

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Departamento de Gestão e Negócios

Inayane Gabrielle Pereira Salles

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: uma análise da indústria
automotiva**

Taubaté – SP

2021

Inayane Gabrielle Pereira Salles

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: uma análise da indústria
automotiva**

Monografia apresentada para obtenção
do Certificado de Bacharel em Ciências
Econômicas do Departamento de Gestão
e Negócios da Universidade de Taubaté.

Orientadora: Prof^a. Mestra Vilma da Silva
Santos

Taubaté – SP

2021

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

S168p Salles, Inayane Gabrielle Pereira
A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro :
uma análise da indústria automotiva / Inayane Gabrielle Pereira
Salles - 2021.
60f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Departamento
de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Vilma da Silva Santos, Departamento
do orientador – Gestão e Negócios.

1. Mercado de trabalho - Brasil. 2. Indústria automobilística. 3.
Mulheres - Emprego. I. Título.

330.12

INAYANE GABRIELLE PEREIRA SALLES

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: uma
análise da indústria automotiva**

Monografia apresentada para obtenção do
Certificado de Bacharel em Ciências
Econômicas do Departamento de Gestão e
Negócios da Universidade de Taubaté.

Data: _____/_____/_____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a M^a. Vilma da Silva Santos

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. M^o Francisco de Assis Coelho

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. M^o Júlio Cesar Goncalves

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico essa monografia ao meu avô Antônio, ele nunca duvidou do meu potencial, sou grata a Deus pela vida dele. Te amo, vôzinho.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de iniciar meus agradecimentos pela minha família. Meu pai André e minha mãe Elisabeth por sempre acreditarem em mim e por todo o apoio durante a graduação. Por aguentarem, com muito carinho, minhas noites mal dormidas, choros e por sempre comemorarem comigo minhas vitórias. Sem eles nada seria possível.

Também aos meus irmãos, Luiz André e Luiz Ricardo, pelo incentivo.

A todos os professores que contribuíram positivamente para minha formação, em especial a professora Vilma, minha orientadora, sempre atenciosa, amparando-me e sendo um anjo.

Em especial aos, primeiramente colegas, e agora amigos que a graduação me presenteou: Flávio, Vinícius, Gabriel Paiva e Gustavo. Obrigada por terem feito esses quatro anos mais leves e divertidos.

Por último, mas não menos importante, gostaria de agradecer meu noivo Felipe por todo apoio e companheirismo na reta final dessa trajetória. Obrigada, meu amor, não tenho palavras para te agradecer.

A todos vocês meus mais sinceros agradecimentos.

Queriam que ela fosse do lar, mas ela era do ler, com essa liberdade, ela era de onde quisesse ser.

Allê Barbosa

RESUMO

Apesar de diversos avanços terem sido conquistados no que tange à presença da mulher ativamente na sociedade, muito ainda há de ser feito, uma vez que a cultura de diferenças de gênero ainda é muito forte. No Brasil, apesar da sociedade pautada no patriarcado ter marginalizado por muito tempo o papel da mulher, já podem ser vistos progressos formais na inserção da mulher no mercado e os números indicam que a população feminina está cada vez mais economicamente ativa e presente nas vagas de emprego, embora abaixo dos homens, principalmente, no que diz respeito à remuneração recebida. Contudo, alguns setores econômicos apresentam algumas restrições ou barreiras na contratação de mão de obra feminina, como a indústria automobilística, que tem uma concentração em setores e em ocupações definidos como tradicionalmente masculinos. No entanto, se, por um lado, as mulheres vêm conquistando novos espaços no mercado de trabalho, por outro, ainda é possível observar a representação de estereótipos de gêneros neste setor industrial. O trabalho objetivou estudar a taxa de participação feminina no mercado de trabalho da indústria automobilística no Brasil. A metodologia adotada neste trabalho refere-se a pesquisa bibliográfica exploratória com levantamento de dados para análise da inserção da mulher no mercado de trabalho. Após a realização do trabalho considerou-se que, mesmo tendo apresentado crescimento da força de trabalho feminina nas indústrias automotivas, tem-se ainda uma pequena participação das mulheres atuando nesse que continua dominado por homens.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Indústria automobilística. Mercado de trabalho feminino.

ABSTRACT

Although several advances have been achieved regarding the active presence of women in society, much remains to be done, since the culture of gender differences is still very strong. In Brazil, despite the society based on patriarchy having marginalized the role of women for a long time, formal progress can already be seen in the insertion of women in the market and the numbers indicate that the female population is increasingly economically active and present in the vacancies of employment, although lower than men, mainly with regard to the remuneration received. However, some economic sectors present some restrictions or barriers in the contraction of female labor, such as the automobile industry, which has a concentration in sectors and occupations defined as traditionally male. However, if, on the one hand, women have been conquering new spaces in the labor market, on the other, it is still possible to observe the representation of gender stereotypes in this industrial sector. The work aimed to study the female participation rate in the labor market of the automobile industry in Brazil. The methodology adopted in this work refers to exploratory bibliographical research with data collection for analysis of the insertion of women in the labor market. After the work was carried out, it was considered that, despite the growth of the female workforce in the automotive industries, there is still a small participation of women working in what is still dominated by men.

Keywords: Labor market. Auto Industry. Female labor market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Grau hierárquico do setor automotivo	50
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Grau hierárquico do setor automotivo.....	49
Gráfico 2 – Nível de escolaridade no setor automotivo	50
Gráfico 3 – Maternidade no setor automotivo.....	51
Gráfico 4 – Distribuição das mulheres nas áreas do setor automotivo.....	52

LISTA DE SIGLAS

ANFAVEA	Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e a Relação Anual de Informações Sociais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FCA	Fiat Chrysler Automobiles
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIBGE	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios
PNEA	População Não Economicamente Ativa
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PIA	População em Idade Ativa
PO	Pessoas ocupadas
SEADE	Sistema Estadual de Análise de Dados

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT	7
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE SIGLAS	10
1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema.....	14
1.2 Objetivo do trabalho	14
1.3 Delimitação do trabalho.....	14
1.4 Justificativa do trabalho	15
1.5 Metodologia do trabalho	15
1.6 Estrutura do trabalho.....	16
2 REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 Origem do setor automobilístico no Brasil.....	17
2.2 Configuração da indústria automobilística brasileira	20
2.3 O complexo automotivo brasileiro	22
2.4 Evolução do complexo automotivo brasileiro	24
2.5 Números da indústria automotiva brasileira	28
3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	30
3.1 Breve histórico do trabalho no Brasil.....	30
3.2 O mercado de trabalho no Brasil.....	32
3.3 Classificação da força de trabalho	34
3.4 Evolução do mercado de trabalho no Brasil	37
4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO AUTOMOBILÍSTICO.....	39
4.1 A mulher no mercado de trabalho brasileiro.....	39
4.1.1 Dados da participação da mulher no mercado de trabalho	40
4.2 A mulher no setor industrial brasileiro	42
4.2.1 Perfil da mulher no setor industrial brasileiro.....	45
4.3 A mulher na indústria automotiva	47
4.3 Discussão dos resultados.....	53
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54

REFERÊNCIAS.....	56
------------------	----

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da convivência humana, a mulher tem a função de cuidar da casa, do marido e dos filhos, ou seja, a profissão dela tornou-se 'ser do lar'. Esse cenário começa a dar indícios de mudança na segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial (ARCOVERDE, 2015).

Na medida que as indústrias se fortaleciam, a necessidade por mão de obra aumentava, e foi a partir disso, as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho. Porém, naquela época, o valor pago para a força de trabalho feminina já era inferior comparado a força de trabalho masculina, pois as crianças e as mulheres, no início da industrialização eram consideradas "meias forças" de trabalho (ARCOVERDE, 2015).

A organização do trabalho operário, a formação de sindicatos e demais grupamentos de trabalhadores contribuiu, com o passar dos anos, para que diversos movimentos de reivindicação de direitos proporcionassem a inclusão das mulheres em debates, como desigualdade de salários e oportunidades nas relações de trabalho (ARCOVERDE, 2015).

No Brasil, até 1940, o início do processo de industrialização, as mulheres exerciam somente de modo predominante, o papel de administradoras do lar, ou seja, a maioria delas era provida financeiramente pelo marido e se dedicava aos trabalhos domésticos (MELO, 2005).

As viúvas e solteiras excepcionavam-se a essa regra mas, dentre estas últimas era comum o exercício de atividades socialmente reprimidas, como culinária e artesanato (MELO, 2005).

O desenvolvimento da indústria no Brasil proporcionou a inclusão da mulher no mercado de trabalho. Senão por razões de igualdade, como deveria ser, por razões econômicas, eis que a remuneração das mulheres era inferior à remuneração recebida pelos homens (MELO, 2005).

Essa discrepância salarial fazia com que os homens continuassem a ser os principais provedores do lar. Desse modo, o trabalho feminino serviu menos como emancipação e mais como reforço à desigualdade de gênero no mercado de trabalho (KERGOAT, 1989).

O mercado de trabalho feminino, todavia, irá ser incrementado nos anos 1970, do século XXI, quando as mulheres, além da indústria, passam a se ativar como costureiras, professoras, funcionárias públicas, dentre outras atividades socialmente mais valorizadas (KERGOAT, 1989).

Essa mudança deriva do aumento de movimentos reivindicatórios dos direitos das mulheres e do aumento do engajamento social pela redução das desigualdades de gênero (KERGOAT, 1989).

Na atualidade, é possível observar o trabalho das mulheres nas mais diversificadas frentes da economia, inclusive em áreas outrora dominadas pelos homens. É o caso, por exemplo, da indústria automotiva, objeto de estudo desta monografia.

1.1 Problema

O trabalho na indústria automotiva, historicamente derivado do trabalho em metalurgia, sempre foi dominado pelos homens e pelo senso comum de que a força muscular das mulheres era insuficiente para tais atividades (MELO, 2005).

Mas na atualidade, a força de trabalho feminina, todavia, só faz crescer no nesse setor e, uma mulher é contratada para cada quatro trabalhadores homens. A partir desse dado, a monográfica questiona: qual é a representatividade da mulher no mercado de trabalho do setor automotivo brasileiro?

1.2 Objetivo do trabalho

Estudar a taxa de participação feminina no mercado de trabalho da indústria automobilística no Brasil.

1.3 Delimitação do trabalho

O trabalho limita-se a estudar a participação do emprego feminino na indústria automotiva diante das mudanças estruturais ocorridas no setor.

1.4 Justificativa do trabalho

O mercado de trabalho brasileiro, ao longo das últimas décadas, demonstrou uma grande capacidade de gerar novos postos de trabalho para as mulheres, embora elas ainda sofram com ocupações de baixa qualidade, precarizadas ou de rendimentos inferiores aqueles recebidos pelos trabalhadores homens (WUNSCH FILHO, 2004).

Isso revela que o trabalho feminino passa por um crescimento quantitativo, mas ainda, encontra barreiras para crescer qualitativamente, ou seja, abranger os melhores e mais bem remunerados postos de trabalho (WUNSCH FILHO, 2004).

A mulher aparece atuando em áreas que outrora foram exclusivas ou predominantemente masculinas, como a metalurgia, as engenharias, o transporte público e os militares, mas ainda é, uma força de trabalho concentrada em setores específicos e um menor número de profissões (TENÓRIO, 2011).

A indústria automobilística é um dos setores que possui uma baixa inserção da mão de obra feminina, portanto, um dos responsáveis pelas desigualdades profissionais entre os sexos (TENÓRIO, 2011).

Assim, compreender a dinâmica deste setor e as razões da menor representatividade da mulher é o que justifica o desenvolvimento deste trabalho.

1.5 Metodologia do trabalho

A metodologia adotada é, predominantemente de pesquisa bibliográfica, ou seja, “um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 158).

E, associada à pesquisa bibliográfica, é utilizada a pesquisa exploratória, ou seja, a monografia possui como objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, “tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 159).

1.6 Estrutura do trabalho

O trabalho estruturou-se em cinco seções, descritas da seguinte forma:

A primeira seção composta pela introdução, problema, objetivo do trabalho, delimitação, justificativa e a estruturação.

Tem-se na segunda seção, a revisão da literatura abordando sobre o setor automobilístico no Brasil.

Apresenta-se na terceira, o mercado de trabalho no Brasil. Na quarta descreve-se sobre a mulher no mercado de trabalho na indústria automobilística e a quinta seção encerra o trabalho com as considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Origem do setor automobilístico no Brasil

A indústria automobilística iniciou-se nos Estados Unidos, por volta de 1903 com a entrada das primeiras fábricas no estado do Michigan, mais precisamente na cidade de Detroit, “berço da indústria automobilística e onde nasceram Ford, General Motors e Chrysler” (FERRAZ; KUPFER; HAGUENAUER, 1996, p. 43).

O progresso desse setor nos Estados Unidos foi muito rápido, devido aos altos investimentos e ao baixo custo de venda dos veículos, que a época, eram considerados simples e baratos, e isso, serviu para impulsionar uma grande produção e venda no mercado americano. Com base neste progresso, o setor resolveu ampliar sua produção e o alcance das vendas e do consumo de veículos (FERRAZ; KUPFER; HAGUENAUER, 1996).

Dessa forma, o setor automobilístico tornou-se um dos ramos mais dinâmicos e relevantes na economia mundial e estima-se que seja responsável pelo consumo de 50% do total de borracha, 25% do total de vidro e 25% do total de aço produzidos mundialmente (FERRAZ; KUPFER; HAGUENAUER, 1996).

A indústria possui uma vasta cadeia produtiva, afetando outros inúmeros setores, inclusive de maior dinâmica tecnológica, como máquinas e equipamentos e isso gera o efeito multiplicador, atribui-se a ela, 10% do Produto Interno Bruto (PIB) dos países desenvolvidos (CASOTTI; GOLDEINTEIN, 2018).

O ramo automobilístico é responsável por cerca de nove milhões de empregos diretos e para cada emprego direto, estima-se que sejam criados pelo menos cinco postos de trabalho indireto, fazendo com que o setor seja responsável por mais de cinquenta milhões de empregos distribuídos mundialmente (CASOTTI; GOLDEINTEIN, 2018).

A indústria fatura mundialmente mais de dois trilhões de euros, mais do que o PIB brasileiro em 2020, por exemplo. Além do alto faturamento, a indústria, gera mais de 400 bilhões de euros em tributos e dispendeu mais de 84 bilhões de euros em investimentos, sendo assim um dos mais importantes setores econômicos no mundo (CASOTTI; GOLDEINTEIN, 2018).

O setor automobilístico caracteriza-se como um oligopólio concentrado e

diferenciado. Há uma alta concentração de mercado, o que resulta em poucos participantes, embora sejam oferecidos uma gama de produtos diferenciados (SALERNO; *et al.* 2008).

O processo de concentração decorre das elevadas barreiras de entrada que o ramo possui. São exemplos dessas barreiras, a existência de economia de escala; a criação de descontinuidades tecnológicas e os elevados custos fixos. Enquanto isso, o processo de diferenciação busca agregar valor aos produtos ofertados e conquistar uma fatia maior de mercado (COSTA; HENKIN, 2012).

As montadoras buscam a ampliação da margem de lucro pela redução de custos, a partir de economias de escala e escopo, ou pela agregação de valor, a partir da diferenciação de produto (COSTA; HENKIN, 2012).

Dada a alta complexidade tecnológica e a amplitude do mercado a ser atendido, as empresas acabam incorrendo com altos custos fixos, como na infraestrutura das plantas industriais, maquinário, progresso e desenvolvimento, entre outros (COSTA; HENKIN, 2012).

Desse modo, em geral, as empresas do setor são de grande porte e as que possuem um porte menor têm que se especializar em um nicho de mercado, com maior valor agregado (COSTA; HENKIN, 2012).

A indústria automobilística brasileira surgiu em meados de 1950, junto com o projeto de industrialização nacional. Foram estabelecidas relações cooperativas entre montadoras e fornecedores locais de autopeças, com a participação do Estado (AGUIAR, 2001).

O objetivo do governo em relação a essa cooperação era o de fomentar, o desenvolvimento da indústria automobilística, e, ao mesmo tempo, de aproveitar as externalidades que o setor ofereceria para outros ramos (AGUIAR, 2001).

No total, instalaram-se onze montadores no Brasil, que se concentraram principalmente no Sudeste, mais especificamente no estado de São Paulo (AGUIAR, 2001).

De 1950 a 1970, a indústria automobilística brasileira apresentou uma dinâmica de crescimento, com um aumento na participação internacional da produção de autoveículos e também do movimento da frota rodoviária do país (GABRIEL; *et. al.*, 2011).

Esse breve início do desenvolvimento do setor nacional abriu precedentes para a discussão da necessidade do fim da dependência externa e um maior

investimento no setor automobilístico local. O setor passou a exigir maior participação e ajuda do governo (GABRIEL; *et. al.*, 2011).

A década de 1980 foi marcada por um período de estagnação e instabilidade econômica no Brasil e em outros países da América do Sul, afetando uma série de ramos industriais, inclusive o setor automotivo, que se encontrava em um patamar de relativo primitivismo, onde toda a cadeia de produção era realizada nas matrizes estrangeiras, sendo de competência das filiais nacionais, apenas, a montagem e agregação de simples componentes nesses veículos (GABRIEL; *et. al.*, 2011).

A indústria brasileira de componentes para o setor automobilístico forneceu partes que chegavam a abranger até 30% do conteúdo destes veículos, que não exigem a mesma sofisticação tecnológica e o mesmo nível de investimento empregado, por exemplo, na estampagem ou na fabricação de motores, para as quais havia, na verdade, um amplo mercado repositivo (CASOTTI; GOLDENSTEIN, 2008).

A partir de 1990, há uma expressiva reestruturação produtiva no setor automotivo brasileiro. Essa reestruturação ocorreu devido a fatores internos e externos à economia brasileira (COSTA; HENKIN; 2012).

Os fatores externos estão relacionados ao aumento da globalização e à saturação dos mercados centrais que promoveram um deslocamento produtivo dos países desenvolvidos para os países emergentes, em busca de mercados potenciais para o consumo de automóveis (COSTA; HENKIN; 2012).

No início dos anos 2000, a indústria automobilística brasileira passou por certas dificuldades. Em primeiro lugar, houve um conjunto de crises em países emergentes. Para estancar as fugas de capital, o estado brasileiro aumentou consideravelmente as taxas de juros (COSTA; HENKIN; 2012).

Essas políticas contracionistas afetaram fortemente o setor, uma vez que as vendas estavam fortemente atreladas à concessão de crédito e financiamentos. Em segundo lugar, no ano de 2001, a Argentina, forte importadora de automóveis brasileiros, passou por um período recessivo (CASOTTI; GOLDENSTEIN, 2008).

Além disso, nesse mesmo ano, houve a crise energética brasileira, que comprometeu o crescimento do PIB. Além disso, as eleições de 2002 revelaram um vencedor ligado à esquerda (Lula), o que resultou em especulações a respeito de quais políticas macroeconômicas seriam adotadas (CASOTTI; GOLDENSTEIN, 2008).

Como fator interno, tem-se o governo Lula vencendo a eleição como presidente, manteve as políticas econômicas adotadas por seu antecessor, Fernando Henrique Cardoso favorecendo o mercado (CASOTTI; GOLDENSTEIN, 2008).

E, com um cenário interno e externo favorável, baixa inflação; crédito em abundância e aumento da renda das famílias, proporcionado por um período de pleno emprego e redistribuição de renda por intermédio políticas políticas de governo, a indústria automotiva experimentou um crescimento expressivo (CASOTTI; GOLDENSTEIN, 2008).

2.2 Configuração da indústria automobilística brasileira

Desde sua criação e conformação, a indústria automotiva sempre foi relevante para a economia brasileira. Recentemente, a despeito da diversificação econômica do Brasil, o setor ainda representa 5% do PIB brasileiro e responde por pouco mais de 20% do PIB da indústria de transformação (ANFAVEA, 2018).

De acordo com a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores – ANFAVEA (2018), existem no país 27 empresas fabricantes de veículos e 446 empresas de autopeças. Ademais, o setor emprega aproximadamente quinhentas mil pessoas diretamente. Se considerados os postos de trabalho indiretos, o número de é 1,3 milhão de pessoas e uma capacidade instalada de cinco milhões de veículos.

Segundo os dados da ANFAVEA (2018), o Brasil é atualmente o décimo produtor mundial e o oitavo mercado consumidor do mundo; chegou a ser o quarto maior mercado até 2014. No país, estão presentes praticamente todos os principais fabricantes mundiais. Em produção mundial de veículos, as maiores montadoras são: Toyota, Volkswagen, Hyundai e GM (ANFAVEA, 2018).

Especificamente para o Brasil, as três montadoras com maior número de vendas são a Fiat Chrysler Automobiles (FCA), a General Motors e a Volkswagen. Destaque-se que a FCA tem maior importância relativa, já que o Brasil é o seu segundo maior mercado (ANFAVEA, 2018).

As montadoras mais tradicionais, estadunidenses e europeias, são aquelas que estão há décadas instaladas no país, podendo ser descrita em quatro grupos (AUGUSTO, 2015):

- no primeiro, estão aquelas presentes desde as origens do setor e que ganharam mais proeminência a partir da década de 1950, como a Ford, a GM e a Volkswagen;
- no segundo, o grande destaque é a FCA, que se instalou no país na década de 1970 e as outras montadoras se instalaram no país nas décadas recentes;
- o terceiro grupo contaria com empresas do Japão e da França, por exemplo, como é o caso da Toyota e da Honda, mas também da Renault ou da PSA Peugeot Citroën; e
- o quarto grupo estão as montadoras originárias da Coreia do Sul e da China, como a Hyundai e a Chery, e algumas montadoras de veículos *premium*, como a BMW.

Até o momento, as montadoras chinesas e indianas ainda não se destacam no país. Outras empresas como a JAC e a Chery no Brasil, até o momento a ascensão chinesa e indiana ocorre notadamente em seu mercado doméstico.

Em nível mundial, é importante destacar que no fim da década de 1990, o setor se internacionalizou e apresentava grande descentralização produtiva que permitiu a expansão geográfica das atividades e deu início a uma rearticulação produtiva para atender os vários mercados (SENHORAS, 2005).

Com isso, houve maior integração da cadeia produtiva e maior fluxo de investimento entre os países. O período também é caracterizado pelo fortalecimento dos mercados regionais (SENHORAS, 2005).

A globalização e a saturação de mercado levaram a nova tendência mundial, com o acirramento da competição mundial, que acabam exigindo uma reavaliação das estratégias da indústria automobilística (SENHORAS, 2005).

Houve um aumento do investimento direto externo para os países emergentes, onde havia o crescimento de um mercado consumidor potencial de automóveis. Esses mercados passaram a absorver uma parcela significativa da produção mundial (SALERNO; *et al.* 2008).

Esse deslocamento da produção para países emergentes permitiu as montadoras auferir uma série de vantagens competitivas oriundas da localização, como facilidades tributárias, incentivos governamentais, redução dos custos e transporte e mão de obra, entre outros (SALERNO; *et al.* 2008).

A estratégia do governo baseou-se na constituição de *join ventures* entre

empresas internacionais e firmas locais. Isso permitiu que a China tivesse acesso ao capital e tecnologia de outros países, além do *know-how*, que era um fator importante para o desenvolvimento da indústria automotiva local (CARVALHO; PINHO, 2009).

Por outro lado, houve uma série de medidas como condições a entrada das montadoras internacionais, como reinvestimento dos lucros, restrições às importações e controle dos preços (CARVALHO; PINHO, 2009).

2.3 O complexo automotivo brasileiro

O complexo automotivo brasileiro tem seu histórico separado em dois períodos mundial, sendo (ANFAVEA, 2010):

- o primeiro período, referente à sua implantação em 1956, com o início da fabricação da Romi-Isetta e estendeu-se até o final da década de 1980; e
- o segundo período relaciona-se com o processo de abertura comercial iniciado durante a década de 1990 e o conseqüente aumento da competitividade interna, que dura até os dias atuais e é reflexo das mudanças do mercado.

O setor automotivo brasileiro, como já mencionado, começou a dar seus primeiros passos durante o governo de Getúlio Vargas, responsável pela adoção de importantes medidas, como a proibição da importação de veículos montados e a imposição de alta taxaço de autopeças (ANFAVEA, 2010).

Mas, foi somente no governo de Juscelino Kubitschek que se fundou a primeira montadora no país. O início do complexo automotivo no Brasil coincidiu com a política de internacionalização dos grandes fabricantes e a ideia do governo brasileiro de que o automóvel iria fazer do Brasil uma grande nação (DIAS, 1997).

Isso proporcionou às grandes empresas muitos incentivos fiscais, protecionismo, instalação de infraestruturas de rodovias e reformas administrativas, entre outras (DIAS, 1997).

Já a produção de autopeças no país foi anterior ao início da produção de automóveis, surgindo diante da necessidade de improvisar peças de reposição durante o período da guerra (DIAS, 1997).

Com a instalação de algumas montadoras, foram estimuladas metas para a substituição de peças importadas por componentes nacionais, o que contribuiu para

o crescimento das empresas de autopeças brasileiras para a montagem e reposição dos automóveis (DIAS, 1997).

Porém, em 1964, com o golpe militar, o capital estrangeiro ganhou espaço no país novamente, a entrada de importados era mais fácil e as autopeças nacionais enfrentaram dificuldades perdendo muitos contratos com as montadoras (ANFAVEA, 2010).

Ao longo das décadas de 1970 e 1980, com as crises do petróleo e a inflação, o governo alterou seu foco, visando a ampliação da base energética do país (II PND), reduzindo apoio estatal ao setor automobilístico (DOSI, 2006).

Apenas na década de 1990, em função da abertura dos mercados, foram adotados acordos visando promover a retomada da expansão automobilística. Neste período, o Brasil atraiu novas montadoras e as que já estavam aqui aumentaram seus investimentos em ampliação da produção, desenvolvimento de novos produtos e processos, a fim de tornarem-se mais competitivas no novo cenário que se estabelecia (DOSI, 2006).

Como consequência, toda a cadeia de fornecimento foi impactada. Essa fase de globalização transformou também o setor de autopeças, houve a ampliação da participação do capital estrangeiro, crescente internacionalização comercial e produtiva que levou a uma desnacionalização da base produtiva nacional (DOSI, 2006).

Os fabricantes nacionais reduziram a sua participação no setor, faliram ou foram absorvidas por empresas maiores ou formaram *joint ventures*, parceria que possibilita às estrangeiras entrar rapidamente no mercado nacional (DOSI, 2006).

Durante esse período, o setor de autopeças apresentou grandes avanços tecnológicos, competitivos e organizacionais. Entretanto, esses ganhos não foram homogêneos em todos os segmentos do setor, concentrou-se no topo da pirâmide de fornecimento, onde se encontram as filiais das empresas estrangeiras (DOSI, 2006).

O segundo e terceiro nível, que são compostos em sua maioria pelas pequenas e médias empresas nacionais, não se desenvolveram na mesma proporção que as empresas estrangeiras. Isto porque o acesso ao crédito por parte dessas empresas é mais difícil e assim, os recursos são mais escassos para aplicar em progresso e desenvolvimento, por exemplo (DOSI, 2006).

Um fator que prejudicou as empresas de autopeças durante a década de 1990, além do processo de abertura comercial, foi a valorização persistente da taxa de câmbio que contribuiu para que as margens de lucro dessas empresas fossem severamente reduzidas. O dólar valorizado passou a funcionar como custo de oportunidade para a importação de autopeças (ROTTA, 2000).

Isso beneficiou tão somente as montadoras, que conseguiram reduzir seus custos, deixando de lado as empresas nacionais, as quais foram submetidas à intensa concorrência internacional, acarretando forte redução nos preços dos fornecedores de autopeças e a fragilização da indústria nacional (ROTTA, 2000).

E, como o setor de autopeças está diretamente ligado às montadoras, as vendas diretas representam a maior parcela do faturamento do setor, demonstrando a dependência das autopeças em relação às montadoras e como essa relação se intensificou durante os últimos anos (ROTTA, 2000).

2.4 Evolução do complexo automotivo brasileiro

Em 1919, deu-se a instalação da Ford no Brasil e seis anos depois, foi a instalação da General Motors, para atuar apenas como montadora de veículos (carros/caminhões) (MELLO, 1991). Mas, a partir de 1956, com a migração de outras montadoras estrangeiras (americanas e europeias) acompanhadas por empresas fornecedoras, essa realidade começa a ser alterada, instaurando uma nova fase, com a expansão delineando um processo de industrialização pesada (MELLO, 1991).

Este tipo de desenvolvimento implicou em um crescimento acelerado da capacidade produtiva do setor de bens de produção e do setor de bens duráveis de consumo antes de qualquer expansão previsível de seus mercados (MELLO, 1991).

Nos anos de 1970, as estratégias de produto no país que até eram vinculadas diretamente as estratégias das matrizes, passam a ser menos dependentes e ganham mais espaço, gerando com isto, produtos predominantemente brasileiros. Isto é, aqueles fabricados exclusivamente no país e, portanto, desvinculados dos principais avanços da indústria a nível mundial (COMIN, 1996).

No início da década de 1980, a indústria automobilística apresenta um pico de produção, e em seguida inicia-se um longo período de estagnação, evidenciado pelo alto grau de obsolescência da indústria nacional, e pela necessidade de mudanças

nos padrões de desenvolvimento, assim como a necessidade de uma reestruturação industrial que se iniciou no início dos anos 1990 (COMIN, 1996).

Dada, a reestruturação do setor automotivo, ele apresentou sucessivos recordes de produção, aumento de produtividade, multiplicação dos investimentos, construção de novas plantas e modernização dos produtos; devido a rede de benefícios estatais, aprofundamento do grau de internacionalização do setor, desagregação da malha de pequenas, médias e grandes indústrias nacionais de autopeças, enfraquecimento dos centros de pesquisa e desenvolvimento locais (SALERNO *et al.*, 1998).

Em suma tem-se entre as décadas de 1960, 1970 e 1980, os modelos locais enfrentaram grandes atrasos tecnológicos, diversas barreiras à entrada de novas tecnologias e baixo investimento, além de não haver diferenciação de produtos.

E, foi a abertura do mercado criada pelo governo Collor, em 1990, a responsável pela modernização do segmento automobilístico, devido à ameaça real de novos concorrentes (SALERNO *et al.*, 1998).

O principal objetivo governamental tinha como característica modernizar a indústria e recuperar o desenvolvimento do mercado. Diante da estagnação industrial a solução seria um aumento nos investimentos adotando medidas de incentivo à produção (SALERNO *et al.*, 1998).

O início da década de 1990 foi conturbado para a indústria automobilística brasileira. A abertura econômica, que liberalizou às importações, expôs a indústria automobilística à concorrência internacional, provocando uma crise no setor (CAMARGO, 2006).

Para piorar ainda mais o cenário, o crescimento econômico brasileiro, em 1990, foi negativo em (4,5%) e apenas de 1% em 1991. Dada essas condições conjunturais, o polo produtor nacional passou a registrar elevação do desemprego, constantes reduções da jornada de trabalho bem como o fechamento de fábricas (CAMARGO, 2006).

Nesse mesmo ano, foi criada a Câmara Setorial da Indústria Automobilística (CSIA) com representação do governo, das empresas e dos trabalhadores para discutir e aplicar políticas de médio prazo para a recuperação do setor automobilístico.

Entre as medidas emergenciais encontravam-se (LATINI, 2007):

- **Redução de 22% nos preços dos automóveis e veículos comerciais leves:** visava a redução para estimular o consumo seria repartido da seguinte forma: 12% pela redução de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS); 7,5% pela redução da margem de lucro das empresas e 2,5% pela redução da margem de comercialização dos concessionários.
- **Manutenção do nível de emprego e correção mensal do salário:** no médio prazo, estabeleceu-se o compromisso de elaboração de um programa para incentivar as exportações e de um plano de investimentos e de reestruturação produtiva, que iria se concretizar com o Regime Automotivo; no curto prazo, as medidas adotadas tiveram rápida repercussão, pois houve uma queda do nível de desemprego, as demissões planejadas pelas empresas foram interrompidas e os trabalhadores puderam proteger-se melhor da inflação com os reajustes previstos.

O resultado foi a diminuição dos preços dos veículos que promoveu o aumento do consumo de 142% no mês posterior ao da adoção das medidas. Assim, em 1993, a indústria automobilística brasileira, pela primeira vez, ultrapassou o nível de produção de 1980. Depois de um período de recessão, a retomada da economia brasileira deve ajudar o setor automotivo a voltar a crescer (LATINI, 2007).

O período de 1994 até 1995 foi marcado pelo fim das negociações na Câmara Setorial e a diminuição nas alíquotas de importação de veículo. Em 1995, devido à elevação das importações e aos temores de que os investimentos estrangeiros fossem redirecionados para outros países da América Latina, o imposto de importação no setor automobilístico foi elevado no início do ano para 32% e, logo em seguida, para 72% (LATINI, 2007).

Pelo lado da demanda, a estabilização de preços conquistada pelo Plano Real possibilitou a expansão de crédito ao consumidor, impulsionando as vendas no mercado interno e incentivando a produção que chegou ao patamar de 1.629.008 veículos (ANFAVEA, 2011).

Em 1995, o governo lança o Regime Automotivo com atuação até dezembro de 1999 e tinha como os objetivos de elevar as exportações de veículos brasileiras visando reequilibrar a balança comercial, bem como de intensificar os investimentos no setor (CAMARGO, 2006).

O principal mecanismo de política utilizado foi a redução do Imposto de Importação. A redução para a importação de veículos, pelas montadoras instaladas no Brasil, foi de 50% e para a importação de bens de capital foi de 90%. Quanto às matérias primas e às peças automotivas estabeleceu-se um cronograma de redução. Em contrapartida, as fabricantes deveriam elevar as exportações e manter um índice de nacionalização mínimo de 60% (LATINI, 2007).

A partir de 1996, a indústria automobilística brasileira passa por um processo forte de descentralização geográfica da produção. As indústrias passam a instalar suas plantas nas regiões mais afastadas dos centros urbanos (CAMARGO, 2006).

Em grande medida, a guerra fiscal entre os estados da federação e os diferenciais de custo de mão de obra no país foram os responsáveis por essa tendência. Entre os estados que passaram a abrigar empresas automobilísticas destacam-se: o Paraná que inaugurou a Daimler Chrysler (1998), a Renault (1998), e Volkswagen (1999) e o Rio Grande do Sul com a General Motors (CAMARGO, 2006).

De 1996 a 2000, a porcentagem das indústrias automobilísticas localizadas em São Paulo caiu 20% e, nesse período, somente quatro novas unidades produtivas foram abertas no estado (ANFAVEA, 2011).

Para concluir, na década de 2000, pode-se perceber o aprofundamento das tendências iniciadas na década anterior. A produção continuou a crescer atingindo o nível de 3.646.133 veículos em 2010 e o coeficiente de exportações chega ao pico em 2005 no nível de 35,45% (ANFAVEA, 2011).

Atualmente, o Brasil possui 20 empresas competindo em um lucrativo mercado, com 65 fábricas em 11 estados, que somam a capacidade instalada de 4,5 milhões de veículos por ano e cerca de 5.500 concessionárias. O Brasil exporta cerca de 22% de sua produção e a indústria emprega 126 mil pessoas (ANFAVEA, 2018).

A importância conferida ao setor automobilístico estava relacionada ao grande impacto direto e indireto em outras indústrias da economia, refletindo em variáveis macroeconômicas fundamentais como renda e emprego (ANFAVEA, 2018).

2.5 Números da indústria automotiva brasileira

A maior parte dos investimentos da indústria automobilística internacional no bloco sul foi efetuada no Brasil. A decisão pela aplicação dos investimentos é feita a partir de inúmeros fatores, dentre eles o fato de que a economia brasileira é maior do que a dos parceiros do grupo (DE NEGRI, 2010).

Comparando os dois maiores países do grupo, em função da força econômica (Brasil e Argentina), a escolha pelo Brasil dá-se porque o mercado potencial brasileiro é maior que o argentino, a perspectiva de crescimento da demanda de automóveis no Brasil é maior, o que torna o país mais atrativo para investimentos no setor (DE NEGRI, 2010).

De acordo com números contabilizados pela associação nacional dos fabricantes de veículos, a ANFAVEA (2018), a indústria produziu 2,88 milhões de veículos, em alta de 9,1% sobre 2017.

O resultado foi puxado para cima pelo crescimento de 14,6% do mercado brasileiro, que consumiu 2,57 milhões de automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus (ANFAVEA, 2018).

As exportações caíram 17,9%, para 629,2 mil veículos e a ANFAVEA (2018) projeta para os próximos anos, uma nova expansão de 11,4% das vendas domésticas, com 2,86 milhões de unidades emplacadas, enquanto as exportações devem continuar em queda prevista de 6,2%, com embarque de 590 mil veículos para fora do país. Com isso, é esperado avanço de 9% na produção total, estimada em 3,14 milhões no decorrer deste ano.

No ano de 2008, a produção nacional automotiva ultrapassou a marca de três milhões de unidades, a maior parte desta de automóveis e veículos comerciais leves, que correspondem a 90% da produção local (ANFAVEA, 2014).

Ainda segundo a ANFAVEA (2018), o faturamento líquido da indústria automotiva brasileira em 2008 era de 73 bilhões de dólares, o que representava 19,8% do faturamento total das indústrias de transformação.

A participação da indústria automobilística no faturamento líquido da indústria de transformação vem aumentando constantemente. No período de 1995 a 2003, este percentual esteve entre 14 e 15% e entre 2004 e 2006, o percentual chegou a 16% e agora se situa próximo de 20%. Além disso, devido as suas relações de

produção, é um setor cujo desempenho pode afetar significativamente vários outros setores industriais (ANFAVEA, 2018).

3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

3.1 Breve histórico do trabalho no Brasil

O trabalho desenvolve-se no Brasil de acordo com o processo histórico sofrendo importantes mudanças junto às transformações políticas, econômicas e sociais que se sucederam ao longo dos séculos (RODRIGUES, 1988).

Assim, torna-se importante considerar algumas fases que possuem características específicas das relações de trabalho: a escravidão no período colonial, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre e a nacionalização da força de trabalho no período da industrialização (RODRIGUES, 1988).

Estes foram os primeiros trabalhadores do país, além dos índios que foram quase que totalmente exterminados, pois não se adaptaram ao trabalho escravo. As atividades desenvolvidas pelos escravos à época do Brasil-Colônia se concentravam em áreas de agricultura de exportação e na mineração, bem como dos escravos no meio urbano onde trabalhavam para seus donos e serviam aos senhores (RODRIGUES, 1988).

No Brasil, em 1888, foi assinada a Lei Áurea, dando início a chegada dos imigrantes para a substituição da mão de obra escrava e no período de 1884 a 1920, no qual “entraram cerca de três milhões de imigrantes sendo que parte se dirigiu a área cafeeira e parte fixaram-se na capital empregando-se na indústria e no comércio” (CARVALHO, 2010, p. 58).

Após o Brasil ter assinado, em 1919, o Tratado de Versalhes (final da Segunda Guerra Mundial) e ter ingressado na Organização Internacional do Trabalho (OIT) neste mesmo ano, é que algumas tímidas medidas na área da legislação social foram adotadas como, por exemplo, a lei que estabeleceu a responsabilidade dos patrões pelos acidentes de trabalho (CARVALHO, 2010).

Em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), porém, manteve-se inativo e, em 1926, foi regulamentado o direito de férias. Neste período, a população urbana representava aproximadamente 16% do total da população brasileira (CARVALHO, 2010).

A classe operária, marginalizada social e espacialmente dentro das cidades, concentrava-se no Rio de Janeiro e em São Paulo. O Rio possuía uma

industrialização mais antiga e um operariado em sua maioria formado por brasileiros, por portugueses, escravos libertos e operários do Estado (CARVALHO, 2010).

Já em São Paulo, a grande maioria da classe operária era formada por imigrantes italianos, sendo composta também, porém em menor número, por imigrantes espanhóis e de outras nacionalidades (CARVALHO, 2010).

Com a instauração do governo provisório sob a liderança de Getúlio Vargas, foi criada a política na organização das relações entre capital e trabalho. Entre seus primeiros atos está a criação de leis trabalhistas regulamentando o trabalho feminino e infantil, o descanso semanal remunerado, a jornada de trabalho de oito horas diárias (MARTINS, 2012).

Em 1932, foi criada a carteira de trabalho, documento que identifica o trabalhador e que também é utilizada como prova nas disputas judiciais. Neste mesmo ano, cria-se um esboço do que viria a ser a Justiça do Trabalho, denominada por Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento, e que passam a reconhecer as convenções coletivas de trabalho rompendo com a tradição de admitir somente contratos individuais (MARTINS, 2012).

Posteriormente, entre 1933 e 1934 foi regulamentado o direito às férias para os bancários, comerciários e industriários. Em 1934, entretanto, a Constituição definiu a regulação das relações de trabalho como competência do governo, confirmou a jornada de trabalho de oito horas e determinou a instituição de um salário-mínimo (regulamentado somente em 1940) capaz de atender as necessidades da vida de um trabalhador e de sua família (MARTINS, 2012).

A Constituição criou também a Justiça do Trabalho, que entrou em funcionamento em 1941. Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o da Educação e Saúde (IAMAMOTO, 2011).

A partir de 1933, amplia-se a área da previdência e o governo torna-se parte integrante do processo que até então estava a cargo dos empregados e patrões das respectivas empresas (IAMAMOTO, 2011).

E, assim, os institutos passaram a beneficiar os trabalhadores por categorias e não mais por empresa, ampliando o número de beneficiados. Excluía-se, entretanto, importantes categorias de trabalhadores autônomos e os domésticos que não eram sindicalizados e nem se beneficiavam da previdência. Além disso, os trabalhadores rurais, à época maioria, não eram beneficiados (IAMAMOTO, 2011).

Com o golpe militar deflagrado em março de 1964, instaurou-se o regime militar, que perdurou até 1985, e se caracterizou pela intensa e violenta repressão política, achatamento salarial e altos índices de crescimento econômico (IAMAMOTO, 2011).

O sistema de previdência foi unificado em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) para todos os trabalhadores registrados, com exceção dos funcionários públicos civis e militares, a quem cabe, desde então, um regime próprio de previdência. Em 1972, foram incluídos no sistema de previdência os empregados domésticos e, em 1973, os autônomos (ANTUNES, 2010).

Também no campo social foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) como meio de garantia aos trabalhadores que fossem demitidos, como um seguro-desemprego, já que o fim estabilidade no emprego havia sido determinado no primeiro governo militar atendendo exigências do empresariado (ANTUNES, 2010).

Passado o período do regime militar, o Brasil voltou ao processo de redemocratização. Em 1988, foi promulgada a atual Constituição do país, apelidada de Constituição Cidadã, pautada em princípios políticos, econômicos e sociais (PEDROSO, 2012).

Dessa forma, os direitos trabalhistas passaram a estar no topo da pirâmide normativa do Estado. Todas essas modificações, alteraram consideravelmente o cotidiano e a vida do trabalhador brasileiro, que precisa se atualizar diante de tamanha alteração do sistema normativo trabalhista e principalmente, no que se refere à precarização, flexibilização, terceirização e informalidade nas relações de trabalho, como também em relação ao desemprego.

3.2 O mercado de trabalho no Brasil

A década de 1990 foi uma década de baixo crescimento econômico para o Brasil, bem como de baixa geração de emprego e desregulamentação das relações trabalhistas (VELHO, 2008).

Foi um período em que houve uma alteração das diretrizes econômicas tomadas pelo país, as quais não surtiram efeito no curto prazo em termos de crescimento econômico (VELHO, 2008).

Para compreender a relação entre economia, mercado de trabalho e geração de emprego é preciso recorrer ao ponto de partida da teoria geral do emprego de Keynes (VELHO, 2008).

Para Keynes (1982 *apud* VELHO, 2008, p. 28), “o pleno emprego depende da procura agregada e o desemprego é o resultado de uma carência de demanda agregada”. A procura efetiva se manifesta pelo gasto do rendimento. Quando o emprego aumenta, aumenta o rendimento.

Velho (2008) explicou em sua teoria que, em determinado estado da técnica, recursos e custos, o emprego de um determinado volume de trabalho por um empresário envolve dois tipos de despesas:

- os montantes que ele paga para os fatores de produção (exclusivos de outros empreendedores), por seus serviços atuais, que podem ser denominados como custo dos fatores do emprego em questão; e
- os montantes que ele paga para outros empresários para que possa comprar os produtos necessários para não deixar os equipamentos ociosos, o que pode ser denominado como custo de utilização do trabalho em causa.

O excesso do valor de produção resultante sobre o respectivo fator custo e seu custo de uso é o lucro, ou melhor, a renda do empresário. O custo dos fatores é, naturalmente, a mesma coisa, quando observado do ponto de vista do empregador, sendo que os fatores de produção levam em conta os seus rendimentos (BARBIERI, 2003).

Assim, o fator custo e lucro do empresário compõem, entre outros, o que pode ser definido como rendimento total resultante do emprego dado pelo empreendedor (BARBIERI, 2003).

O lucro do empresário assim definido é, como deveria ser, a quantidade que ele se esforça para maximizar quando ele está decidindo qual é a quantidade de trabalho que terá para oferecer, ou seja, quantos empregos ele poderá disponibilizar para o mercado de trabalho (BARBIERI, 2003).

Nesse raciocínio, é somente a partir de uma política econômica equilibrada que haverá incentivo para que os empresários convertam seu dinheiro em bens de produção, uma vez que isso somente é realizado se eles acharem que irão obter lucro. Portanto, a conjuntura econômica de um país representa, a partir da política

econômica adotada, um importante fator que a fim de atingir determinados objetivos macroeconômicos (SANTOS, 2010).

Observa-se então que o mercado de trabalho brasileiro desde a década de 1990 passou por um período de desestruturação e desregulamentação das relações trabalhistas, bem como de uma ausência de uma política econômica equilibrada para estruturação do período (SANTOS, 2010).

Na atualidade, trabalhadores e empresas atuam em compasso de espera, pois, um mercado de trabalho com regras muito rígidas não permite o equilíbrio de mercado entre demanda e oferta por força de trabalho e isso contribui para elevar o nível e desemprego do país (SANTOS, 2010).

Seguindo a lógica de mercado, em um cenário de elevada oferta de mão de obra e baixa demanda, os salários seriam comprimidos, fazendo com que os empregadores aumentassem a sua demanda por mão de obra, diminuindo com isso o nível de desemprego (CARDOSO JUNIOR, 2013).

Na visão Cardoso Junior (2013), esse movimento de ajustamento de oferta e demanda de mão de obra é impedido pela excessiva regulamentação das relações trabalhistas, potencializando o nível de desemprego do país.

Da desigualdade no momento da negociação entre o trabalhador e o empregador pela força de trabalho, surge a necessidade de uma intervenção em favor do trabalhador, de modo a tentar diminuir os efeitos desse desequilíbrio de poderes (CARDOSO JUNIOR, 2013).

Isto é, torna-se necessário regular o mercado de trabalho para tentar criar um equilíbrio ou reduzir os efeitos da desigualdade de poderes no momento da negociação entre o trabalhador e o empregador (CARDOSO JUNIOR, 2013).

3.3 Classificação da força de trabalho

Por força de trabalho entende-se a capacidade possuída pelo conjunto de indivíduos que participam no decurso do processo econômico, detentores das capacidades físicas e mentais já existentes no corpo humano ou adquiridas por meio da experiência e da formação de base acumulada de geração em geração, e que o homem põe em movimento ao produzir valores de uso (BALTAR; KREIN, 2013).

Esse conceito é origem marxista e representa as capacidades físicas e outras a desenvolver pelos indivíduos nos diversos processos de trabalho. Estes

indivíduos, agentes dos processos de trabalho, são dotados de capacidades técnicas e de métodos que lhes permitem operar as ferramentas e os equipamentos (BALTAR; KREIN, 2013).

A força de trabalho, em articulação com as técnicas, os métodos e os meios de produção (capitais, terras, matérias-primas e os já referidos equipamentos e ferramentas) dão origem às forças produtivas. Em formações sociais onde estas estão presentes, como é o caso da capitalista, os meios de produção não pertencem aos agentes dos processos de trabalho (BALTAR; KREIN, 2013).

A capacidade produtiva do trabalho depende duma série de fatores, entre os quais se encontram o grau médio de agilidade do trabalhador, o nível das aplicações práticas do progresso da ciência e da tecnologia, a organização social do processo de produção, a divisão técnica do trabalho, o volume e a eficácia dos meios de produção, a formação profissional, as condições naturais e muitos outros fatores. Estes fatores não atuam de igual modo nas distintas estruturas económico-sociais e a sua ação é determinada pelas relações sociais existentes (BALTAR; KREIN, 2013).

Para o melhor entendimento de como é a classificação da mão de obra da população brasileira no mercado de trabalho, eles são baseados nos diagnósticos realizados por vários órgãos oficiais sobre a estrutura e flutuação do emprego, sendo os mais importantes o (CHAHAD; PICCHETTI, 2003):

- **Ministério do Trabalho e Emprego:** que fornece o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e a Relação Anual de Informações Sociais (CAGED).
- **Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE):** é responsável pela realização e divulgação dos Censos Demográficos e Económicos (decenais), da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) anual e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) mensal.
- **População em Idade Ativa (PIA):** que considera o conjunto de pessoas em idade de trabalhar e segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fixam essas idades-limites em 15 anos para o início e 64 para o término da idade ativa. Não significando que as pessoas necessariamente venham a ingressar, ou a sair, do mercado de trabalho com as idades determinadas. A PIA é composta pela população economicamente ativa e população não economicamente ativa.

- **População Economicamente Ativa (PEA):** que é formada pelo conjunto de pessoas que se encontram trabalhando ou procurando trabalho. A PEA é constituída por todas as pessoas de dez anos ou mais que trabalham ou procuram trabalho num dado período de referência. Integram a PEA as pessoas que trabalham independentemente de terem ou não remuneração. Neste último caso, a condição necessária para o ingresso na PEA é trabalhar 15 horas ou mais por semana em qualquer atividade (religiosa, beneficente, aprendiz, estagiário, entre outros).
- **População Não Economicamente Ativa (PNEA):** o trabalhador passa a fazer parte da PNEA, quando além de deixar de trabalhar (voluntariamente ou não), deixa também de procurar trabalho. A PNEA é composta pelos indivíduos que não estão trabalhando nem procurando trabalho, podem ser aposentados, pensionistas, estudantes, donas de casa, detentos.
- **Pessoas ocupadas (PO):** constitui o grupo mais importante da PEA, é formado por pessoas que estão efetivamente trabalhando. Dependendo da ocupação que o indivíduo exerce, pode ser classificado como:
 - **Empregado:** é todo indivíduo que exerce um trabalho fixo ou presta serviços a um empregador, recebendo uma remuneração fixa por unidade de trabalho realizado. Os empregados podem manter uma relação formal ou informal com os seus empregos e empregadores;
 - **Empregador:** é todo indivíduo que executando ou não algum trabalho, emprega simultaneamente a força de trabalho de um indivíduo, ou mais de um, pagando-lhe remuneração fixa por unidade de trabalho, na exploração de uma atividade econômica.
 - **Autônomo ou por conta própria:** é aquele que não tendo um empregador fixo, oferece seus serviços sem ter que prestar contas pelas condições em que esses são realizados. Ele pode estar prestando serviços legalmente, recolhendo impostos sobre serviços ou sem cumprir as exigências legais, caracterizando-se dessa forma, como irregular;
 - **Trabalhador não remunerado:** é aquele que trabalha mais de 15 horas semanal sem remuneração, em qualquer atividade econômica, ou se encontra na situação de aprendiz, estagiário, entre outros.

Assim caracterizado o mercado de trabalho e o comportamento da força de trabalho, é possível analisar o seu desenvolvimento no processo histórico da economia brasileira (CHAHAD; PICCHETTI, 2003).

3.4 Evolução do mercado de trabalho no Brasil

O século XXI é testemunha da redução da garantia de emprego, no qual sua evolução deu-se da integração competitiva da economia brasileira à economia global e a conquista da estabilidade influenciaram estruturalmente o funcionamento do mercado de trabalho do País (ANFAVEA, 2018).

Foram registradas, na década 1990 e ao longo dos últimos anos, dinâmicas particularmente relevantes nos quesitos emprego, formalidade e renda dos trabalhadores, o que exigiu mudanças substantivas na atuação das instituições que regulam as relações trabalhistas (ANFAVEA, 2018).

As correções das distorções inerentes à evolução do mercado de trabalho, vem desenvolvendo programas de fomento ao emprego e ao trabalho e de proteção e assistência ao trabalhador, contando com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que tem como objetivo é criar mecanismos que permitam a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida do trabalhador, destacando-se as ações nas áreas de qualificação profissional, seguro-desemprego, abono salarial, geração de emprego e renda, inspeção do trabalho e legislação trabalhista (ANFAVEA, 2018).

Para ANFAVEA (2018), na segunda metade da década de 1990, a retomada dos investimentos e a dinamização da demanda estiveram relacionadas com as políticas setoriais, como a do regime automotivo, que entrou em vigor a partir de 1995 e se estendeu até 1999.

Em resumo, o setor automobilístico brasileiro recuperou parcialmente a grande defasagem que apresentava diante dos principais produtores mundiais de veículos, adotando inovações tecnológicas e alterações estruturais que levaram a uma maior eficiência produtiva, mesmo que de forma tardia. Essas mudanças só foram possíveis graças à abertura comercial e aos acordos das câmaras setoriais (ANFAVEA, 2018).

No que diz respeito aos vínculos empregatícios, a indústria automobilística se mostra de suma relevância para a economia brasileira, sendo responsável, em 2013, por cerca de 1,5 milhões de empregos diretos e indiretos (ANFAVEA, 2018).

Analisando somente os empregos diretos, dos anos 1980 até o fim da década de 1990, o setor apresentou uma trajetória decrescente, com redução de cerca de 40% nos postos de trabalho (ANFAVEA, 2018).

Na metade da década de 2000, há uma reversão dessa tendência, com o início de um movimento de forte crescimento do emprego, sendo que em 2017, o ramo automobilístico foi responsável por 153.222 vínculos empregatícios diretos (ANFAVEA, 2018).

4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO AUTOMOBILÍSTICO

4.1 A mulher no mercado de trabalho brasileiro

Ocupando sempre o papel de subordinada a mulher ao longo dos anos e desde o início da civilização sofreu com a opressão e discriminação em razão do gênero e pela forma da sociedade compreender seu papel, pois em tempos remotos a sociedade compreendia a mulher unicamente como filha, futura esposa e mãe dedicada (MELO, 2010).

A mulher casada necessitava sempre da autorização do marido para dar eficácia a seus atos no âmbito civil. Era genitora e responsável por seus filhos, no entanto o pátrio poder para ela era de forma subsidiária (MELO, 2010).

No mercado de trabalho não havia respeito, a mulher sofria discriminação e era explorada trabalhando sempre acima de seus limites físicos por até 16 horas diárias, recebendo salários sempre inferiores ao salário do homem (MELO, 2010).

Contudo, a mulher contribuiu muito para o crescimento e o desenvolvimento da sociedade e sempre foi pouco valorizada na história, o que sempre causou indignação fazendo com que lutassem por seus direitos e principalmente nas relações de trabalho (MELO, 2010).

Após grandes lutas e tentativas de melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, conseguindo proteção em todos os âmbitos, como também no âmbito trabalhista (DELGADO, 2010).

Atualmente as mulheres têm direito a ter salários iguais aos dos homens, a poder assumir cargos de chefia como tantos outros direitos que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalho asseguram o que antes não era possível (DELGADO, 2010).

Para Melo (2010), esses direitos têm contribuído para aumentar contingente de mulheres no mercado de trabalho brasileiro que é formado principalmente, por representantes das camadas médias e escolarizadas da população. Fatores demográficos, culturais e econômicos podem ser a explicação para essa mudança no comportamento da mulher com relação ao mercado de trabalho.

Em suma, a mulher ao longo dos anos vem marcando a sociedade com sua perseverança a fim de conquistar seu lugar no mercado de trabalho. Passou por grandes obstáculos, entretanto, atualmente, ela é recompensada pelo esforço de décadas, teve seus direitos garantidos, tornando-se mais simples a sua inserção no mercado de trabalho, conseguindo fazer valer seus direitos trabalhistas diante da sociedade que até então fora dominada pela força masculina (DELGADO, 2010).

Desta forma, entende-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho sempre esteve presente na vida das mulheres, mas com o passar do tempo com a formação da família, elas tiveram que aprender a administrar a jornada diária conciliando o trabalho com a família (MELO, 2010).

4.1.1 Dados da participação da mulher no mercado de trabalho

As pesquisas recentes comprovam um fenômeno que não obedece a fronteiras e cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas (PROBST, 2018).

Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de mulheres no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho (PROBST, 2018).

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens (PROBST, 2018).

Essa diferença é maior nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho, as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina. De cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres (PROBST, 2018).

Segundo Probst (2018), as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que

que os homens, embora, na atualidade, essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente.

Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham experiências menos robustas que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo, entretanto, as pesquisas recentes revelam que quase 30% delas apresentam em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais masculinos, o que podem contribuir para essa mudança salarial (PROBST, 2018).

Em 1991, a renda média das brasileiras correspondia a 63% do rendimento masculino e no ano posterior, 2000, chegou a 71%. As conquistas comprovam dedicação, mas também necessidade, contudo em 1991, 18% das famílias eram chefiadas por mulheres (PROBST, 2018).

Para o ano de 2000, essa parcela subiu para 25%, sendo que das 10,1 milhões de vagas de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase sete milhões acabaram preenchidas por mulheres (PROBST, 2018).

Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados-SEADE (2015 *apud* PROBST, 2018), houve crescimento da taxa de atividade para as mulheres passado não ocorreu mudança no perfil etário da População Economicamente Ativa (PEA) feminina.

Em 2001, 30% da PEA feminina correspondiam às mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% as de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham entre 10 e 14 anos (IPEA, 2019).

A projeção da taxa dos homens mostra tendência ao declínio para até 2030, que deve alcançar 82,7%, ou seja, 6,9 pontos percentuais abaixo do observado em 1992. Mas a expectativa é de elevação no caso das mulheres, em que a presença feminina no mercado de trabalho deve chegar a 64,3% em 2030, ou seja, 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992 (IPEA, 2019).

A pesquisa indica que a participação feminina ainda é menor que a masculina por conta de fatores como a discriminação no mercado de trabalho e normas culturais, que estabelecem um papel para a mulher como a principal responsável pelos filhos e pelos trabalhos domésticos (IPEA, 2019).

Mesmo diante deste cenário, a taxa de participação feminina apresentou crescimento contínuo para as gerações nascidas a partir de meados dos anos de

1940, enquanto, a taxa de participação masculina mostrou tendência de queda ao longo dos anos (IPEA, 2019).

As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil e que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidade que seus concorrentes do sexo masculino. E que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens. As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram (PROBST, 2018).

As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não correspondem a mesma atuação da mulher (PROBST, 2018).

4.2 A mulher no setor industrial brasileiro

A luta das mulheres por igualdade profissional vem de longa data, pois busca melhores salários, oportunidades iguais às dos homens, mas acima de tudo, respeito no ambiente profissional (PRIORE; BASSANEZI, 1997).

A inserção, cada vez mais crescente, da mulher no mercado de trabalho se dá em razão do avanço e crescimento da industrialização no Brasil.

Com dedicação e profissionalismo, a mulher tenta atingir o padrão de perfeição no trabalho, em especial pela capacidade empreendedora e a seriedade com que enfrenta os desafios que se apresentam (PRIORE; BASSANEZI, 1997).

A inserção feminina no mercado de trabalho industrial tem sido competitiva em relação ao universo masculino e elas têm se destacado, criando mecanismos para se protegerem de toda a desigualdade e assim buscar um futuro bem-sucedido (PRIORE; BASSANEZI, 1997).

No Brasil, a incorporação das mulheres no mercado de trabalho industrial não é um fenômeno de data recente, pois a mão de obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias de substituição de importações (PRIORE; BASSANEZI, 1997).

As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou

parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias (PRIORE; BASSANEZI, 1997).

Em 1872, elas compunham 76% do trabalho assalariado nas fábricas, principalmente, nas têxteis. Entretanto, o processo de expansão da industrialização tem um crescimento inversamente proporcional ao emprego de mulheres no setor, ou seja, enquanto, a indústria nacional crescia, a presença de mulheres nas indústrias brasileiras decrescia (PENA, 1981).

A dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano no Brasil não estariam ligadas apenas ao funcionamento interno do capitalismo, mas também, ao patriarcalismo, a dominação do homem sobre a mulher, atingindo o mercado de trabalho (PENA, 1981).

O amplo emprego feminino nos primeiros anos de industrialização foi ocasionado pela escassez de mão de obra masculina disponível para o trabalho, no período da segunda Grande Guerra, então, as mulheres eram então direcionadas para as ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com as piores remunerações (PENA, 1981).

A elevada participação das mulheres nos primeiros anos de industrialização esteve relacionada ao processo produtivo: as primeiras indústrias empregavam técnicas rudimentares e muitas mulheres já produziam no espaço doméstico alguns dos artigos produzidos na indústria, por isso, seu trabalho foi amplamente utilizado nas fábricas (CAMARGO; SERRANO, 1983).

A crescente implantação de máquinas na fase de expansão industrial significou para as mulheres uma diminuição na oferta de trabalho, pois o novo maquinário exigia um conhecimento técnico sobre seu funcionamento e as mulheres com baixa escolaridade foram consideradas incapazes de manejá-las (CAMARGO; SERRANO, 1983).

A mão de obra feminina foi preterida em favor do trabalho de homens, sobretudo, os imigrantes que foram considerados mais especializados e qualificados. Posteriormente, já a partir dos anos 1930, os homens brasileiros também tiveram oportunidades no mercado de trabalho industrial, porque foram estimulados a cursarem escolas técnicas para tornarem-se mais qualificados (CAMARGO; SERRANO, 1983).

Na formação de uma classe trabalhadora industrial e urbana no Brasil, as mulheres desempenharam uma intensa participação nas fábricas e no movimento

operário que se formava no início do século XX, por meio de denúncias e reclamações na imprensa operária, numa veemente oposição às condições de trabalho sob as quais viviam (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Mesmo não estando em posições de liderança nos movimentos, as mulheres participaram de mobilizações e greves, marcando sua presença no movimento operário (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Com a entrada de homens imigrantes e brasileiros no trabalho industrial, as mulheres não deixaram por completo o trabalho nas fábricas. Até a década de 1970, elas continuaram majoritárias em determinados ramos industriais, como a indústria têxtil, de alimento, de bebidas e de confecção (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Por outro lado, elas foram pouco empregadas nas indústrias mecânica, metalúrgica, de construção civil, na produção e distribuição de água, gás e eletricidade e na área editorial e gráfica, já o perfil era composto por mulheres solteiras e sem filhos (HOFFMANN; LEONE, 2004).

A partir da década de 1970, a presença de mulheres no mercado de trabalho se ampliou significativamente. Nos anos posteriores ao 'milagre econômico' que correspondeu a 1969 a 1972, multiplicaram-se os efetivos de mulheres em setores como a construção, transportes coletivos e na metalurgia setores onde o trabalho das mulheres não era recorrente (HIRATA, 2002).

A porcentagem de mulheres trabalhando era de 18% em 1970, configurando um período em que o perfil das trabalhadoras era de mulheres jovens, solteiras e sem filhos: apenas 19% das mulheres com idade entre 40 e 49 e 15% daquelas com idade entre 50 e 59 anos estavam ativas (HIRATA, 2002).

Além da maior inserção de mulheres em atividades remuneradas, nas três últimas décadas do século XX, as mulheres ampliaram seu acesso à educação formal, tendo seu grau de escolaridade elevado (HIRATA, 2002).

Esse aumento na escolaridade, instigou o interesse das mulheres em assumirem atividades mais qualificadas e mais bem remunerada, ainda assim, recebiam salários menores que dos homens e permaneceram concentradas numa gama de atividades, como o setor de serviços e a indústria têxtil, o que agravava a desigualdade entre os gêneros (VASQUEZ, 2016).

A maior presença de mulheres em determinados ramos de atividades e seus menores salários não são fenômenos recentes, ao contrário, eles têm caracterizado a inserção feminina no mercado de trabalho desde o início da industrialização do

país. A novidade nos últimos anos do século XX é que tal tendência se mantém apesar da elevação da escolaridade feminina (VASQUEZ, 2016).

4.2.1 Perfil da mulher no setor industrial brasileiro

Para compreender o perfil da mulher que trabalha na indústria metalúrgica, é importante repassar em perspectiva o perfil da mulher no trabalho operário no Brasil.

No período 1985/93 expandiu-se o emprego das mulheres nas indústrias de cosméticos, produtos alimentícios, seguido de mecânica e editorial/gráfica. É preciso deixar claro que os ramos de mecânica e editorial/gráfica tiveram as maiores taxas de crescimento na década (1985/97) (MELO, 2010).

Mesmo que haja um efeito estatístico devido ao pequeno número de mulheres ocupadas nestas indústrias, é interessante ressaltar o caso da indústria mecânica, que é emblemático da nova inserção feminina no processo manufatureiro, secundada por uma taxa de crescimento menor, mais expressiva, da indústria metalúrgica. A maior retração da indústria manufatureira compreende o período 1993/97 (MELO, 2010).

O crescimento foi menor para a maioria dos ramos industriais e praticamente não houve variação na ocupação masculina e feminina no período. Em algumas indústrias os homens perderam postos de trabalho para as mulheres, como em material de transporte, borracha, têxtil e bebidas fumo (MELO, 2010).

As mulheres, por sua vez, tiveram mais demissões em vestuário, fumo, cosméticos e calçados. Em duas indústrias a taxa foi negativa, apenas, para as mulheres: *metalurgia* e *química* para melhor entender a dinâmica do mercado de trabalho industrial, no que diz respeito à absorção de mulheres (LEONE; MAIA; BALTAR, 2010).

A evolução do pessoal ocupado na indústria de transformação também pode ser acompanhada pela variação absoluta do emprego, ao longo do período 1985/97, em que, a participação feminina no mundo industrial manteve seu patamar histórico de meados da década de 1980 (LEONE; MAIA; BALTAR, 2010).

Embora tenha havido mudanças, as mulheres permaneceram na indústria até numa proporção um pouco superior à de meados dos anos 1980. Essa redução no período 1997/85, teve a seguinte dinâmica: as indústrias de calçados, têxtil, borracha, material de transportes, química, fumo e material elétrico e de

comunicações fecharam 364.134 postos de trabalho, embora, no total a indústria de transformação tenha criado 564.498 postos nos demais ramos industriais, basicamente em produtos alimentícios, outros e editorial/gráfica (LEONE; MAIA; BALTAR, 2010).

Em suma, o saldo líquido foi de 200.364 postos de trabalho, onde os homens perderam postos de trabalho no setor têxtil, material de transportes, calçados, química, metalurgia e fumo. Já as mulheres perderam postos no setor têxtil, material elétrico, comunicações, vestuário e fumo (LEAL, 2016).

Em alguns ramos, a dinâmica foi idêntica para ambos os sexos, mas não correspondeu ao movimento geral da atividade manufatureira. As mulheres tiveram saldo positivo e os homens, negativo na metalurgia, bebidas, química, material de transportes, borracha e calçados. Contrariamente, aconteceu nos ramos de material elétrico e de comunicações e vestuário (LEAL, 2016).

As mudanças dos últimos anos, segundo Leal (2006), demonstram uma dinâmica positiva da absorção feminina na indústria brasileira, permitindo algumas conclusões, tais como:

- O processo recessivo combinado com a abertura comercial, com a entrada de produtos importados, produziu um impacto negativo sobre o nível da atividade industrial, com redução do emprego e mudanças organizacionais;
- Devido à maior exposição à concorrência internacional, as empresas industriais implantaram estratégias de modernização com mudanças no perfil ocupacional dos trabalhadores, aumento da escolaridade e do treinamento profissional e técnico, transformações, sobretudo dos últimos anos da década de 90, quando houve um aprofundamento na utilização de técnicas e métodos de gestão da produção; e
- As novas tecnologias de organização da produção e de gerenciamento tornaram menos pesada a rotina dos(as) operários(as), colaborando para que as empresas industriais vejam com bons olhos equipes mistas na linha de produção.

4.3 A mulher na indústria automotiva

A presença feminina na indústria automotiva é cada vez mais marcante. Não apenas nos pátios das montadoras, centros de design, departamentos de tecnologia, mas em toda a cadeia do segmento (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

No passado, a beleza feminina em geral apenas enfeitava os carros expostos nos salões do automóvel. Agora elas protagonizam apresentações de projetos, são porta-vozes em entrevistas coletivas, e assumem a liderança de produtos disruptivos e sustentáveis. E cada vez mais jovens.

Entretanto, embora haja avanços, existe ainda a desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado automotivo. As mulheres são apenas 6% da alta liderança das empresas da indústria automotiva, de acordo com uma pesquisa realizada pela Automotive Business em 2019.

O estudo da Automotive Business em 2019 aponta que, quando consideradas todas as áreas, a força de trabalho feminino representa apenas 17% do quadro total do setor, com salários que chegam a ser 33,8% inferiores ao de homens, em cargos equivalentes.

Isso demonstra que há uma longa distância para a equidade de gênero. E não é observado apenas pela educação, é preciso que as empresas invistam seriamente em programas e ações de apoio ao desenvolvimento das mulheres no ambiente corporativo (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

O que significa a necessidade de se criar uma rede de apoio, com suporte para as profissionais que são mães, rechaçar atitudes machistas e as barreiras intangíveis que comprometem tantas carreiras (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

A equidade de gênero não vai beneficiar apenas as mulheres que atuam na indústria automotiva. Neste momento de rápidas transformações, no qual as fabricantes de automóveis vivem os desafios da mudança de hábitos de consumo, e uma queda do interesse pela posse de veículos, é fundamental saber lidar com a diversidade (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

Esse cenário, marca o necessário esforço que a sociedade deve fazer para alcançar a equidade de gênero. Dentro deste contexto, o setor privado tem papel importante e a indústria automotiva, que responde por quase 5% do PIB brasileiro, carrega um enorme potencial de fomentar transformações positivas (RIATO, 2021).

Apenas equipes com diversidade de gênero, raça, idade, com orientação e visões de mundo distintas, saberão criar produtos que atendam aos anseios do consumidor, cada vez mais mutante (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

Ainda há muita a se modificar, o avanço aconteceu, mas ainda está longe da equidade de gênero, tornando-se necessário que as empresas invistam em programas e ações de apoio ao desenvolvimento das mulheres no ambiente corporativo. A equidade de gênero não vai beneficiar apenas as mulheres que atuam na indústria automotiva (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

O setor automotivo responde por quase 25% do PIB Industrial brasileiro e, por isso, tem grande relevância para a economia do País. Diante disso, a presença feminina representaria participação mais ampla da sociedade na economia (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

Dados de 2015 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que apenas 23% da força de trabalho das montadoras, fabricantes, distribuidores de veículos e de combustíveis são femininas.

No entanto, o número que indica desigualdade pode representar uma série de oportunidades de evolução. Ao apoiar o crescimento profissional das mulheres, o setor automotivo pode se tornar exemplo positivo para outros segmentos da indústria e da economia (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

O setor automobilístico é historicamente um reduto dominado por homens, porém, rendeu-se aos nomes femininos que vêm ganhando holofotes e ultrapassando os preconceitos (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2019).

Com isso em vista, Riato (2021) apresenta seis fatos mais relevantes sobre a participação feminina no setor automotivo com base nos estudos realizados em 2019 e 2020. São eles:

- **A ascensão feminina ainda é um desafio:** existe uma barreira invisível que prejudica a ascensão profissional das mulheres na indústria automotiva. No segmento, há certo equilíbrio entre a contratação de homens e mulheres para posições de aprendizes e trainees. A questão é que o crescimento profissional feminino é muito mais restrito.

Nas 89 empresas que responderam à pesquisa apresentam, 77% dos cargos de diretoria são ocupados por homens, deixando somente 23% das oportunidades para as mulheres (RIATO, 2021).

O desequilíbrio se agrava nas posições de vice-presidência e presidência, em que 85% das cadeiras têm comando masculino, como pode ser observado no Gráfico 1.

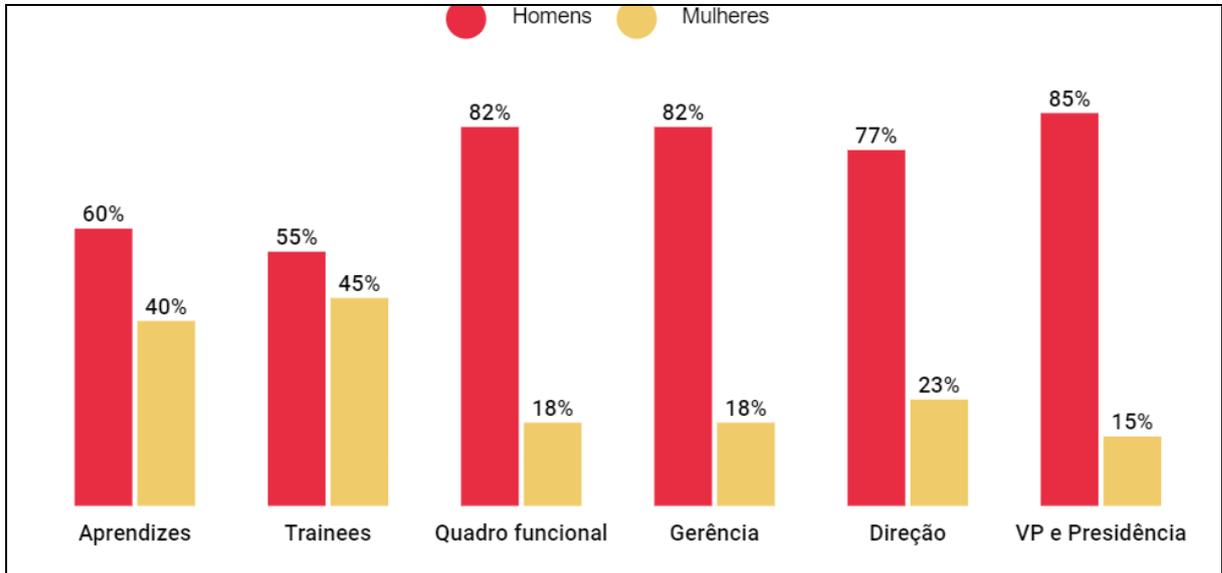


Gráfico 1 – Grau hierárquico do setor automotivo
Fonte: Riato (2021)

O Gráfico 1 demonstra que, as mulheres ocuparam em todas as áreas, um menor cargo, comparado aos homens.

Para garantir equidade, o setor automotivo precisa enfrentar a desigualdade salarial, um problema presente em muitos segmentos da economia (RIATO, 2021).

No segmento, o salário médio das mulheres é 23% inferior ao dos homens, movimento que se agrava em posições de liderança, em que elas chegam a ganhar 34% a menos do que eles para exercer funções equivalentes, como pode ser observado na Figura 1.

O Salário médio das mulheres no setor automotivo é

23% inferior ao dos homens

Em cargos de liderança, elas ganham até 34% a menos que eles

Apenas 38% das empresas têm ações para reduzir desigualdades salariais entre homens e mulheres

Figura 1 – Grau hierárquico do setor automotivo
Fonte: Riato (2021)

Há muitos motivos para o desequilíbrio, entre eles o perfil mais ambicioso dos homens na hora de negociar salários e a prática adotada por muitas empresas de, ao contratar uma mulher, basear a proposta salarial na remuneração que ela recebia na empresa em que trabalhava anteriormente, e segundo Riato (2021) algo que reforça um desequilíbrio estrutural.

Apesar da diferença salarial ser um desafio tão presente no segmento, apenas 38% das empresas automotivas indicam ter ações para reduzir estas desigualdades (RIATO, 2021).

Mesmo com as desigualdades salariais e a dificuldade para ascender profissionalmente, mulheres são mais escolarizadas do que os homens que trabalham no setor automotivo, como pode ser verificado no Gráfico 2.

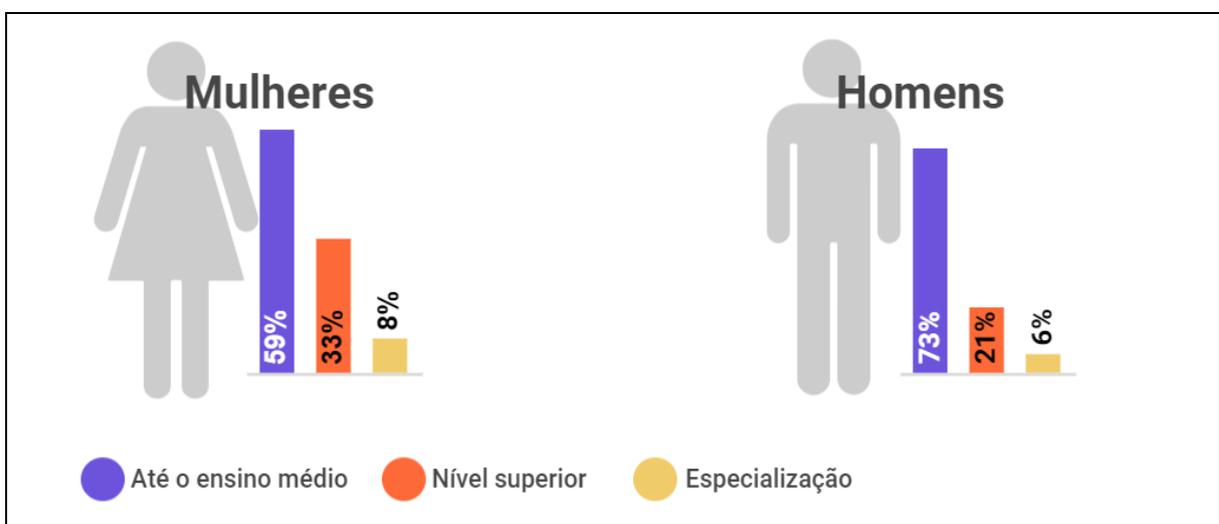


Gráfico 2 – Nível de escolaridade no setor automotivo
Fonte: Riato (2021)

Verifica-se que, enquanto 33% delas têm curso superior completo, apenas 21% deles apresentam o mesmo grau de instrução. As mulheres também investem mais em pós-graduação: 8% colaboradoras do setor automotivo completaram este nível, enquanto apenas 6% dos colaboradores. A diferença mostra que o público feminino está se preparando para assumir mais desafios no segmento (RIATO, 2021).

Quanto à filhos, 46% dos homens que trabalham no setor automotivo, têm filhos. O número é significativamente superior ao de mulheres: só 36% das funcionárias do setor são mães, como ilustrado no Gráfico 3.



Gráfico 3 – Maternidade no setor automotivo
Fonte: Riato (2021)

O dado aparentemente inofensivo pode indicar uma dificuldade das organizações para manter talentos femininos. Apenas 22% declaram ter medidas concretas para reter mulheres após a licença-maternidade (RIATO, 2021).

Há ainda aspectos culturais, como a própria sobrecarga de trabalho em casa com os filhos, que podem contribuir com a saída das mulheres do setor automotivo (RIATO, 2021).

Com relação ao local de trabalho das mulheres no setor automotivo, distribuição localiza-se na produção e na manufatura, onde está a maior parte das mulheres empregadas, como pode ser verificado no Gráfico 4.

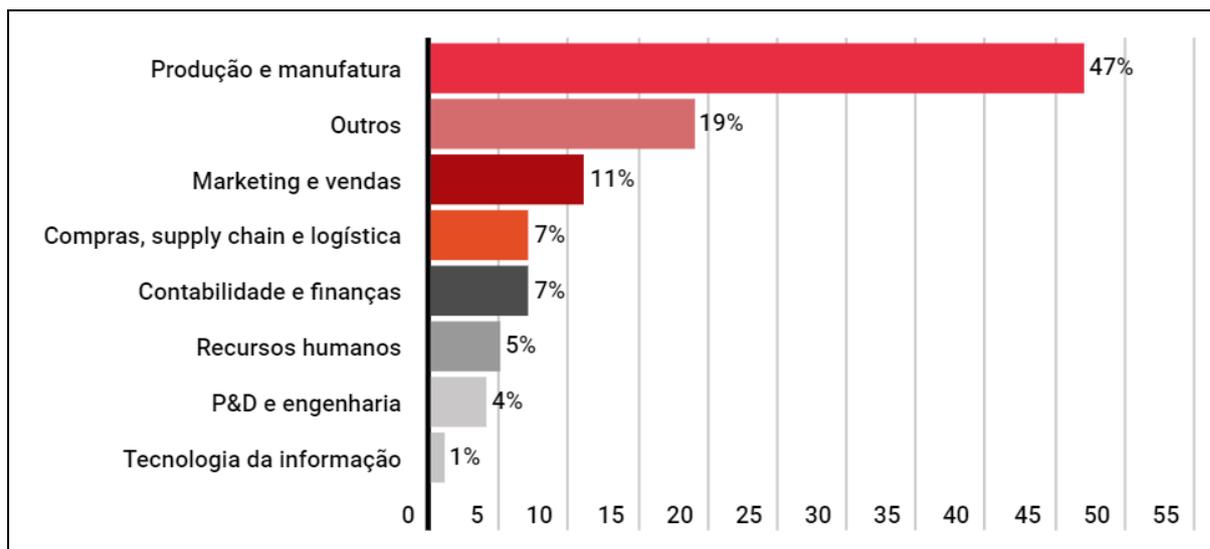


Gráfico 4 – Distribuição das mulheres nas áreas do setor automotivo
 Fonte: Riato (2021)

Para Riato (2021) algumas empresas declaram, inclusive, dar preferência aos talentos femininos em algumas posições da linha de produção que demandam mais atenção aos detalhes ou têm processos mais refinados. Ainda assim, o fato de a maior parte das mulheres empregadas na indústria trabalhar nesta área tem uma explicação mais simples do que esta: é na produção que se concentra o maior volume de posições de trabalho do segmento.

Por fim, Riato (2021) traz outros dados a respeito das mulheres no setor automotivo, no qual demonstrou que as mulheres:

- Representavam apenas 6% da indústria automotiva
- Quando consideradas todas as áreas, a força de trabalho feminina representa apenas 17% do quadro total do setor.
- Nos cargos de gestão, as mulheres representam apenas 3,7% e em 87% das empresas do setor não há mulheres em cargos de presidência ou vice-presidência.
- Com relação as mulheres atuantes no setor automotivo, 48% têm entre 31 e 45 anos e só 11% estão na faixa etária acima de 46 anos.
- Os salários chegam a ser 33,8% inferiores aos dos homens em cargos equivalentes e a remuneração para estagiárias é 0,8% menor em relação ao sexo masculino, sendo 2,5% abaixo em cargos de gerência e 7,7% em cargos de diretoria.

4.3 Discussão dos resultados

Desse contexto, observa-se que, na atualidade, as mulheres respondem por 43,8% dos 93 milhões de brasileiros ocupados. Na população acima de 14 anos, por exemplo, a proporção é diferente: 89,4 milhões (52,4%) são mulheres, enquanto 81,1 milhões (47,6%) são homens.

Quando a comparação entre os rendimentos das mulheres e dos homens é feita de acordo com a ocupação, mostra que a desigualdade é disseminada no mercado de trabalho automotivo, embora varie de intensidade.

Verificou-se também que, 56,6% das mulheres enfrentam mais obstáculos para conquistar espaço no setor automotivo, com falta de oportunidades no mundo dos negócios em geral, não apenas nesta indústria.

Entre fornecedores e fabricantes veículos, apenas 19,7% da força de trabalho é feminina. Na alta liderança das organizações, este percentual encolhe para tímidos 6% de participação das mulheres.

As mulheres empregam muito mais energia e disposição do que os homens e mesmo assim não têm seus esforços reconhecidos no mesmo patamar, dada a existência de preconceito acerca da presença e da competência da mulher no setor automotivo. As empresas do setor têm a tradição de manter apenas homens na gestão, principalmente na diretoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os atuais estudos sobre gênero nas organizações vêm se mostrando indispensáveis para o conhecimento da realidade feminina nas empresas e para melhorias nas condições de trabalho das mulheres, bem como, justiça na comparação no trabalho entre gêneros e valorização da força de trabalho feminina.

As mulheres vêm representando uma parcela cada vez mais significativa do mercado de trabalho, tendo mais um grande percentual da força de trabalho que está composta por mulheres em diversos países capitalistas.

Este crescimento tem sido acompanhado dada a existência de algumas características atribuídas apenas ao feminino e que passaram a ser exigidas pelos novos modelos organizacionais, como a exigência de novas qualificações do trabalhador, maior nível de escolaridade, e outras características como: flexibilidade, multifuncionalidade, bom relacionamento interpessoal, facilidade de comunicação, trabalho em equipe, entre outras.

Embora seja possível observar o crescimento do mercado de trabalho feminino, ele ocorre de forma lenta, com poucas mulheres em cargos mais altos, mas com desigualdade salarial.

A indústria automobilística no Brasil sempre teve papel fundamental para a economia do país, por meio da indústria da transformação, das fabricantes de veículos e das empresas de autopeças, ou seja, o setor está consolidado e é bastante representativo.

Contudo, quando o trabalho questiona sobre a representatividade da mulher no mercado de trabalho do setor automotivo brasileiro, verificou-se a existência de um pequeno e lento movimento, para a introdução feminina nas vagas, porém com ressalvas sobre cargos e diferenças salariais.

No segmento automotivo, a presença da mulher em cargos de liderança, apesar de ainda ser pequena, vem ganhando destaque, refletindo positivamente nos resultados de companhias, pois em grandes corporações colocaram mulheres em cargos importantes, como diretoras de marketing, desenvolvimento de novos produtos e até mesmo CEO.

Assim, a presença da mulher no mercado automobilístico brasileiro ainda é tímida, já que esse é um ramo historicamente dominado por homens. No passado as

mulheres eram contratadas somente para enfeitar carros em feiras de exposição, porém, sua representatividade ganhou força e agora trabalham em chão de fábrica e até em cargos de lideranças, é válido ressaltar que essa representatividade tem grande potencial de ser aumentada, já que mulheres estão se qualificando cada vez mais e se rotulando menos, se preparando com força para esse mercado de trabalho.

Com relação ao objetivo do trabalho que foi o de estudar a taxa de participação feminina no mercado de trabalho da indústria automobilística no Brasil, demonstrou-se que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro é de aproximadamente 40%, baseando-se em empregos formais.

Já na indústria automobilística brasileira, levando em consideração todas as áreas, 17% da força de trabalho é feminina e os salários chegam a ser quase 40% mais baixos do que o salário de um homem em cargos equivalentes.

Nas montadoras, fábricas e distribuidoras de veículos, apenas 23% da força de trabalho corresponde à mão de obra feminina. Em cargos de liderança, mulheres costumam receber salários 34% menores.

Dessa forma, pode-se considerar que a mulher enfrenta uma forte desigualdade salarial e de oportunidade, já que, muitas das vezes sendo mais qualificadas e com nível de escolaridade maior, são inferiorizadas no setor automobilístico, com em outros, muitas vezes dominado por homens.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. **Venda de carro tem maior queda em 2 anos**. 2001. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0510200126.htm>>. Acesso em: 28/07/2020.

ANFAVEA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FABRICANTES DE VEÍCULOS AUTOMOTORES. **Anfavea revela balanço de 2018 e projeções para esse ano**. 2018. Disponível em: <https://anfavea.com.br/docs/07.01.19_Press_Resultados_2018_V2.pdf>. Acesso em: 28/07/2020.

_____. **Indústria automobilística brasileira: 1997-2007**. 2010. Disponível em: <<https://anfavea.com.br/cartas/carta260.pdf>>. Acesso em: 02/10/2020.

_____. **Anuário da indústria automobilística brasileira**. 2011. Disponível em: <<https://anfavea.com.br/anuario2020/anuario.pdf>>. Acesso em: 12/10/2020.

ANTUNES, R. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/ij/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SdTQzJJLP/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 07/12/2020.

ARCOVERDE, G. L. **Considerações sobre estabilidade e convergência no trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~map/tcc/2015/Guilherme%20Lins%20Arcoverde.pdf>>. Acesso em: 23/07/2020.

AUGUSTO, F. **Desenvolvimento e estrutura da indústria automotiva no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2015.

AUTOMOTIVE BUSINESS. **Estudo diversidade no setor automotivo**. 2019. Disponível em: <<https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/setor-automotivo/automotive-business-divulga-novo-estudo-sobre-diversidade-no-setor-automotivo/>>. Acesso em: 23/11/2021.

BALTAR, P. E.; KREIN, J. D. **A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Salvador: Cadernos CRH, 2013.

BARBIERI, T. **Sobre a categoria gênero: uma introdução teórico-metodológica**. Recife: SOS Corpo, 2003.

CAMARGO, E. G. **Globalização e estratégias competitivas na indústria automobilística: uma abordagem a partir das principais montadoras instaladas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2006.

CAMARGO, J.; SERRANO, F. **Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira**. Rio de Janeiro: ConJur, 1983.

CARDOSO JUNIOR, J. C. **Trabalho, proteção social e desenvolvimento**. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500007>>. Acesso em: 08/07/2021.

CARVALHO, L. H. O. **Regulação e mercado de trabalho**. São Paulo: Lisboa, 2010.

CARVALHO, E. G.; PINHO, M. **Indústria automobilística: nota técnica, projetos e perspectivas do investimento Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASOTTI, B. P.; GOLDEINTEIN, M. **Panorama do setor automotivo: as mudanças estruturais da indústria e as perspectivas para o Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/25662018>>. Acesso em: 01/08/2021.

CHAHAD, J.P.Z.; PICCHETTI, P. (Orgs.). **Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

DE NEGRI, J. A. **A cadeia de valor global da indústria automobilística no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5240/1/BEPI_n17_Cadeia.pdf>. Acesso em: 22/10/2020.

COMIN, A. **De volta para o futuro: política e reestruturação industrial do complexo automobilístico nos anos 90**. São Paulo: Cebrap, 1996.

COSTA, R. M.; HENKIN, H. **Estratégias competitivas e desempenho da indústria automobilística no Brasil**. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ecos/a/pBPh94WKjVzP5S8XqZKz3G/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 27/07/2021.

DELGADO, M. G. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

DIAS, A. M. M. **Polos automotivos brasileiros**. 1997. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/conhecimento/bnset/set1004.pdf>>. Acesso em: 30/10/2020.

DOSI, G. **Mudança técnica e transformação industrial: a teoria e uma aplicação à indústria de semicondutores**. Trad. de Carlos D. Szlak. Campinas. Unicamp, 2006.

FERRZ, J. C.; KUPFER, D.; HAQUENAUER, L. **Feito no Brasil: desafios competitivos para a indústria**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

GABRIEL, L. F.; *et. al.* **A indústria automobilística no Brasil e a demanda de veículos no período 2000-2010**. 2011. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/AnaliseEconomica/article/view/21473>>. Acesso em: 22/07/2021.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

- IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752&Itemid=9>. Acesso em: 05/10/2021.
- KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. São Paulo: UNESP. 1989.
- HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: BoiTempo, 2002.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. Belo Horizonte: Nova Economia, 2004.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LATINI, S. A. **A implantação da indústria automobilística no Brasil: da substituição de importações ativa à globalização passiva**. São Paulo: Alaúde Editorial, 2007.
- LEAL, J. **Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais**. 2016. Disponível em: <<http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23>>. Acesso em: 13/12/2020.
- LEONE, E.; MAIA, A. G.; BALTAR, P. **Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, IE, n. 38, jan. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642727>>. Acesso em: 28/10/2021.
- MARTINS, T. C. S. **Racismo no mercado de trabalho: limites à participação dos trabalhadores negros na constituição da “questão social” no Brasil**. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10708>>. Acesso em: 13/12/2020.
- MELLO, H. P. **O trabalho industrial feminino**. Rio de Janeiro: IPEA, 1991.
- MELO, M. A. M. T. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. 2005.
- MELO, M. G. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMgQT7N/?lang=pt>>. Acesso em: 04/10/2021.
- PEDROSO, D. O. **Importância da motivação dentro das organizações**. São Paulo: RAGE, 2012.

PENA, M. V. J. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PRIORE, M. D.; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 01/12/2021.

RIATO, G. **Seis fatos para entender a presença da mulher no setor automotivo**. 2021. Disponível em: <<https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/seis-fatos-para-entender-a-presenca-da-mulher-no-setor-automotivo>>. Acesso em: 01/12/2021.

RODRIGUES, M. D. **Das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. 1988. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf>. Acesso em: 11/12/2020.

ROTTA, I. **Análise setorial da indústria automobilística**: principais tendências. São Paulo: ENEGEP, 2000.

SALERNO, M. S. *et al.* **Organização e gestão da cadeia de valor expandida da empresa**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Mudanças e persistências no padrão de relações entre montadoras e autopeças no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

SANTOS, S. **Mercado de trabalho no Brasil**: de 1990 a 2009. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/251>>. Acesso em: 07/03/2021.

SENHORAS, E. M. **A indústria automobilística sob enfoque estático e dinâmico**: uma análise teórica. São Paulo: FEA, 2005.

TENÓRIO, F. G. **Cidadania e desenvolvimento local**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

WUNSCH FILHO, V. **Perfil epidemiológico dos trabalhadores**. *In*: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p.103-117, abr./jun. 2004. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Perfil_epidemiologico_dos_trabalhadores_1/291>. Acesso em: 13/07/2021.

VASQUEZ, L. B. **Participação no mercado de trabalho e nível socioeconômico da população no período 2004-2013**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 2016. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD363.pdf>>. Acesso em: 18/10/2021.

VELHO, B. T. M. **Equidade de gênero no mundo do trabalho:** a história de uma organização. São Paulo: FEA, 2008.