MOMSEM, 2004).

Os efeitos do desenvolvimento econômico foram importantes para transformações sociais referentes a esses papéis de gênero em diferentes sociedades e culturas. Mais ainda, ao se incorporar outras relações de poder, como raça, classe, nacionalidade/cultura, é possível constatar diferentes cenários e impactos desses papéis de gênero (MOMSEM, 2004).

Uma possível interpretação sobre a desigualdade de gênero decorre das correntes feministas que veem as mulheres como um grupo socialmente constituído. O que tornaria esse grupo homogêneo seria a opressão compartilhada e, essa subordinação/marginalização seria o fator componente do status de desigualdade (MOMSEM, 2004).

No entanto, para Momsem (2004) é indispensável interpretar as relações de gênero dentro de seus contextos sociais, históricos e políticos, e não somente como um termo insulado. Dessa forma, se respeita uma premissa bastante evidente nas teóricas feministas (principalmente em suas leituras que respeitam as diferenças entre Estados desenvolvidos e em desenvolvimento) sobre os cuidados para com a generalização de ideias e com formação de pensamentos hegemônicos (universalismo).

Em complemento à categoria de gênero, a noção de igualdade/desigualdade é muito examinada pelas teóricas feministas da Economia. A igualdade⁶ é entendida por Scott (2005, p. 15), como

⁵ “In the countries of Eastern and Central Europe, Russia and China, where most jobs were open to men and women under communism, the transition to capitalism has led to increased unemployment, especially for women. Dentistry in Hungary has long been largely a female occupation because it had lower status than medicine but after 1989 dentists were able to earn more from foreign patients than physicians and suddenly dental schools had a majority of male students” (MOMSEM, 2004, p. 3).

⁶ “De acordo com o *Oxford English Dictionary*, na matemática a igualdade significa quantidades idênticas de coisas, correspondências exatas. Mas a igualdade como conceito social é menos preciso” (SCOTT, 2005, p. 16).

[...] um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração.

A história é repleta de exemplos em que a condição social da igualdade não incluía as mulheres. A Revolução Francesa, situação política crítica para a constituição da ideia contemporânea de igualdade, exemplifica os limites teóricos e práticos desse conceito, principalmente ao se avaliar como aqueles sujeitos políticos eram considerados semelhantes no tocante à participação política e ao seu status legal. A participação enquanto 'cidadão' foi negada a diversos indivíduos, como àqueles muito pobres, aos escravos ou às mulheres. Para a autora, “[...] seus deveres domésticos e de cuidados com as crianças eram vistos como impedimentos à participação política” (SCOTT, 2005, p. 15).

Como argumenta Scott (2005, p. 12),

[...] não existem soluções simples para as questões, debatidas calorosamente, da igualdade e da diferença, dos direitos individuais e das identidades de grupo; de que posicioná-los como conceitos opostos significa perder o ponto de suas interconexões. Pelo contrário, reconhecer e manter uma tensão necessária entre igualdade e diferença, entre direitos individuais e identidades grupais, é o que possibilita encontrarmos resultados melhores e mais democráticos.

No caso da Economia, pode-se conectar a ideia da igualdade com o argumento da invisibilidade do trabalho da mulher (reprodutivo) supracitada. Enquanto a Economia Tradicional deu primazia para o trabalho produtivo em seu plano de desenvolvimento científico, relegou o trabalho reprodutivo a um segundo plano.

Graças a essa invisibilidade, do ponto de vista econômico, o trabalho doméstico é desvalorizado e minimizado nas análises ditas imparciais da Economia Tradicional. De acordo com Fernandez (2018), a divisão sexual do trabalho é perpetuada seguindo a lógica na qual o homem é responsável pela reprodução econômica no ambiente público e pelo sustento da família e, à mulher, cabe a reprodução física e as atividades não remuneradas do ambiente privado.

Esses conceitos repetidos à exaustão moldaram a estrutura da sociedade atual e normalizaram essa divisão – desigualdade -, dando a ela a qualidade de natural e diretamente ligada ao masculino e ao feminino (FERNANDEZ, 2018).

2.3 Da invisibilidade do trabalho reprodutivo à condição de desenvolvimento

As análises feitas pela Economia Feminista tentam ao mesmo tempo dar o merecido valor e crédito para o trabalho invisível realizado pelas mulheres na manutenção da reprodução física e do bem-estar de suas famílias e, ultimamente, o bem-estar social; mas também exploram e escancaram toda a autonomia perdida por essas mulheres, a escassez de seu tempo livre e sua consequente perda de direitos. (BONETTI; ABREU, 2011 *apud* FERNANDEZ, 2018).

Para Fernandez (2018), a Economia Feminista analisa dois fenômenos que são decorrentes dessa invisibilidade do trabalho da mulher. Primeiramente, o problema da desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham atividades correlatas. Em segundo lugar, a própria segregação no mercado de trabalho das atividades econômicas dos homens e das mulheres, interpretado como um processo de discriminação.

Poderíamos acrescentar um terceiro ponto de invisibilidade, levando em consideração que, a partir de dados de estudos recentes de diversos países, que as mulheres que superam essa segregação do mercado e são (mais) socialmente aceitas em termos de seu desempenho de atividades econômicas, ainda assim preservam o papel de 'dona de casa', se tornando majoritariamente responsáveis pela atividades domésticas de suas casas⁷ (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

É válido enfatizar que o desenvolvimento econômico ocupa uma posição decisiva no enfrentamento e para a construção de soluções que diminuam essas desigualdades. Ao mesmo tempo, Berik, Rodgers e Seguino (2009) apontam para os efeitos da integração econômica global, das reformas orientadas pelo mercado, bem como do papel mais circunscrito do Estado no que se refere ao gerenciamento da economia nas últimas décadas como catalisadores da expansão da desigualdade dentro e entre países. Ademais, a visão é de que, sob uma perspectiva das diferentes interseccionalidades do sujeito (como o gênero, etnia e classe), tais políticas não

⁷ "A participação dos homens no trabalho doméstico aumentou nos últimos 50 anos, mas é bem inferior à das mulheres e, para bases de dados mais aprofundadas na questão das características do trabalho efetivamente realizado dentro das residências, também se descobre que as tarefas mais 'nobres' do trabalho doméstico são relegadas aos homens" (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010, p. 551).

contribuíram para a diminuição de suas históricas assimetrias (BERIK, RODGERS, SEGUINO, 2009).

É significativo examinar o desenvolvimento de um discurso em prol das mulheres trabalhadoras em organizações internacionais, principalmente em instituições de desenvolvimento e direitos humanos. De acordo com Elias e Ferguson (2010), desde os anos 1970, o Banco Mundial reforça um discurso que tenta correlacionar o emprego com o empoderamento da mulher. Contudo, para estas autoras não existe nenhuma correlação explícita entre o aumento de recursos econômicos das mulheres através de sua participação na força de trabalho com a efetiva reparação das relações de poder entre homens e mulheres (ELIAS, JUANITA, 2010.).

Apesar disso, trazendo-se a visão de MOMSEM (2004), foi a partir da experiência de diversos Estados que se percebeu que a prosperidade econômica é um fator relevante para o favorecimento da igualdade de gênero, embora algumas lacunas de gênero sejam resistentes à mudança. Um exemplo disso é que, muitas vezes a diminuição da desigualdade salarial e educacional entre gêneros não é suficiente para conduzir a uma maior representatividade política das mulheres, como ainda acontece em alguns países asiáticos.

Algumas dessas lacunas podem ser avaliadas a partir de percepções ontológicas da economia feminista. Nelson (1995, p. 146) reforça, por exemplo, que a Economia Feminista não é uma economia de mulheres, ou uma economia para mulheres, a qual deve ser só praticada por mulheres - o que traz um senso de responsabilidade a todos os indivíduos no que se refere à superação das lacunas de gênero. Esse foi um aprendizado que as diferentes gerações do feminismo incorporaram no pensamento acadêmico/científico a partir de práticas políticas e econômicas, principalmente no campo do desenvolvimento, como se aborda mais a frente a partir das perspectivas de Momsem (2004).

Berik, Rodgers e Seguino (2009) afirmam que o bem-estar humano necessita de provisionamento, capacidade e agência. O primeiro diz respeito ao que é minimamente adequado e que pode ser obtido através do trabalho remunerado, de atividades de assistência não remunerada e de direitos provenientes do Estado/comunidade. A capacidade se relaciona com a aptidão de existir, baseada nesse provisionamento (tendo acesso à educação e à saúde, por exemplo). Já a

agência diz respeito à habilidade de participar ativamente no processo decisório das comunidades locais e globais em que se vive.

Em contrapartida, de acordo com Fernandez (2018, p. 571),

A pressão das obrigações domésticas determina que uma considerável parcela das mulheres aceite aquele tipo de emprego precarizado (em tempo parcial, informal, pior remunerado) que permita compatibilizar ambas as atividades, fora e dentro de casa, ao invés de desenvolver plenamente as suas aptidões em alguma atividade profissional.

Essa contradição entre o ideal de bem-estar humano e a incapacidade de desenvolver aptidões que permitem o alcance do bem-estar conduzem reflexões sobre qual o papel do desenvolvimento na superação das desigualdades de gênero.

A partir da própria ideia de bem-estar se desdobra um conceito de desenvolvimento, muito relacionado ao desenvolvimento das ditas capacidades. Consequentemente, nessa estrutura de pensamento, qualquer tipo de restrição ao pleno desenvolvimento humano pode ser percebido como uma métrica de desigualdade (tanto no sentido político quanto social). E a desigualdade salarial identificada entre as diferentes interseccionalidades de gênero, raça/etnia e outras categorias sociais, podem ser vistas como manifestações dessa métrica de desigualdade (BERIK; RODGERS; SEGUINO, 2009).

Em contrapartida, quais seriam os caminhos para se encontrar a igualdade nos trabalhos, atividades e recursos (como renda e ativos)? Uma forma de se alcançar a igualdade no campo desses resultados é, na perspectiva de Berik, Rodgers e Seguino (2009), através da equalização da disponibilidade de oportunidades. Obviamente que só essa disponibilização não é suficiente para a geração de igualdade nas atividades supracitadas, visto que muitas das desigualdades são frutos de processos históricos e de intrincados arranjos socioculturais.

A geração de oportunidades e a presença da igualdade de gênero enquanto faceta do desenvolvimento podem ser explicadas por diferentes perspectivas (MOMSEM, 2004). Primeiramente, existe a perspectiva do *welfare*: até a década de 1970 as políticas de desenvolvimento eram direcionadas para a preservação dos papéis de esposas e mães das mulheres, focando-se no cuidado do lar, das crianças e na redução da fertilidade. Nessa linha acreditava-se que as amplas políticas de crescimento econômico tirariam as pessoas da pobreza e que as mulheres pobres se beneficiariam com a melhoria de vida de seus maridos (MOMSEM, 2004).

A perspectiva das Mulheres no Desenvolvimento (*Women in Development*) se consolidou em seguida. Com a maior participação política de mulheres em governos (principalmente nos países desenvolvidos), desenvolveu-se projetos direcionados ao aumento da geração de recursos financeiros para as mulheres. Contudo, tais iniciativas falharam por não reconhecerem que as mulheres dos países em desenvolvimento não tinham disponibilidade de tempo para participar de tais projetos (os principais erros foram tanto considerar e tratar as mulheres de diferentes regiões como iguais em seus problemas quanto na forma que se encontrou para tentar solucionar os seus problemas) (MOMSEM, 2004).

A perspectiva do Gênero e Desenvolvimento (*Gender and Development*) foi desenvolvida, desde os anos 1970, a partir de uma crítica acadêmica da perspectiva anterior, focando-se principalmente no conceito de gênero e em suas relações. A perspectiva enfatizava tanto como o desenvolvimento conduz a uma mudança nas relações de poder, quanto na importância de se levar em consideração as diferentes influências que relações (como a de classe, etária, de estado civil, religiosas e de etnia/raça) impactavam nos resultados do desenvolvimento (MOMSEM, 2004).

A perspectiva da Mulher e Desenvolvimento (*Women and Development*) se formulou a partir da crítica das mulheres de países em desenvolvimento sobre o modelo de desenvolvimento promovido pelas mulheres dos países desenvolvidos, as quais ignoravam as peculiaridades dos modelos de desenvolvimento econômico necessários para os países em desenvolvimento. Diferentes das pautas defendidas pelas mulheres dos países desenvolvidos, aquelas mulheres estavam mais preocupadas com questões relacionadas à pobreza e ao fim do colonialismo do que necessariamente com a busca pela igualdade (MOMSEM, 2004).

A perspectiva da eficiência foi desenvolvida em um contexto dos programas de ajustes estruturais, os quais consideraram que as análises de gênero faziam sentido para esses modelos econômicos. A maior crítica a essa perspectiva foi o seu foco no que as mulheres poderiam fazer para gerar o desenvolvimento, e não tanto em como o desenvolvimento poderia produzir benefícios para as mulheres (MOMSEM, 2004).

A perspectiva do empoderamento vem se desenvolvendo desde os anos 1980 e sua principal contribuição é a percepção de que os processos de desenvolvimento permitem um ganho de autoconfiança e melhoria na autoestima dos indivíduos, principalmente em indivíduos marginalizados, levando a uma participação mais ativa desses sujeitos em processos de tomada de decisão (MOMSEM, 2004).

Por fim tem-se tanto a perspectiva do gênero e meio-ambiente (trazendo uma intersecção com o ecofeminismo e projetando uma maior participação de mulheres em programas de desenvolvimento ambiental) e a perspectiva de *Mainstreaming* da igualdade de gênero. Essa última vem se desenvolvendo desde 1995, com a Plataforma de Pequim, e considera que a diminuição da desigualdade entre homens e mulheres é um direito humano. Ela absorve muito das ideias desenvolvidas nas outras perspectivas e busca incorporar tantos homens quanto mulheres como parte dos projetos de desenvolvimento (MOMSEM, 2004).

É com o pensamento de que a igualdade entre gêneros é uma luta tanto de homens quanto de mulheres que surgiu a motivação para a construção dos Relatórios de Gêneros que serão analisados nos próximos capítulos.

3. A Desigualdade Salarial no Âmbito do Relatório Global de Gênero

O objetivo deste capítulo é conduzir uma análise dos Relatórios do *Global Gender Gap* produzidos pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), analisando os subíndices econômicos referentes à diferença de oportunidades que as mulheres têm em relação à sua contraparte masculina.

Na primeira seção, é explorada a história e motivação da criação dessa série de Relatórios, incluindo a quantidade de países analisados, seus principais conceitos e objetivos. Na segunda seção, é apresentada a metodologia de construção dos índices, uma visão geral da situação mundial como um todo e as quatro áreas principais analisadas na publicação. Na terceira seção, aprofunda-se a análise em cima dos índices econômicos e constrói-se diálogo com as teorias feministas apresentadas no capítulo anterior.

Por fim, na quarta e última parte desse capítulo, são apresentados os subíndices econômicos que serão analisados no capítulo seguinte, quando se adentra no caso do Brasil.

3.1 Relatório Global de Gênero: história e conceitos

O Fórum Econômico Mundial foi fundado na Suíça em 1971 com o intuito de compreender como as empresas europeias poderiam acompanhar o progresso do modelo de gerenciamento de negócios americano. Hoje o trabalho do FEM se debruça pelos principais temas e problemáticas globais e, anualmente, líderes de diversos setores da sociedade, como empresários, políticos e membros da sociedade civil, se encontram para propor soluções para essas questões (WEF, 2019).

O FEM produz anualmente uma série de relatórios nos mais diferentes temas: competitividade global, tecnologia da informação, turismo e movimentação global, riscos globais, desenvolvimento financeiro, comércio internacional, etc. O *Global Gender Gap Report* – Relatório de Desigualdade Global de Gênero (doravante Relatório de Gênero) volta-se para o impacto das diferenças de gênero no acesso a recursos e oportunidades em diversos setores de interação social (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006).

De acordo com os dados avaliados pelos Relatórios de Gênero, nenhum país alcançou a tal igualdade em áreas críticas, como a econômica. Na

contemporaneidade, a desigualdade global de gênero debilita a qualidade de vida de (pelo menos) metade da população mundial e coloca um grande risco ao crescimento, desenvolvimento e bem-estar econômico de longo prazo dos Estados avaliados (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2010; 2015; 2018).

Tendo sua primeira versão lançada em 2006, o Relatório de Gênero foi desenvolvido a partir de uma metodologia que procurou compreender qual a dimensão da desigualdade entre homens e mulheres a partir de quatro áreas principais: participação e oportunidades econômicas; nível de escolaridade; saúde e sobrevivência; e empoderamento político.

Em 2006⁸ o Relatório de Gênero avaliou 115 Estados. No recente Relatório de 2018 esse número aumentou para 149⁹ (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2018). O Relatório investiga tanto os pontos fortes quanto os fracos no que se refere aos mencionados critérios e, para além de trazer uma estatística referente à questão da desigualdade, procura trazer soluções que já vem funcionando em determinados governos, com o intuito de gerar um conjunto de boas práticas e de oferecer possíveis caminhos a serem percorridos por outros Estados.

A relevância do Relatório justifica-se sob a premissa de que a discriminação¹⁰ de gênero impede as sociedades, como um todo, de atingirem seu pleno potencial (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2008; 2012; 2018). De acordo com Scott (2005), a participação política e econômica da mulher foi historicamente marginalizada e, mesmo notando os avanços recentes do Relatório aqui estudado, lutam ainda hoje essas mulheres contra as raízes sistêmicas da discriminação.

O Relatório se estrutura sobre três conceitos principais. Primeiramente, a mensuração de desigualdade é baseada no fator gênero ao invés de ser observada a partir dos níveis de desenvolvimento de cada Estado. Isso porque se leva em

⁸ De fato, o primeiro relatório foi produzido em 2005, o qual avaliou a desigualdade de gênero em 58 Estados. Contudo, o relatório de 2006 destaca-se porque foi o primeiro em que a metodologia de análise feita a partir dos índices referidos anteriormente foi utilizada.

⁹ Para um país ser considerado no Relatório, é necessário que ele disponibilize dados de pelo menos 12 dos 14 indicadores que compõem o índice. Em 2018, por exemplo, aproximadamente 200 países foram avaliados para serem incluídos no Relatório, mas, devido a falta de indicadores, somente 149 foram incluídos na versão final.

¹⁰ Nesse sentido, é válido mencionar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada em 1979 pela Assembleia da ONU, a qual define como discriminação contra a mulher: “[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo” (BRASIL, 2002).

consideração que os diferentes estágios de desenvolvimento em que os Estados se encontram podem ter influência nos diferentes níveis de acesso (a cada um dos critérios avaliados) de homens e mulheres em regiões distintas do mundo. Por isso o foco é analisar somente a lacuna que existe entre gêneros, independente do grau de desenvolvimento de cada Estado (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2018).

Em segundo lugar, foca-se em variáveis de resultados (como as relacionadas aos direitos básicos de saúde, educação, participação econômica e empoderamento político) ao invés de variáveis de entrada (como aquelas variáveis específicas aos países, como as políticas e as relacionadas a valores culturais e costumes).

Por último, o *ranking* de países é feito de acordo com o grau de (des)igualdade de gênero ao invés da perspectiva de empoderamento da mulher. Ou seja, evidencia-se muito mais o quão perto se está da igualdade de acesso a oportunidades entre os gêneros (e ao longo dos anos observa-se o aumento, manutenção ou decréscimo da desigualdade de gênero nos países analisados) do que, nas palavras dos autores, “[...] se as mulheres estão vencendo a batalha dos sexos” (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006, p. 5).

O estudo da desigualdade de gênero feito no Relatório em questão, quando interpretado pela perspectiva da Economia Feminista, fundamenta-se sobre as visões de mercado que defendem o papel da tecnologia, do desenvolvimento de novas habilidades e da inovação como as principais forças a conduzirem o crescimento econômico das últimas décadas, quando se observa o cenário de globalização (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2008; 2012; 2018).

Além disso, os proponentes do Relatório no Fórum Econômico Mundial defendem o papel da competitividade enquanto um impulsionador do desenvolvimento econômico, de forma que a desigualdade de gênero é vista como uma subutilização do capital humano de um país. Para os defensores da competitividade como uma potencializadora do crescimento econômico, a desigualdade de gênero seria contraproducente (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2018).

Evidentemente que essa visão de competitividade e inovação, sob uma perspectiva da Economia Feminista, considera a crítica que se faz aos efeitos gerados pelas reformas orientadas somente ao mercado, as quais em muitos casos foram responsáveis por diminuir o papel do Estado no gerenciamento da economia e tiveram

o efeito de impulsionar ainda mais a desigualdade de países, incluindo as desigualdades relacionadas ao gênero (BERIK, RODGERS, SEGUINO, 2009).

As análises elaboradas pelo Relatório estão em acordo com a perspectiva de Momsem (2004), conforme se abordou no capítulo anterior, a qual afirma que tem se desenvolvido nos organismos internacionais, desde 1995, uma visão de que a diminuição da desigualdade entre homens e mulheres, para além de um direito humano, é um projeto de desenvolvimento que deve incorporar tanto os homens quanto as mulheres.

A avaliação trazida pelo Relatório de que ainda existe um distanciamento entre homens e mulheres no acesso a questões básicas como saúde e educação, por exemplo, reitera o argumento de que não existe só um gênero responsável pelas mudanças socioeconômicas que precisam ser realizadas a fim de que se alcance a dita paridade (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2018; MOMSEM, 2004).

3.2 Dados globais do Relatório de Gênero

Os índices do Relatório variam de 0 (disparidade) a 1 (paridade). Apesar do número de países analisados ter crescido ao longo de sua primeira década de publicações, o método de elaboração¹¹ do índice manteve-se estável desde sua formulação original.

O Relatório de 2018 aponta um índice global de desigualdade de gênero de 68%, o que sugere que, em média, ainda falta 32% da desigualdade a ser fechada pelos países. Ao se observar individualmente os países, percebe-se que as lacunas ainda são grandes na maior parte dos países e que, ainda hoje, nenhum país atingiu paridade total nos indicadores avaliados. Desses, no Relatório de 2018, somente

¹¹ Após a coleta de dados de diversas fontes como relatórios e bancos de dados internacionais, a construção dos índices segue um processo de quatro etapas: (i) conversão para proporções entre mulher/homem (Por exemplo: um país com 20% de mulheres em Ministérios terá a proporção 20 mulheres/80 homens, ou seja, uma variável de 0,25); (ii) relação com o índice de referência (nos subíndices econômicos, esse índice de referência é considerado 1, o que significa a mesma quantidade de homens e mulheres); (iii) cálculo da pontuação dos subíndices, a partir da definição de diferentes pesos dependendo do desvio-padrão de cada um, penalizando mais os países distantes da média mundial; (iv) cálculo da pontuação final, tendo 0 e 1 como mínimos e máximos (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2013).

sete¹² países conseguiram chegar na margem dos 80% de paridade (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Tabela 1 - Dados Regionais de Desigualdade de Gênero: Índice Geral de Desigualdade de 2018

Região	2018
Europa Ocidental	76%
América do Norte	73%
Europa Oriental e Ásia Central	71%
América Latina e Caribe	71%
Ásia Oriental e Pacífico	68%
África Subsaariana	66%
Ásia Austral	66%
Oriente Médio e África do Norte	60%

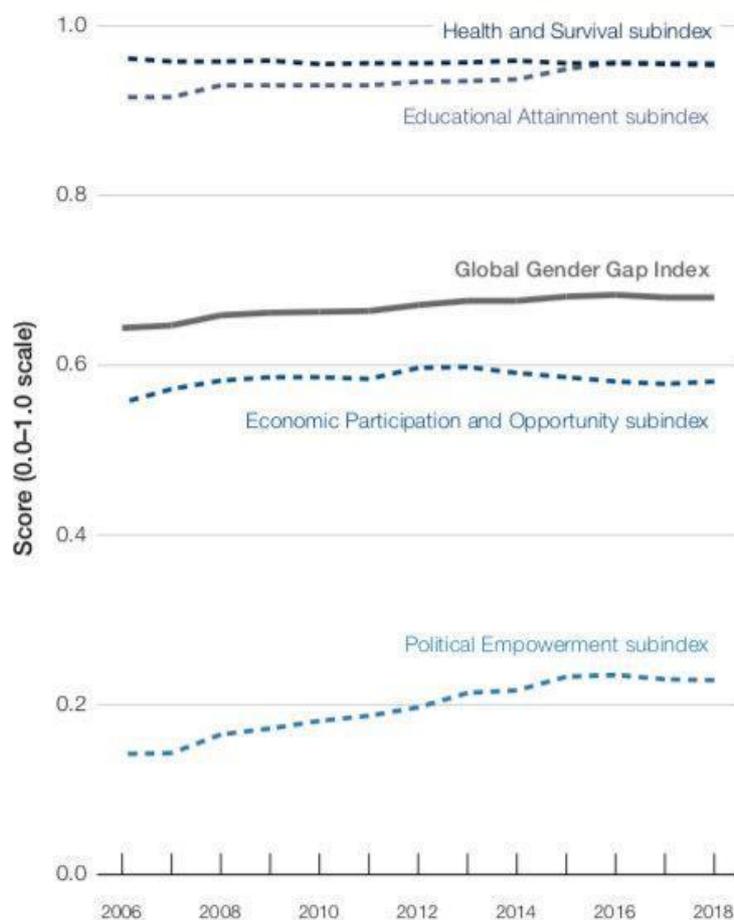
Fonte: Tabela produzida pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018)

É notável que, ao se observar a Tabela 1, os dados regionais de desigualdade de gênero acompanham em grande parte a lógica de desenvolvimento econômico dos Estados. Por um lado, Estados que se encontram em estágio de desenvolvimento mais avançado são os que possuem os melhores índices. Algumas exceções a essa regra são Ruanda, Nicarágua, Filipinas, Namíbia e África do Sul, os quais, de acordo com a OCDE, não são considerados países desenvolvidos, mas estão entre os 20 primeiros lugares na lista do Relatório de Gênero de 2018.

Já a partir da Tabela 2, percebe-se que os índices de paridade de saúde (96%) e educação (95%) são superiores àqueles referentes à participação econômica e política. O índice de participação política é o que apresenta o maior hiato de todos (somente 22% da desigualdade foi suprida) (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

¹² Islândia (85,8%), Noruega (83,5%), Suécia (82,2%), Finlândia (82,1%), Nicarágua (80,9%), Ruanda (80,4%) e Nova Zelândia (80,1%).

Figura 1 - Evolução Histórica dos Índices do Relatório de Desigualdade de Gênero



Fonte: (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018)

O índice de participação econômica do Relatório é o segundo em que o hiato de gênero se mantém elevado – em termos globais, somente 59% dessa desigualdade foi suprida, com a ressalva que a taxa de diminuição tem sido menos progressiva nos últimos anos, conforme se observa na Figura 1. Esse é um índice que sinaliza um caráter oscilante entre ganhos e perdas ao longo da última década (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Outro indicador abordado pelo Relatório refere-se aos obstáculos que as mulheres encontram para assumir posições de gerência, cargos estratégicos (seniores) e legislativos. Enquanto o fator de desigualdade nesses cargos ainda é de 68%, quando se avalia a participação de mulheres em cargos menos estratégicos, a taxa de desigualdade diminui para uma faixa de 33% a 26% (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Tabela 2 - Principais Índices do Relatório de 2018

Índices	2018
Participação Econômica e Oportunidades	59%
Nível de Escolaridade	95%
Saúde e Sobrevivência	96%
Empoderamento Político	22%

Fonte: Tabela produzida pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018)

Tais dados reforçam a discussão sobre a invisibilização do trabalho feminino. Enquanto o trabalho doméstico caracterizou um largo período em que a mulher foi negligenciada por atuar “somente” e principalmente no âmbito do lar, sendo invisibilizada por não ser considerada uma agente ativamente econômica, hoje a ideia de invisibilização se desenvolve sob o caráter do acesso aos cargos que as mulheres ocupam no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto no privado (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2016; 2017; 2018; MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010; FERNANDEZ, 2018).

3.3 Desigualdade salarial: tendências e resistências

De acordo com os Relatórios publicados de 2006 a 2018, um dos fatores de desigualdade mais persistente é a diferença de salário entre os gêneros. Os dados globais apontam que, em 2018, 63% da diferença salarial e 50% da diferença de renda auferida estimados foram fechados. A análise dos dados sugere que os homens ainda se preservam como as principais fontes de sustento econômico e controle financeiro de suas famílias, apesar das mulheres continuarem a assumir influência indireta nas decisões de consumo no âmbito familiar (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2012; 2008; 2018).

Madalozzo, Martins e Lico (2015, p. 1) asseveram que a desigualdade salarial pode ser categorizada de três formas diferentes:

A primeira delas seria devida a diferenças na produtividade de cada sexo que podem ou não serem implicações de diferentes níveis de capital humano (Miki e Yuvali, 2011; Barros e Mendonça, 1996). A segunda possibilidade se deve à segregação ocupacional que tanto pode ser originada da preferência dos indivíduos de diferentes gêneros (Fouarge, Kriechel e Dohmen, 2014) ou pela

preferência de contratação dos empregadores ou consumidores dos produtos finais (Kuhn e Shen, 2013). Essa segregação pelo lado da demanda por trabalho leva à terceira forma de diferenciar salários entre homens e mulheres: a discriminação (Addison e Demet Ozturk, 2012; Madalozzo, 2010). A discriminação salarial ocorre quando para mesmos níveis de escolaridade, experiência e controlados por outros fatores que teriam impacto na produtividade de ambos os sexos, é observada uma diferença salarial entre os gêneros (Kaufman e Hotchkiss, 2006).

Apesar das diferentes formas de se compreender a desigualdade salarial, um dos seus efeitos pode ser percebido através do argumento da invisibilidade da mulher, tema abordado anteriormente. É notável que em muitos casos a diferença salarial leva à segregação da mulher dentro e fora de casa, principalmente no tocante ao papel de provedora econômica, conduzindo-se então a um processo de discriminação (FERNANDEZ, 2018).

Como já destacaram Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), muitas vezes essa mulher assume, para além do papel de trabalhadora fora de casa, o papel de 'dona de casa'. Provavelmente, um fator que contribui para isso refere-se ao caráter compensatório relacionado ao volume de salário recebido. Tyson (2019) ressalta que, em termos de trabalho doméstico, a média global de horas gastas por um homem com atividades não-remuneradas voltadas para o escopo familiar é, em média, de um pouco mais do que 1 hora. Já para as mulheres, a média é mais do que 4 horas.

Complementando essa discussão, o Relatório de 2018 sugere que na maior parte dos países, metade da população feminina ainda não tem controle direto sobre recursos e ativos financeiros ao lado do que, ainda são as principais responsáveis pelas atividades domésticas na contemporaneidade (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Momsem (2004) defende que, se por um lado, a prosperidade econômica é um fator importante para a diminuição das desigualdades de gênero, algumas lacunas ainda são muito resistentes a transformações, principalmente por mesclarem-se com aspectos que vão para além do fator econômico, como o cultural, político e social – fatores estes que vão para além dos critérios avaliados pelos Relatórios de Gênero.

Salienta Tyson (2019) que por muitos anos o fator educação foi um dos principais fatores a sustentar a diferença salarial, visto que as expectativas sociais da educação buscada e fornecida para homens e mulheres eram diferentes. Contudo, nos últimos 20 anos, houve um significativo progresso na eliminação de barreiras educacionais no que tange a distinção de gênero, o que, em grande medida, tem um

peso menor sobre a influência da desigualdade salarial nos dias atuais (TYSON, 2019).

Apesar de o hiato global da desigualdade de gênero ter diminuído, alguns efeitos discriminatórios a partir da óptica econômica ainda são persistentes. Os homens ainda recebem mais do que as mulheres e, de acordo com a análise de Harris (2017), a taxa global de crescimento dos salários dos homens vem crescendo em ritmo mais acentuado do que a das mulheres, principalmente a partir de 2012. Ou seja, os últimos anos viram a desigualdade salarial de gênero crescer.

Para cada dólar recebido por um homem, uma mulher recebe o equivalente a 56 centavos¹³ (KLAVEREN et al., 2009). Por essa razão que a estimativa do próprio Fórum Econômico Mundial sugere que ainda serão necessários 202 anos para que o hiato salarial entre homens e mulheres se feche (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Para a economista Tyson (2019), um momento crucial na intensificação da desigualdade de salários é o da maternidade. Mais ainda, a questão da licença maternidade é uma explicação da dificuldade que as mulheres têm no acesso de cargos mais elevados dentro de seus ramos de trabalho (HARRIS, 2017).

Harris (2017) também indica que a participação da mulher no mercado de trabalho acompanhou algumas tendências, como a maior chance que existe de o trabalho feminino acontecer em setores como o da indústria, no qual ocorre uma menor remuneração salarial, ao invés de atuarem em cargos que tradicionalmente pagam mais, como os relacionados aos setores de finanças e tecnologia.

De acordo com Tyson (2019) esse é um fator que influencia diretamente na desigualdade salarial de gênero: homens e mulheres vêm atuando em profissões diferentes, as quais já carregam disparidades persistentes em termos de remuneração. Um exemplo disso é a relação entre as profissões relacionadas à engenharia e aquelas relacionadas à educação. A média global aponta para maiores salários no primeiro setor, quando comparado ao segundo. E a média histórica é de que mais mulheres atuaram em profissões no campo da educação do que no da engenharia.

¹³ Para cada US\$11,52 recebidos por um homem, uma mulher recebe US\$6,42.

Além disso, é mais comum para as mulheres assumirem cargos de meio-período, visto que ainda são as principais responsáveis por atuarem nos afazeres domésticos (HARRIS, 2017).

Se resgata a análise de Berik, Rodgers e Seguino (2009) sobre como a economia tradicional negligenciou a perspectiva de gênero, no geral por se preocupar mais com questões como a estabilidade de preço e a manutenção das taxas de crescimento dos países. Para os autores, as políticas macroeconômicas devem ser construídas levando-se em consideração o *framework* do bem-estar humano, o que, como já se apresentou no capítulo anterior, se preocupa com o tripé provisionamento, capacidade e agência.

Ou seja, a desigualdade de salários, sobre essa óptica, se reflete em uma limitação de exercício social, bem como em uma assimetria de poder político e econômico. Ao mesmo tempo, as instituições políticas e sociais que surgem para explicar e defender tais desigualdades acabam por perpetuar as diferenças de acesso a oportunidades entre homens e mulheres (BERIK; RODGERS; SEGUINO, 2009).

Como o Relatório sugere, as estimativas apontam para uma tendência de diminuição da desigualdade que, no melhor dos casos, seguindo as projeções, ainda levará em torno de dois séculos até ser completamente dizimada. Ao se observar o histórico de evolução da participação econômica das mulheres, é perceptível que as fontes de discriminação têm o poder de transformarem-se e assumirem novas tendências.

3.4 Subíndices Econômicos

O Relatório analisa e compara os hiatos de gênero presentes em quatro macro índices: Participação Econômica e Oportunidades, Nível de Escolaridade, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político.

Para a composição de cada um desses índices, são considerados diversos subíndices relacionados ao mesmo conjunto de indicadores.

O indicador econômico, desde a primeira versão do Relatório, em 2006, é composto pelos seguintes subíndices, cada qual com seu respectivo peso no cálculo do índice de Participação Econômica e Oportunidades: participação no mercado de

trabalho¹⁴; igualdade salarial para trabalho semelhante¹⁵; renda feminina estimada em relação à masculina¹⁶; proporção de mulheres como legisladoras, executivas e gestoras¹⁷; e também em funções técnicas¹⁸.

Para a análise brasileira, serão estudados os três subíndices com maior peso no cálculo do índice: participação no mercado de trabalho, igualdade salarial para trabalho semelhante e renda feminina estimada em relação à masculina. Além da importância estatística, estes foram escolhidos pelo diálogo direto que têm com os temas da Economia Feminista explorados no capítulo anterior.

3.4.1 Participação no Mercado de Trabalho

A Participação no Mercado de Trabalho¹⁹, doravante Subíndice Participação, é o subíndice que mede a diferença da presença no mercado de trabalho entre homens e mulheres (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018). Desde o primeiro Relatório de Gênero, a fonte dos dados analisados é a KILM (*Key Indicators of the Labour Market*), um banco de dados construído pelo Departamento de Estatística da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ILO, 2015). De acordo com um Relatório deste departamento, a taxa de participação da força de trabalho

[...] é uma medida da proporção da população em idade ativa de um país a qual se envolve ativamente no mercado de trabalho, seja trabalhando ou procurando emprego; ela fornece uma indicação do tamanho da oferta de mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços, relativamente à população em idade ativa²⁰ (ILO, 2016, p. 14, tradução nossa).

Além da análise do país como um todo, essa taxa possibilita recortes para uma melhor compreensão de certos grupos dentro de sua população economicamente ativa.

¹⁴ Do inglês, *Female, male labour force participation rate (%)*

¹⁵ Do inglês, *Wage equality between women and men for similar work (survey)*

¹⁶ Do inglês, *Female, male estimated earned income (US\$, PPP)*

¹⁷ Do inglês, *Female, male legislators, senior officials and managers (%)*

¹⁸ Do inglês, *Female, male professional and technical workers (%)*

¹⁹ Do inglês, *Labour Force Participation*.

²⁰ “*The labour force participation rate is a measure of the proportion of a country’s working-age population that engages actively in the labour market, either by working or looking for work; it provides an indication of the size of the supply of labour available to engage in the production of goods and services, relative to the population at working age*” (ILO, 2016, p. 14).

O indicador também é usado para entender o comportamento do mercado de trabalho de diferentes categorias da população. O nível e o padrão de participação da força de trabalho dependem das oportunidades de emprego e da demanda por renda, que podem diferir de uma categoria de pessoas para outra. Por exemplo, estudos mostraram que as taxas de participação da força de trabalho das mulheres variam sistematicamente, em qualquer idade, com seu estado civil e nível de educação. Também existem diferenças importantes nas taxas de participação das populações urbanas e rurais e entre os diferentes grupos socioeconômicos²¹ (ILO, 2016, p. 51, tradução nossa).

No Relatório de Gênero, o subíndice Participação no mercado de trabalho tem o terceiro maior peso no cálculo do índice de Participação Econômica e Oportunidades. Desde a primeira edição, em 2006, seu peso era de 0,199, o qual permaneceu constante até a última edição analisada, em 2018 (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2018).

Ao longo dos Relatórios confirma-se a tese levantada na primeira edição de que a maior participação da mulher no mercado de trabalho fomenta diferenciais competitivos entre os Estados. Algumas estimativas sugerem que desde o final dos anos 1990, meados dos anos 2000, o aumento da mulher no local de trabalho em países desenvolvidos contribuiu mais com o crescimento global do que a China. (ECONOMIST, 2006 *apud* HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006). Já outros estudos reforçam a correlação entre a diversidade de gênero em posições executivas com os melhores resultados financeiros das empresas (CATALYST, 2004 *apud* HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006). É importante frisar que

Embora a correlação não implica causalidade, é consistente com a teoria de que o empoderamento das mulheres se traduz em um uso mais eficiente dos recursos humanos de uma economia e, portanto, afeta a produtividade em geral e a performance econômica dos países (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006, tradução nossa).

Tal correlação entre o hiato de gênero e competitividade nacional serve como impulso para os países priorizarem a igualdade de gênero em seus objetivos nacionais (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2007), ou seja, oferecer às mulheres os mesmos

²¹ “The indicator is also used for understanding the labour market behaviour of different categories of the population. The level and pattern of labour force participation depend on employment opportunities and the demand for income, which may differ from one category of persons to another. For example, studies have shown that the labour force participation rates of women vary systematically, at any given age, with their marital status and level of education. There are also important differences in the participation rates of the urban and rural populations, and among different socio-economic groups” (ILO, 2016, p. 51).

direitos, responsabilidade e oportunidades que são ofertados aos homens (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2008).

3.4.2 Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante

A Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante²² é um dos subíndices que compõem o hiato de remuneração. Essa variável é calculada com base nos dados da *Executive Opinion Survey* (Pesquisa de Opinião Executiva, doravante Pesquisa) realizada pelo FEM há mais de 40 anos (WEF, 2018). Essa Pesquisa faz parte da série de relatórios intitulada *Competitiveness Report* (Relatório de Competitividade) e foca em acrescentar informações estatísticas importantes que não puderam ser encontradas seja por não existirem ou por serem extremamente difíceis de medir em escala global (WEF, 2018).

A administração da Pesquisa conta com uma rede de mais de 160 Institutos Parceiros por todo o mundo.

Os Institutos Parceiros são institutos reconhecidos de pesquisa ou acadêmicos, organizações empresariais, conselhos nacionais de competitividade ou outras entidades profissionais estabelecidas e, em alguns casos, consultorias de pesquisa, que têm a rede e capacidade de alcançar a comunidade empresarial, são organizações respeitáveis e têm um firme compromisso de melhorar as condições de competitividade de suas economias²³ (WEF, 2015, p. 77).

Em sua última edição, de 2018, foram entrevistados 16.658 executivos em pelo menos 140 economias (WEF, 2018). A Pesquisa consiste em 148 perguntas, divididas em 15 seções. Em sua maioria, é pedido aos executivos que avaliem em uma escala de 1 (considerado entre os piores do mundo) a 7 (considerado entre os melhores do mundo) (WEF, 2018).

Para a elaboração desse subíndice, são contabilizadas as respostas para a pergunta “Em seu país, para atividades similares, quão igualitário é o pagamento para homens e mulheres?”. A resposta pode variar entre 1, significando que o pagamento

²² Do inglês, *Wage Equality for Similar Work*.

²³ “Partner Institutes are recognized research or academic institutes, business organizations, national competitiveness councils, or other established professional entities and, in some cases, survey consultancies, that have the network and capacity to reach out to the business community, are reputable organizations, and have a firm commitment to improving the competitiveness conditions of their economies” (WEF, 2015, p. 77).

não é igualitário, sendo o das mulheres significativamente menor que o dos homens, e 7, representando a igualdade total nos salários.

Na construção do índice Econômico do Relatório de Gênero, o subíndice Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante tem o maior peso entre os 5, representando quase um terço (0,310) no cálculo do índice²⁴ (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

Enquanto todas as variáveis passaram pelo processo padrão de criação de seus respectivos índices, esse tem uma construção ligeiramente diferente. Visto que o valor inicialmente analisado está compreendido entre 1 e 7, na primeira etapa de construção de proporções esse valor é então dividido por 7 (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

3.4.3 Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino

O outro subíndice econômico referente ao hiato na remuneração de gêneros é a Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino²⁵. Para sua construção, são utilizados dados do Relatório de Desenvolvimento Humano, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Esse Relatório anual, cuja publicação teve início na década de 1990, introduziu uma nova maneira de compreender e estimular o bem-estar humano. Seu foco é expandir a riqueza da vida humana, ao invés de simplesmente focar na riqueza das economias nas quais os seres humanos vivem (UNDP, 2018).

De acordo com o PNUD, devido à falta de dados de renda desagregados por gênero, os números de renda auferida por mulheres e homens são estimados grosseiramente com base em dados sobre a proporção entre o salário não-agrícola feminino e o correlato masculino, os homens e mulheres na população economicamente ativa, a população total masculina e feminina, além do PIB per capita em paridade do poder de compra (PPC) US\$²⁶ (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2009, p. 56, tradução nossa).

²⁴ É válido pontuar que um subíndice construído a partir de uma pesquisa de opinião tenha um peso tão grande no cálculo final do índice.

²⁵ Do inglês, *Estimated female earned income over male value*.

²⁶ "According to the UNDP, because of lack of gender-disaggregated income data, female and male earned income figures are crudely estimated on the basis of data on the ratio of the female non-agricultural wage to the male non-agricultural wage, the female and male shares of economically active

Esse subíndice mede o montante de renda que homens e mulheres de um país recebem de maneira agregada. Seus salários relativos são estimados utilizando-se as proporções de trabalhadores e trabalhadoras, seus respectivos salários e o PIB do país em questão (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

Para a construção desse subíndice, são utilizados os seguintes dados de cada país: proporção do salário feminino de atividades não-agrícola em relação ao masculino; proporção de homens e mulheres na população economicamente ativa (PEA); população total de homens e mulheres e o PIB per capita (PPC em US\$).

Para os cálculos da estimação do valor final de renda feminina relativa à masculina são seguidos os seguintes passos: (i) cálculo do PIB total (PPC em US\$) através da multiplicação do PIB per capita (PPC em US\$) pela população total do país; (ii) cálculo da proporção feminina nos salários, relacionando a proporção feminina na PEA e a proporção de mulheres em atividades não-agrícolas; por fim, (iii) cálculo da renda feminina em relação à masculina (PPC US\$) (WATKINS, 2005, p. 346).

Em relação à sua importância estatística para a construção do índice Econômico como um todo, esse subíndice é o segundo mais importante, tendo um peso de 0,221 no cálculo final. O máximo valor que ele pode alcançar é US\$ 40.000.

Nota-se que, embora existam outros três componentes, os subíndices relacionados à desigualdade de remuneração têm maior influência na pontuação final da esfera econômica.

*population, the total female and male population and the GDP per capita in purchasing power parity (PPP) US\$** (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2009, p. 56).

4. Histórico e Evolução da (Des)igualdade da Mulher no Brasil

Esse capítulo tem como objetivo analisar a evolução da situação da mulher no Brasil nos últimos vinte anos. Dividido em duas seções, primeiramente é feita uma contextualização sobre a situação de trabalho e gênero no Brasil a partir dos anos 2000, baseada em estatísticas de diversas fontes governamentais, principalmente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Na segunda seção, é feita uma análise exploratória da evolução de três subíndices econômicos brasileiros entre os anos de 2006 e 2018.

4.1 A mulher no mercado de trabalho brasileiro

No século XX, praticamente todos os países testemunharam um crescimento em sua força de trabalho feminina. Essa vitória, porém, não se reflete nas vidas privadas das mulheres, que ainda sofrem com duplas jornadas de trabalho (MADALOZZO, 2010).

Soma-se à essa realidade da mulher tanto o condicionamento a empregos de cuidado, no geral menos prestigiosos e remunerados, quanto a diferença salarial existente nas indústrias mais tradicionais e nos novos mercados criados na Quarta Revolução Industrial, como o da Inteligência Artificial (MADALOZZO, 2010; HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006).

Embora não haja um consenso entre os especialistas acerca da relação de causa e consequência no que diz respeito à divisão sexual do trabalho e às diferenças salariais entre os gêneros, é fato que, em sua maioria, as mulheres recebem menores salários (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015).

Após o processo de industrialização do Brasil no século XX, houve uma maior e crescente inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho, principalmente devido às transformações das estruturas produtivas (MADALOZZO; MARTINS; LICO; 2015).

Madalozzo (2010) mostra que, de acordo com dados do IBGE, a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro evoluiu substancialmente durante a segunda metade do século XX. Segundo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT, 2017), a partir da década de 1950 houve aumento de empregos caracterizados como masculinos e diminuição dos caracterizados como

femininos, como na indústria têxtil. Enquanto havia demanda cada vez maior para a mão de obra masculina, as mulheres concentravam-se principalmente em áreas do cuidado, de serviços domésticos, da saúde e da educação (SAFFIOTI, 2013 *apud* CESIT, 2017).

Essa movimentação aumentou a participação feminina no mercado de trabalho de 14% em 1950 para 27% na década de 1980, crescimento este bastante promissor (SAFFIOTI, 2013 *apud* CESIT, 2017). Após um período de êxodo rural, consequência da industrialização crescente, houve um aumento da presença da mulher no setor terciário e um reforço do posicionamento dominante masculino em setores tradicionais, como o industrial. Além disso,

Nos anos 70, com a expansão econômica, a urbanização e industrialização crescente, as transformações econômicas, demográficas e sociais impactaram na força de trabalho. Os movimentos sociais e políticos, principalmente os movimentos feministas, provocaram transformações nos padrões de comportamento e no papel da mulher na sociedade. A redução do número de filhos por mulher, o aumento no nível de escolaridade e a entrada de mais mulheres na universidade contribuíram para o progresso (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013 *apud* WAGNER, 2017, p. 23).

Os anos 1980 foram marcados pela consolidação da força política e social do movimento das mulheres no Brasil, seja pela difusão das ideias feministas através de partidos e sindicatos, seja também “[...] pelo desenvolvimento da pesquisa acadêmica a respeito das mulheres” (SARTI, 2016 *apud* WAGNER, 2019, p. 24).

No começo da década de 1990, a participação das mulheres no mercado de trabalho já tinha evoluído para 47%. Nos vinte anos seguintes, a evolução foi lenta, alcançando 52,4% de participação feminina no mercado de trabalho em 2007 (MADALOZZO, 2010).

Foi apenas com a Constituição brasileira de 1988 que oportunidades igualitárias no mercado de trabalho se tornaram um direito. O artigo 5º proíbe qualquer tipo de discriminação por gênero, incluindo todo o âmbito do recrutamento, contratação, promoção, treinamento, definição de tarefas, rescisão ou pagamento de salários (OCDE, 2019).

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;” (BRASIL, 1988).

Leis anti-discriminação são supervisionadas pela Justiça do Trabalho e pelos Tribunais do Trabalho, os quais podem receber e investigar, julgar e penalizar a partir de denúncias de discriminação de gênero. A lei número 9.029 constitui como crime as práticas discriminatórias no ambiente de trabalho (OCDE, 2019).

Mesmo existindo todo esse arcabouço legal que, em teoria, garantiria igualdade de oportunidades, a realidade da mulher brasileira é diferente e a sua situação da igualdade está longe de ser homogênea. Na prática, os papéis tradicionais de gênero determinam a segmentação do mercado de trabalho, o qual coloca as mulheres, principalmente as negras, nas piores condições de trabalho (OCDE, 2019).

Segundo o Censo de 2006, 18,2% da população economicamente ativa trabalhava no setor de trabalhos domésticos (JICA, 2008 *apud* OCDE, 2019). Desses 6,158 milhões de trabalhadores domésticos, cerca de 92% são mulheres (ILO, 2017 *apud* OCDE, 2019). Assim, essas mais de 5 milhões de mulheres tornam o trabalho doméstico pago - atividade precária e de alto nível de informalidade - a principal ocupação das mulheres brasileiras (CEDAW, 2010 *apud* OCDE, 2019), sendo ocupação de 18% das mulheres negras e 10% das mulheres brancas no Brasil em 2015 (IPEA, 2016).

4.2 Análise dos dados brasileiros

O ano de 2018 foi um marco para o Brasil, quando se eliminou a desigualdade de gênero na Saúde e Educação²⁷ segundo os índices do Relatório de Gênero do mesmo ano. Entretanto, esta última edição traz um cenário não tão positivo sob a perspectiva Econômica.

Ao longo dos doze anos de Relatórios publicados, a situação brasileira na perspectiva econômica não sofreu mudanças bruscas. Apesar de tendências ligeiramente oscilantes (crescentes e decrescentes), os resultados dos subíndices nos últimos anos analisados, em geral, se encontram no mesmo patamar dos anos iniciais.

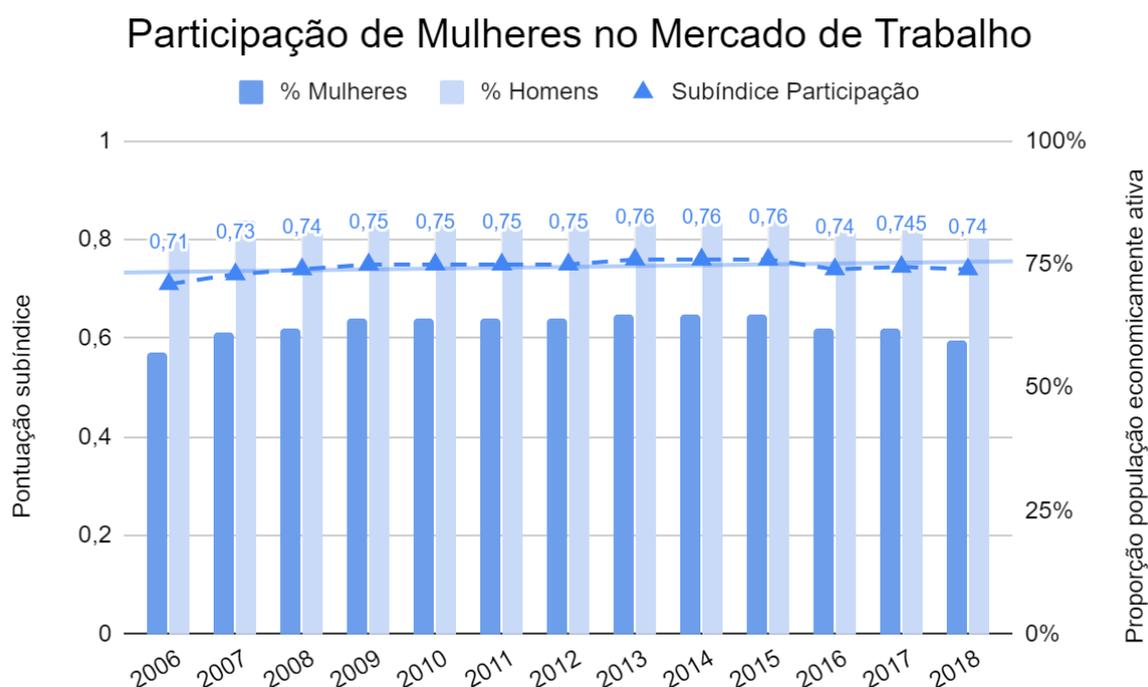
²⁷ Global Gender Gap Report, 2018, p.23

4.2.1 Hiato de Participação

O hiato de participação é composto pelo subíndice Participação no Mercado de Trabalho. Na edição de estreia do Relatório, em 2006, o subíndice brasileiro era de 0,71. Isso significa que no mesmo ano em que cerca de 80% da população masculina do país estava economicamente ativa²⁸, menos de 60% da população feminina se encontrava na mesma situação.

Conforme pode se ver na Figura 2, nos anos seguintes, houve evolução desse subíndice, que teve seus melhores resultados entre 2013 e 2015. No período destes anos, 76% do hiato de participação das mulheres no mercado de trabalho foi superado.

Figura 2 - Participação de Mulheres no Mercado de Trabalho



Fonte: Gráfico produzido pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

Dado o impacto positivo que a educação tem na probabilidade de a mulher participar do mercado de trabalho, é válido observar que a maior evolução nesse

²⁸ “Measures the proportion of a country’s working-age population that engages actively in the labour market, either by working or looking for work” (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018, p. 44).

subíndice ocorreu a partir dos anos em que o Brasil superou a desigualdade no índice de Nível de Escolaridade: 2007 e 2008 (BARBOSA, 2019).

De 2015 para 2016, observou-se uma queda nesse subíndice, que voltou para os mesmos patamares de oito anos antes. Na edição de 2015, os autores do Relatório analisaram mais a fundo os países do G20 e os categorizaram considerando a dinâmica entre seus subíndices econômicos e educacionais. O Brasil fez parte do grupo de países que de fato fizeram investimentos expressivos na educação das mulheres, mas, em geral, não eliminaram as barreiras de participação feminina no mercado de trabalho e, portanto, não estão alcançando todo o retorno sobre os investimentos realizados no desenvolvimento de metade de sua força de trabalho (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2015, p. 41).

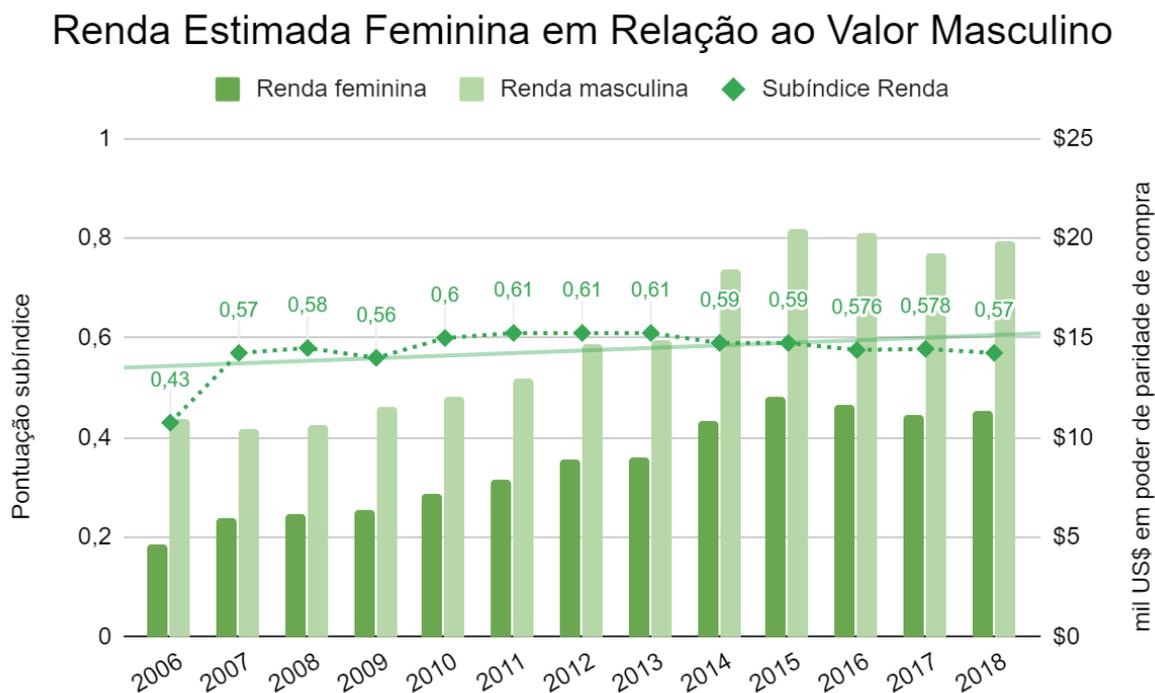
Apesar da tendência crescente ao longo dos anos, o hiato de participação de mulheres no mercado de trabalho brasileiro diminuiu apenas 3% durante o período analisado. Em 2018, os valores absolutos da proporção de cada população foram praticamente iguais aos de 2007, reforçando mais uma vez que, em termos gerais, as oportunidades de participação no mercado de trabalho para as mulheres permaneceram no mesmo patamar ao longo dos últimos 12 anos.

4.2.2 Hiato de Remuneração

Na análise da desigualdade de gênero na perspectiva de remuneração, são considerados os subíndices Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante e Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino.

Os dados do subíndice quantitativo, o Subíndice Renda, apresentam uma tendência crescente ao longo dos anos, como se pode observar na Figura 3. Na edição de 2006, o Brasil apresentava um hiato de mais de 60% entre a renda das mulheres em comparação com a dos homens. Isso significa que no mesmo ano que a renda per capita masculina é de US\$ 10.963, a renda per capita feminina corresponde a US\$ 4.704 em poder de paridade de compra (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006, p. 42).

Na sequência de anos analisados, o intervalo de 2011 a 2013 proporcionou os melhores resultados, com uma diferença menor que 40% entre os valores masculinos e femininos. Em 2013, a renda feminina era de US\$ 9.055 enquanto a masculina chegava aos US\$ 14.857 (em poder de paridade de compra).

Figura 3 - Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino

Fonte: Gráfico produzido pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

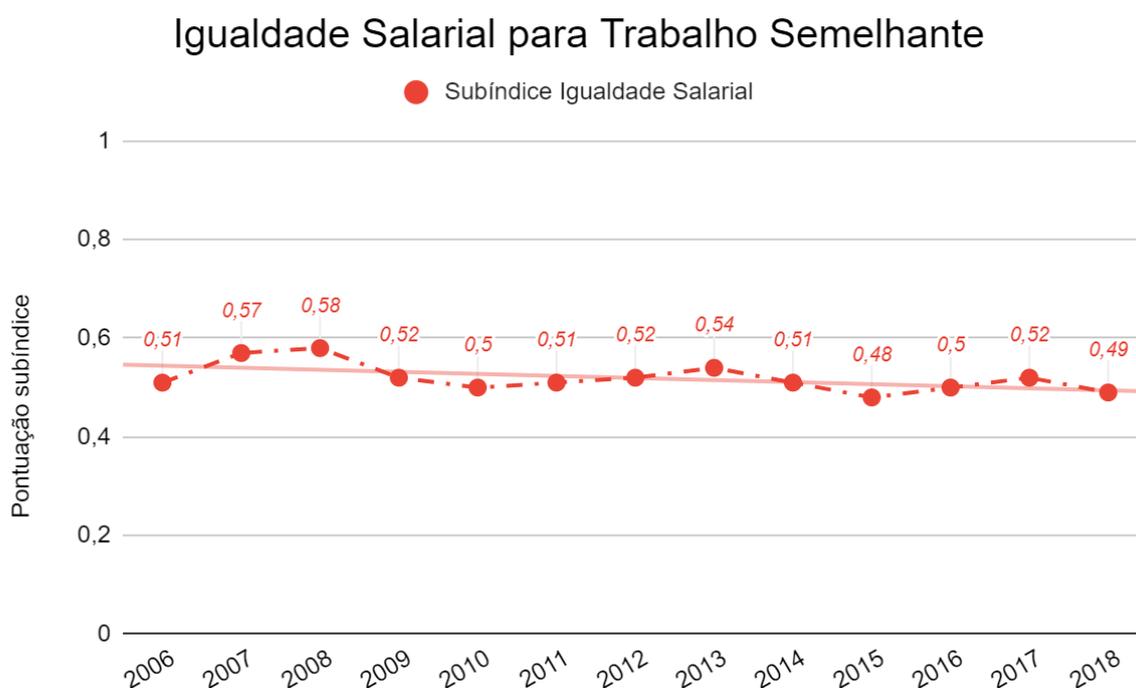
Após essa estabilidade, se inicia uma tendência de quedas dos subíndice nas últimas cinco edições do Relatório analisadas. Conclui-se o período com o mesmo subíndice de 11 anos antes: 57% de hiato entre as rendas per capita de mulheres e homens. Em 2018, uma mulher tinha renda per capita de US\$ 11.294 enquanto um homem tem cerca de US\$ 19.816 em poder de paridade de compra. É válido observar que em termos absolutos, houve uma considerável evolução, a partir de 2014, no poder de paridade de compra, tanto de homens quanto de mulheres.

O outro subíndice que compõe o hiato de remuneração é o referente à Pesquisa com executivos de cada país. De natureza qualitativa, ele traz a perspectiva do mercado em relação à remuneração de atividades semelhantes para homens e mulheres.

Ao longo dos anos, nota-se uma tendência decrescente na evolução desse subíndice qualitativo, conforme demonstra-se na Figura 4. Enquanto os melhores resultados foram observados no ano de 2008 (58% de desigualdade superada de acordo com os resultados das pesquisas de opinião realizadas com executivos), após a crise de 2009 agravou-se a perspectiva de remuneração das mulheres no mercado de trabalho.

Observando-se o comportamento dos outros subíndices analisados, o Subíndice de Igualdade Salarial também finalizou o período em patamar muito próximo dos resultados das primeiras edições - cerca de 50% de hiato. Ou seja, do ponto de vista do mercado, as mulheres recebem metade do que deveriam estar recebendo para que pudessem alcançar a igualdade no quesito salarial.

Figura 4 - Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante



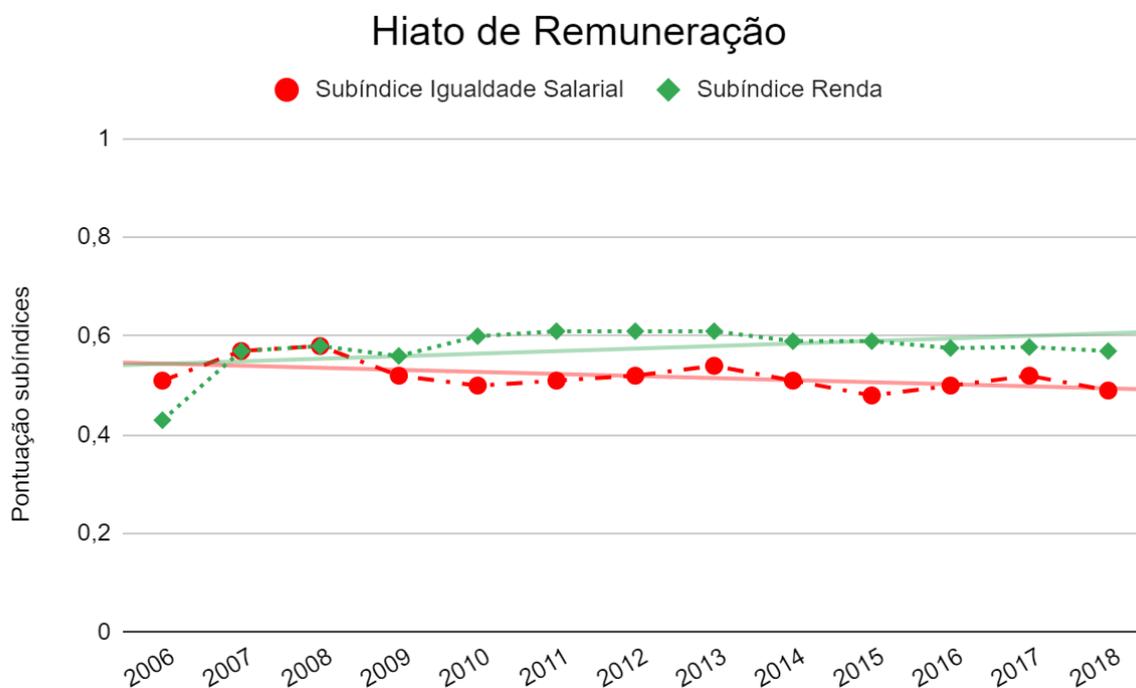
Fonte: Gráfico produzido pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

É válido notar que os dois índices que compõem o hiato de remuneração expuseram tendências opostas ao longo dos anos, conforme se mostra na Figura 5. Enquanto o índice quantitativo, baseado em dados da OIT, iniciou o período em 43% e o finalizou em 57%, o índice qualitativo, baseado nas Pesquisas do FEM, caiu de 51% para 49%.

Essa divergência pode sugerir que toda a discussão que vem sendo alimentada nos últimos anos está, de fato, trazendo resultados para a situação da mulher no mercado de trabalho. Seja pela produção de conhecimento científico através das intersecções do Feminismo e de áreas como a Economia, a Psicologia e a Sociologia, seja pela publicidade de casos de desigualdade no ambiente de trabalho, a diferença

de oportunidades e de remunerações entre homens e mulheres têm fomentado discussões e mudanças.

Figura 5 - Hiato de Remuneração



Fonte: Gráfico produzido pela autora com dados extraídos de (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018)

Ao mesmo tempo em que houve uma evolução nos valores absolutos de remuneração para as mulheres, a crítica à diferença salarial permanece. Embora seja positivo o aumento dos dados absolutos de renda, ainda há diversos obstáculos que precisam ser superados, principalmente no tocante aos cargos de liderança ocupados por mulheres. No Brasil, ainda no ano de 2018, o hiato entre mulheres e homens em cargos de legisladores e gerência era superior a 30% (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018).

Os dados apresentados nos Relatórios trazem uma perspectiva geral de cada país analisado. Por isso reforça-se a importância e a necessidade de olhar para os dados sob perspectivas interseccionais de raça, classe e idade. A realidade da mulher não é homogênea e varia de acordo com os fatores contextuais, como por exemplo, no acesso a posições gerenciais que, para mulheres, acontece com maior frequência em setores de cuidado como o ramo da saúde, educação e cultura.

5. Considerações Finais

Esta monografia apresentou a evolução da desigualdade de gênero no Brasil sob a perspectiva da economia feminista a partir dos índices econômicos apresentados nos Relatórios de Gênero construídos pelo Fórum Econômico Mundial.

Primeiramente, foram apresentados os conceitos da economia feminista e seu surgimento dentro da economia - uma ciência socialmente construída e influenciada por seus sujeitos e objetos de estudos: os homens. Com a construção dos modelos econômicos tradicionais baseados nos bens mercantilizados, pretere-se o trabalho reprodutivo em relação ao produtivo. Às mulheres é relegado o trabalho doméstico e sua ausência no mercado de trabalho é justificada por pretextos monetários como o de maximização da renda familiar.

Foi com a incorporação da mulher no mercado de trabalho durante o pós-guerra, já no século XX, e com as discussões críticas à visão clássica da Economia no meio acadêmico que se constitui a Economia Feminista. Não como uma escola econômica, mas como um movimento crítico ao pensamento hegemônico, que utiliza da teoria e ferramental de outras escolas para tal.

Esse trabalho resgatou os conceitos que servem como base para essa análise: gênero enquanto construção social, a consequente divisão sexual do trabalho e a invisibilização e não-remuneração das atividades exercidas pelas mulheres na esfera privada.

Outra ideia aprofundada nesta monografia é a noção de igualdade e desigualdade. Não no sentido de eliminação de diferenças, mas sim seu reconhecimento e táticas para equilibrar oportunidades. Foi mostrado que a repetição exaustiva das estruturas sociais de gênero moldou a estrutura da sociedade contemporânea. E são essas estruturas sociais de gênero que padronizaram e normalizaram a desigualdade entre homens e mulheres, relacionando-a diretamente às noções de masculino e feminino.

Além do hiato de oportunidades, também foram explorados outros conceitos discutidos pela Economia Feminista, como a escassez do tempo livre e a consequente perda de direito das mulheres, além de diminuição de autonomia graças à dependência financeira. Foram apresentadas graves consequências da invisibilização do trabalho reprodutivo: desigualdade salarial entre homens e mulheres desempenhando atividades semelhantes, múltiplas jornadas de trabalho e

discriminação no mercado de trabalho decorrente da segregação à qual as mulheres são submetidas.

Ainda que as desigualdades de oportunidades afetem as mulheres de maneira geral, elas não são experienciadas de maneira homogênea em suas individualidades. Há de se pontuar a necessidade de levar em consideração as interseccionalidades decorrentes de seus respectivos marcadores sociais e entender que a busca por igualdade de gênero tem que ser somada às discussões raciais e de classe.

Neste trabalho também foi exposta a oportunidade de superação dessa desigualdade através do desenvolvimento econômico de países em geral. Ainda que muitas vezes a integração econômica global leve à expansão da desigualdade dentro de e entre países, há um potencial muito grande inexplorado nas grandes massas de mulheres trabalhadoras que poderia ser responsável por retroalimentar a sonhada prosperidade econômica.

Foi perseguindo a ideia de fomentar e tornar pública as melhores práticas na promoção da igualdade entre os gêneros que, em 2006, o Fórum Econômico Mundial deu início a uma série de Relatórios chamados *Global Gender Gap Report*. Ao longo dos anos, foi sendo construído um banco de dados sobre quase 150 países referente à evolução do hiato entre os gêneros em quatro áreas: saúde, educação, economia e representatividade política.

Em termos gerais, a situação da mulher é melhor no que se refere aos índices de saúde e educação, tendo alcançado em 2018, 96% e 95% de paridade respectivamente. A paridade na esfera econômica está em torno de 59% enquanto a pior situação para a mulher é referente ao seu empoderamento político, havendo pouco mais de 20% de igualdade em relação aos homens (HAUSMANN; TYSON; ZAHIDI, 2018)

Neste trabalho, foram apresentadas as evoluções históricas de três subíndices econômicos brasileiros durante os últimos doze anos de Relatórios. Foi alcançado o objetivo de entender o progresso da desigualdade de oportunidades econômicas referentes à participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro e sua remuneração em relação à realidade masculina.

Foi possível observar que a realidade da mulher no Brasil não passou por nenhuma evolução ou decadência considerável ao longo do período analisado. Na análise de paridade de participação, representada pelo subíndice Participação de Mulheres no Mercado de trabalho, observa-se um valor médio de 75% de paridade

durante o período. Mesmo com a tendência crescente, houve pouca evolução nesses doze anos, uma vez que em 2006 este subíndice tinha 71% de pontuação e em 2018, 74%. Em termos absolutos, a situação se manteve constante com cerca de 60% da população feminina estando economicamente ativa em contraste com 75% da população masculina.

Para a análise da desigualdade em relação à remuneração de homens e mulheres foram utilizados dados de dois subíndices. De característica quantitativa, os dados do subíndice Renda Estimada Feminina em Relação ao Valor Masculino apresentam tendência crescente. O maior salto observado foi na segunda edição, em 2007. Após sair de 43% de paridade em 2006, esse subíndice alcançou os 57% e oscilou em torno desse valor nos anos seguintes. Após alcançar seu melhor resultado nos anos de 2011 a 2013 (61%) o índice voltou para os 57% na edição de 2018.

Na perspectiva qualitativa, foi utilizado o subíndice Igualdade Salarial para Trabalho Semelhante para análise. Ao contrário dos outros conjuntos de dados, esse subíndice apresentou uma tendência decrescente ao longo dos anos. Embora a diferença não tenha sido substancial, observou-se em 2006 uma paridade de 51% e em 2018, 49%. Ou seja, na perspectiva de mercado, as mulheres têm sido remuneradas de forma cada vez pior em relação aos homens.

A limitação dessa pesquisa se deu em relação à quantidade de subíndices analisados e relacionados, assim como também ao período analisado, que por não ser extenso limita a análise e potencializa a influência de fatores externos em seus resultados. Embora o foco tenha sido os subíndices econômicos, não foi explorado o prisma de representatividade, representado pelos subíndices relacionados às mulheres em cargos técnicos, de gerência e legisladoras. Devido à natureza da própria monografia, foi necessário deixar de fora a relação que os índices têm entre si.

Para trabalhos futuros, recomenda-se (i) aprofundar a correlação entre os diferentes índices e subíndices; (ii) comparar os dados brasileiros em relação a outros países e aos dados globais; e (iii) analisar como as políticas públicas de cada governo influenciaram os resultados brasileiros.

REFERÊNCIAS

- BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis 16(1): 288, jan-abr/2008.
- BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, n. 57, 2014. p. 31-41. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=23659&Itemid=9>. Acesso em: 10 novembro 2019.
- BERIK, Günseli; RODGERS, Yana van der M.; SEGUINO, Stephanie. Feminist Economics of Inequality, Development, and Growth. *Feminist Economics* 15(3), 1-33, July 2009.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Presidência da República*: Casa Civil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 nov. 2019.
- _____. Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. *Presidência da República*. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 27 set. 2019.
- (CESIT) CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. As mulheres e o mercado de trabalho. *Caderno de Formação*: Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica, n. 3, São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/constituicao-da-sociedade-capitalista-e-divisao-social-e-sexual-do-trabalho/>>. Acesso em: 13 nov. 2019.
- ELIAS, Juanita; FERGUSON, Lucy. Production, Employment and Consumption. In L. J. Shepherd (Ed.), *Gender Matters in Global Politics: A Feminist Introduction to International Relations*, United States: Routledge. pp. 234–248. 2010.
- FERNANDEZ, Brena P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *Revista de Economia Política*, vol 38, nº 3 (153), pp. 559-583, julho-setembro/2018.
- HARRIS, Briony. What the pay gap between men and women really looks like. *World Economic Forum*, 2017. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/pay-equality-men-women-gender-gap-report-2017>. Acesso em: 25 set. 2019.
- HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2006.
- HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2007.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2008.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2009.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2010.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2011.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2012.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2013.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2014.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2015.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2016.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2017.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; ZAHIDI, Saadia. *Global Gender Gap Report*. 2018.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). *Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2015*. Statistics and Databases. 2015. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). *Key Indicators of the Labour Market*, Ninth Edition. Geneva, International Labour Office, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2019.

IPEA. *Retrato das desigualdades de Gênero e Raça (A Portrait of gender and race inequality)*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

KLAVERENS, Maarten van; TIJDENS, Kea; HUGHIE-WILLIAMS, Melanie; MARTIN, Nuria R. *An Overview of Women's Work and Employment in Brazil*. Decisions for Life MDG3 Project - Country Report No. 12. University of Amsterdam /Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). 2009.

MADALOZZO, Regina. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brazil: An Empirical Analysis. *Economia Aplicada* - v. 14, n.2, 2010, pp. 147 - 168

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio R.; LICO, Mariane R. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. *Inspere Working Paper*, WPE: 357/2015

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio R.; SHIRATORI, Ludmila. Participação no Mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? 2010. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis, 18(2): 352, maio-ago/2010.

MOMSEM, Janet. Introduction: gender is a development issue. In: _____. (org.) *Gender and Development*, 2004. p. 1-19.

NELSON, Julie A. Feminism and Economics. *Journal of Economic Perspectives* – Volume 9 Number 2 – Spring 1995 – p. 131-148.

OCDE. *Social Institutions & Gender Index: Brazil*, 2019. Disponível em: <<https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/BR.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SCOTT, Joan W.; O enigma da igualdade. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis, 13(1): 216, jan-abr/2005.

TYSON, Laura D'Andrea. An economist explains why women are paid less. *World Economic Forum*, 2019. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>>. Acesso em: 01 out. 2019.

UNDP (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME). About Human Development: What is Human Development? 2018. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/humandev>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

WAGNER, Ana Liria Souza. *Gênero E Mercado De Trabalho: Uma Análise Do Brasil (2007 – 2017)*. 2019. 61 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

WEF (WORLD ECONOMIC FORUM). *The World Economic Forum*. 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/>. Acesso em: 05 out. 2019.

WEF (WORLD ECONOMIC FORUM). The Executive Opinion Survey: The Voice of the Business Community: Appendix B. In: _____. (org) *The Global Competitiveness Report*. 2018, p. 623-629. Disponível em: <<http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/04Backmatter/2.%20Appendix%20B.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2019.

WEF (WORLD ECONOMIC FORUM). The Executive Opinion Survey: The Voice of the Business Community: Chapter 1.3. In: _____. (org) *The Global Competitiveness Report* 2015-2016. 2015, p. 75-85. Disponível em: <<http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/04Backmatter/2.%20Appendix%20B.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2019.