

**IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: estudo
comparativo entre Ponta Grossa-PR e Sucre-BO
GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET: a comparative study
between Ponta Grossa-PR and Sucre-BO**

Área Temática: Gestão de Pessoas

Eliane de Fátima Rauski, UEPG, Brasil, efrauski@ead.uepg.br

Ernani Barbosa Lepka, UEPG, Brasil, ernaniblepka@gmail.com

Ivan Marcelo Poveda Velasco, UMRPSFXCH, Bolívia, marcelo.poveda@gmail.com

Natali Nicole Vildoza Rojas, UMRPSFXCH, Bolívia, natalivildosorojas1998@gmail.com

RESUMO

A Organização das Nações Unidas estabeleceu objetivos de Desenvolvimento Sustentável para diminuir as desigualdades no mundo e que tem como premissa o equilíbrio baseado no tripé da sustentabilidade: econômico, social e ambiental. Com relação às pessoas, o objetivo nº 5 foi estabelecido com vistas à diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho até o ano de 2030. Assim, a finalidade deste estudo é analisar os dados estatísticos disponíveis nos órgãos oficiais, no sentido do alcance da meta de redução das desigualdades de gênero no mercado formal de trabalho na cidade de Ponta Grossa-PR, Brasil e na cidade de Sucre, Bolívia. O estudo se caracteriza como exploratório, qualitativo e quantitativo, com utilização de análise de conteúdo e medidas estatísticas para análise dos dados secundários. Os resultados apontam melhoria no que se refere à igualdade de gênero no trabalho formal da mulher na cidade de Ponta Grossa-PR; na cidade de Sucre, Bolívia, embora ainda frágeis estes números. Nestas cidades, os setores que mais empregam mulheres são Comércio e Serviços, porém, nenhum dos setores da economia se destaca no quesito igualdade com relação à remuneração das mulheres em comparação com a remuneração dos homens, apontando um caminho longo de mudança cultural e necessidade de definição de políticas organizacionais para que a desigualdade de gênero seja vencida e os talentos sejam compensados e evidenciados de forma justa. Quebrar a barreira do gênero e estabelecer como critério a competência e a qualificação se faz urgente.

Palavras Chave: Mercado de trabalho; Desigualdade de gênero; Trabalho formal.

ABSTRACT

The United Nations established Sustainable Development objectives to decrease the world inequalities and it has as premise the balance based on the sustainable tripod: economic, social and environmental. Related to people, the objective nº 5 was established in order to decrease the gender inequality in labor market till the year of 2030. This way, the aim of this study is to analyze the statistical data available in official organs, strive for the goal's achievement to gender inequality's reduction in formal labor market in Ponta Grossa City, Paraná, Brazil, and in the City of Sucre, Bolivia. The research is characterized as exploratory, qualitative and quantitative, making use of the content analysis and statistical measures for secondary data's analysis. The results point to improvement when it comes to gender equality in woman's formal labor market in Ponta Grossa City, Paraná; in the City of Sucre, Bolivia, however, the numbers are still weak. In these cities, the sectors that most employ women are Commerce and Services, although, none of the sectors of the economy stands out in terms of equality in relation to women's remuneration compared to men's remuneration, pointing to a long path of cultural change and the need for definition of organizational policies, so that gender inequality can be overcome and the talents be compensated and evidenced in a fair way. Breaking the gender barrier and establishing competence as a criterion and qualification becomes urgent.

Keywords: Labor Market; Gender Inequality; Formal work.

1. INTRODUÇÃO

Em setembro de 2015 a Organização das Nações Unidas-ONU através dos chefes de Estado e de Governo, reunidos em Nova York, decidiram criar um conjunto de objetivos e metas universais para acabar com a pobreza e a fome em todos os lugares; combater as desigualdades dentro e entre os países; construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas; proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas; assegurar a proteção duradoura do planeta e seus recursos naturais e criar condições para um crescimento sustentável, inclusivo e economicamente sustentado, prosperidade compartilhada e trabalho decente para todos, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais. (ONU, 2015)

Este conjunto de objetivos e metas foi denominado AGENDA 2030, ano planejado para seu alcance, porém, as ações específicas dependem de diferentes setores da sociedade para sua efetivação, de onde vem a inquietação com relação ao que já está sendo feito e o quanto das propostas serão alcançadas até 2030, prazo exíguo de 15 anos para acabar com uma desigualdade secular em nossa sociedade.

Os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nasceram na Conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável no Rio de Janeiro em 2012 e substituem os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que começou um esforço global em 2000 para combater a indignidade da pobreza.

Desses objetivos estabelecidos para um avanço das sociedades no que tange a desigualdade, nos desperta interesse o objetivo nº 5 que estabelece o alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas, cujas estratégias estão diretamente relacionadas com a área de gestão de pessoas das organizações.

Desta forma, estudar o mercado de trabalho da mulher em Ponta Grossa-PR e em Sucre-Bolívia, com vistas a identificar o estado da arte dos objetivos de sustentabilidade da ONU nestas duas cidades da América do Sul é de interesse da academia em visualizar no nível micro as nuances pensadas para o macro. Além disso, visa fornecer elementos que contribuam na preparação dos gestores de pessoas que atuam nas organizações e que também devem pensar a questão da desigualdade de gênero em termos de cargos e salários, Recrutamento e Seleção.

Existe um estreitamento de laços entre a Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR (UEPG) e a Universidade San Francisco Xavier na Bolívia (USFX) face o termo de parceria assinado pela cúpula destas Instituições, além do vínculo criado entre o Departamento de Administração da UEPG e o Setor de Controladoria da USFX para envolver alunos e docentes em estudos que sejam de interesse de ambas as instituições, tendo estas ponderações nos direcionado para o trabalho em questão.

A cidade de Ponta Grossa se localiza no Estado do Paraná, região Sul do Brasil, com uma população formada, basicamente, por imigrantes e tornou-se um município em 1855. A população estimada pelo IPARDES para 2018 é de 348.043 habitantes, sendo que o censo de 2010 apontou 311.611 habitantes, dos quais 151.362 são homens e 160.249 mulheres e o total de 245.119 habitantes se declararam de raça branca (78,66%). (BRASIL, 2019)

O censo de 2010 também apontou que 304.733 habitantes moram na área urbana e 6.878 habitantes na área rural e que a população ocupada, segundo as atividades econômicas era de 139.096 habitantes, cerca de 44,63% da população total.

Quanto desta população economicamente ativa são homens ou mulheres, que atividades formais exercem e o salário percebido devem ser questões extremamente relevantes para sofrerem acompanhamento no período 2015/2030 com a finalidade de se observar o quanto dos

objetivos propostos pela ONU foram alcançados ao final do período.

Sucre se situa no Departamento de Chuquisaca - Bolívia, sendo a cidade em que ocorreu o primeiro grito de liberdade das Américas, em 25 de maio de 1809, e onde se firmou a Ata da Independência do domínio espanhol, em 06 de agosto de 1825. Anos mais tarde é designada Capital da Bolívia.

Possui a quinta maior população do país com 261.201 habitantes (2007), dos quais 124.667 ou 47,73% são homens e 136.534 ou 52,27% são mulheres. Por quatro censos consecutivos o comportamento é o mesmo, maior proporção de homens na população infantil e adolescente e predomínio da população feminina na população adulta. No censo de 2012 a população feminina era de 50,1% e a masculina era de 49,9%. (CEPAL, 2012)

Setores como a construção civil e a indústria cimenteira se beneficiaram de um maior fluxo de dinheiro na economia, mas atualmente atravessam um período de recessão.

Assim como ocorre com outros Departamentos do país, Chuquisaca sente falta de diversificação produtiva e econômica, o que afeta, diretamente, o trabalho formal neste Departamento e em Sucre.

Considerando os diversos pontos elencados, o objetivo geral é a discussão do trabalho formal, com vínculo empregatício, assalariado da mulher e emprego nos diferentes setores da economia na cidade de Ponta Grossa, Paraná, Brasil e na Cidade de Sucre, Departamento de Chuquisaca, Bolívia, com vistas ao acompanhamento da evolução das ações para o atingimento do ODS nº 5 da ONU.

2. A PROPOSTA DA ONU - 17 OBJETIVOS DE SUSTENTABILIDADE

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram elaborados com base no legado dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (ODM) com vistas a concluir o que os ODM não alcançaram.

Os ODS têm o objetivo de garantir os direitos humanos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas no mundo todo, de forma integrada, até o ano de 2030, sendo indivisíveis e tendo como premissa o equilíbrio baseado no tripé da sustentabilidade: econômico, social e ambiental (ONU Brasil, 2015).

Os ODS tem objetivo de estimular a ação até 2030, em 5 áreas temáticas que são de fundamental importância para o planeta e para os seres humanos, assim definidos pelos Chefes de Estado, de Governo e altos representantes reunidos na sede da ONU, em Nova York, 2015:

- **Pessoas:** objetiva acabar com a pobreza e a fome, além de garantir que todos os seres humanos possam desenvolver seus potenciais com igualdade e dignidade, em um ambiente saudável.
- **Planeta:** tem como objetivos principais proteger o planeta da degradação, principalmente através da produção e uso sustentável dos recursos naturais, buscando tomar medidas para frear o aquecimento global e as mudanças climáticas. Tais objetivos são importantes para que o planeta possa suportar as necessidades das gerações presentes e futuras.
- **Prosperidade:** busca garantir a todos os seres humanos uma vida próspera e com desenvolvimento pessoal juntamente com o desenvolvimento da tecnologia, da economia e da sociedade em harmonia com a natureza.
- **Paz:** promoção de sociedades pacíficas, inclusivas e justas, livres do medo e da violência. Não há desenvolvimento sem paz e não há paz sem desenvolvimento.

- **Parceria:** visa a implementação de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável, baseada em uma solidariedade global, com foco nos mais pobres e vulneráveis buscando a participação de todos os países.

Os ODS e as metas são acompanhados e revisados com base em um grupo de indicadores elaborados pelo Grupo Interagencial de Peritos sobre os Indicadores dos ODS (*Inter-Agency Expert Group on SDG Indicators – IAEG-SDG*), que foram analisados e validados pela ONU através da sua Comissão de Estatística.

Os indicadores e as metas globais são de fundamental importância para o monitoramento, a comparação e a coordenação dos progressos dos países no alcance dos ODS, por parte da ONU, permitindo que a instituição identifique os países e áreas temáticas que precisam de maior assistência dos organismos internacionais e de maior cooperação para o desenvolvimento (IPEA, 2018).

Através do Encontro do Alto Fórum Político dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (*High-Level Political Forum on Sustainable Development Goal – HLPF*), realizado anualmente pela ONU, o monitoramento global é realizado. Nesse encontro são apresentados relatórios voluntários de progresso por parte dos países participantes, possibilitando a realização da comparação em âmbito global. Sendo assim, o HLPF é a principal plataforma de acompanhamento e revisão do cumprimento dos ODS (IPEA, 2018).

3. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL E NA BOLÍVIA

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2018, a população ocupada de 25 a 49 anos no Brasil, totalizava 56,4 milhões de pessoas, sendo 54,7% homens e 45,3% mulheres.

O valor médio do rendimento por hora trabalhada em 2018 foi de R\$13,00 para mulheres e R\$14,20 para homens, representando que as mulheres ganhavam 91,5% do valor recebido pelos homens. Ao analisar o valor do rendimento médio total, se percebe maior discrepância, visto que homens recebiam R\$2.579,00 e mulheres R\$2.050,00 com o salário feminino representando 79,5% do salário masculino (PNAD, 2018).

Os grupos de ocupações nos quais as mulheres eram maioria são: ocupações elementares (55,3%); trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (59,0%); profissionais das ciências e intelectuais (63,0%) e trabalhadoras de apoio administrativo (64,5%). Já os grupos em que os homens eram maioria são: membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares (86,8%); operadores de instalações e máquinas e montadores (86,2%); trabalhadores qualificados, operários e artesãos (83,8%) e os trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (78,9%) (PNAD, 2018).

Na Bolívia, segundo informações da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), 68,6% da população total encontra-se ocupada. Porém há diferenças entre a população ocupada de mulheres e de homens, visto que a taxa de participação masculina é de 78,4% do total de homens e a feminina é de 59,4% do total de mulheres, diferença esta bastante acentuada se for considerado que a população feminina é de 50,1% e a masculina é de 49,9%, conforme dados da CEPAL, 2012. Nos médios e altos postos de direção e gerência, apenas 26,8% destes cargos são ocupados por mulheres. A diferença salarial entre os sexos é de cerca de 6,2%, sendo maior para os homens (OIT, 2014).

A porcentagem da população urbana sem renda própria é de 30,1% para as mulheres e 7,3% para os homens (CEPAL, 2017).

Segundo o diretor da OIT para países Andinos, Philippe Vanhuynegem (2016), na Bolívia os

homens recebem cerca de 47% a mais de renda que as mulheres, fazendo o mesmo trabalho, independentemente de terem o mesmo treinamento.

4. MERCADO FORMAL DE TRABALHO NO BRASIL, NO PARANÁ E PONTA GROSSA

O mercado formal de trabalho compreende os empregados assalariados que possuem carteira de trabalho assinada incluindo domésticos e não domésticos e os funcionários públicos e estatutários (MACIEL, OLIVEIRA, 2018) .

Já o trabalho informal origina-se como consequência do excedente da força de trabalho que não participa do setor de trabalho formal.

Como apontam Maciel e Oliveira (2018), a literatura nacional brasileira define que a diferença entre o trabalho formal e informal é a posse ou não de carteira assinada e/ou pela posição de trabalho por conta própria, além de trabalhadores familiares auxiliares, bem como empregadores e trabalhadores por conta-própria que não contribuem para a previdência social (BRASIL, 2018).

Para fins deste estudo, serão considerados os dados apenas com relação ao mercado formal de trabalho.

Entre 2008 e 2018 o mercado de trabalho formal no Brasil registrou um aumento de 31,9% no número de mulheres e 16% no número de homens. Nesse mesmo período o emprego feminino variou positivamente em todas as faixas etárias e o emprego masculino teve retração nas faixas mais jovens, de até 29 anos. (BRASIL, 2018).

A população ocupada de 25 a 49 anos totalizava 56,4 milhões de pessoas no Brasil em 2018. Esse contingente era composto por 54,7% de homens e 45,3% de mulheres. Essas estimativas não apresentaram variações importantes desde 2012, mostrando o predomínio da participação masculina no contingente de ocupados. (PNAD, 2019)

Segundo este mesmo relatório especial sobre o mercado de trabalho da mulher, em 2018, no Brasil, a mulher ocupada de 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem; a de 30 a 39 anos chegava a 81,6% e a de 40 a 49 anos baixava para 74,9%. Nesse último grupo, o rendimento médio da mulher era de R\$ 2.199 e o do homem, R\$ 2.935; já no primeiro (25 a 29 anos de idade) os valores eram de R\$1.604 e R\$ 1.846, respectivamente, mulheres e homens. (PNAD, 2019)

Algumas particularidades foram apontadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTe (2018) com relação a este período:

- aumento no desemprego tanto para homens quanto para mulheres de 2012 a 2017;
- aumento de 28,9% de mulheres empregadoras;
- de 2007 a 2016 o número de mulheres que ocupavam cargos de direção aumentou 55%.

Destoam destes dados os registros para a Região Sul e para o Estado do Paraná, onde observamos uma variação entre homens (0,60%) e mulheres (0,38%) do ano de 2016 em comparação com o ano de 2017, sendo que para o ano de 2018 os dados ainda não foram disponibilizados pelo MTe

UF	2016			2017			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masc.	Fem.	Total
Norte	1.455.188	1.123.847	2.579.035	1.488.601	1.653.022	2.641.623	2,30	2,60	2,43
Nordeste	4.744.216	3.691.987	8.436.203	4.795.407	3.748.244	8.543.651	1,08	1,52	1,27
Sudeste	12.784.495	10.066.680	22.851.175	12.738.166	10.019.924	22.758.090	-0,36	-0,46	-0,41
Sul	4.386.971	3.704.940	8.091.911	4.416.776	3.719.527	8.136.303	0,68	0,39	0,55
41 - Paraná	1.648.999	1.364.106	3.013.105	1.658.910	1.369.282	3.028.192	0,60	0,38	0,50
Centro-Oeste	2.426.716	1.675.169	4.101.874	2.473.285	1.728.638	4.201.923	1,92	3,19	2,44
Total	25.797.585	20.262.613	46.060.198	25.912.235	20.369.355	46.281.590	0,44	0,53	0,48

Fonte: Rais-Dec.76.900/75

Quadro 1 - Brasil - Número de Empregos Formais por Região Natural e Unidade da Federação segundo Sexo do Trabalhador (BRASIL, 2018)

Apesar desse aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e o fato de que as mulheres têm mais anos de estudo que os homens, seus salários são menores, independente do grau de instrução, inclusive dentro do mesmo grupo de ocupação, ficando evidenciado que a redução das desigualdades ainda está longe de ser alcançada.

Entre os anos de 2012 a 2014, a remuneração da mulher com instrução maior era superior a remuneração dos homens, mas entre 2017 e 2018 esta proporção se inverteu apresentando rendimento inferior para as mulheres, mesmo com instrução superior aos homens.

Um maior número de mulheres possui ensino superior completo (28,7%), comparado com os homens (15,7%). Em 2016 a maior parte das mulheres no mercado formal de trabalho possuía o ensino médio completo (47,4%), sendo bastante semelhante aos homens (47,7%). Nesse mesmo ano, as mulheres ganhavam na média, 84% da remuneração masculina e em cargos de direção a diferença salarial é ainda maior, visto que ganhavam cerca de 67,6% da remuneração masculina (BRASIL, 2018).

Segundo o IBGE existem diversos aspectos estruturais do mercado de trabalho que permitem compreender as diferenças de rendimento entre homens e mulheres, entre eles a idade, horas trabalhadas, raça ou cor, nível de instrução e tipo de ocupação que a pessoa exerce e também, aprofundando a análise, o tempo de trabalho na ocupação exercida também influencia a evolução profissional ou planejamento de carreira (IBGE, 2018)

No mesmo sentido, para Giuberti e Filho (2005) as características médias dos grupos de homens e mulheres, tais como idade, setor de trabalho, experiência e educação poderiam ser as explicações para a diferença de rendimentos. Afirmam os autores, que essas características explicam apenas uma parte das diferenças, sendo o restante atribuído a um componente residual relacionado à discriminação. Outro fator de relevância é a ocupação dos indivíduos que também influencia no valor do salário recebido e a concentração de mulheres em ocupações de salários menores poderia explicar parte das diferenças salariais.

Para o IBGE, as possíveis interrupções e/ou rotatividade no mercado de trabalho muitas vezes tem consequências como reinserção em novos trabalhos com menor remuneração, fator que pode ser de maior relevância para mulheres, os diferentes tipos de arranjos familiares também influenciam no tipo de inserção no mercado de trabalho, especialmente para mulheres com filhos menores, que não raras as vezes, destinam boa parte de seu tempo para cuidar de pessoas e afazeres domésticos (IBGE, 2018).

No gráfico 1, se pode visualizar a evolução da remuneração média real em dezembro, por sexo, dos anos de 2002 a 2017. (BRASIL,2018)

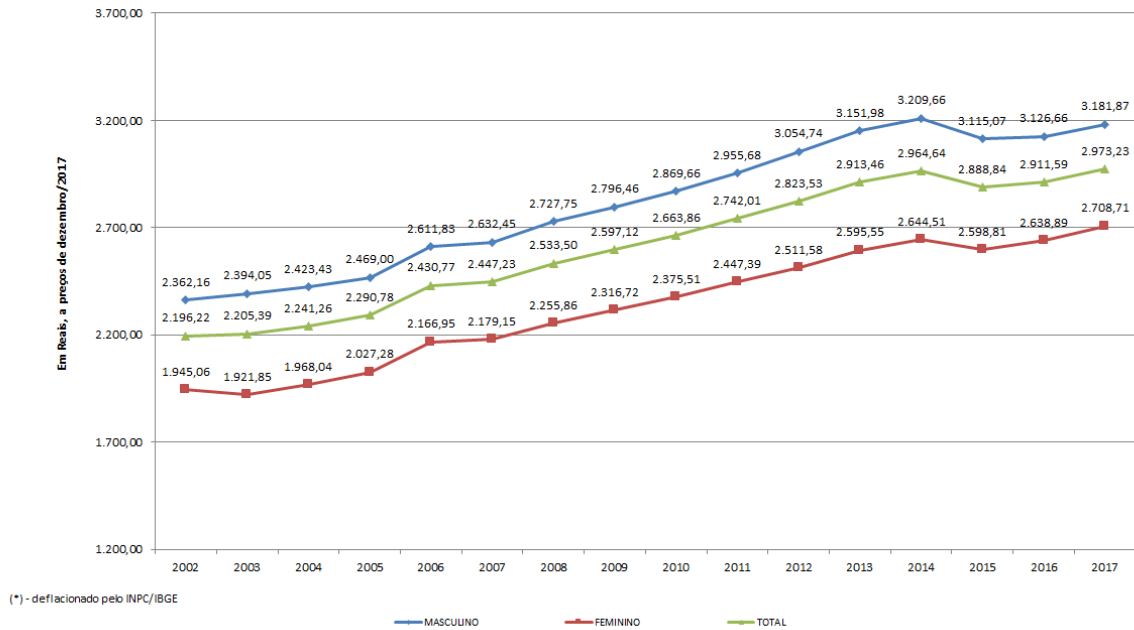


Gráfico 1: Brasil - Remuneração Média Real em Dezembro por sexo - 2002 a 2017

É possível verificar que em 2015 houve uma queda geral da Remuneração média que voltou a crescer em 2016 e 2017, porém, com clara diferença entre homens e mulheres.

Em 2015, ano em que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável-ODS da Organização das Nações Unidas-ONU foram lançados, a remuneração das mulheres era 19,9% menor que a remuneração dos homens, em 2016 esta diferença diminuiu para 18,5% e em 2017 ficou na casa dos 17,40%, demonstrando uma melhora gradativa nestes indicadores.

Conforme observa-se na Tabela 1, em Ponta Grossa-PR, entre 2014, ano anterior a fixação dos ODS pela ONU e 2017, seguiu a tendência nacional de queda geral da Remuneração média, com uma diferença de 14,23% a menos na média salarial das mulheres em 2017, em comparação com a média salarial dos homens. Em 2014 esta diferença era de 17,99%, portanto, houve uma melhoria de 3,76%.

No comércio e prestação de serviços que mais empregam mulheres, esta diferença salarial é bastante acentuada, na casa de 19,72% no comércio e 15,62% no setor de serviços contra 30,20% na indústria e 17,04% no setor agropecuário. Devemos ressaltar que a indústria e a agropecuária são os setores que movimentam a região dos Campos Gerais, portanto, esta região está bastante distante da média nacional.

MÉDIA SALARIAL EM SALARIO MINIMO						
GÊNERO/TOTAIS	1 - Indústria	2 - Construção Civil	3 - Comércio	4 - Serviços	Agropecuária	Total
TOTAL 2017	2,98	2,29	1,99	2,92	2,15	2,64
Masculino 2017	3,14	2,30	2,18	3,20	2,23	2,81
Feminino 2017	2,38	2,20	1,75	2,70	1,85	2,41
TOTAL 2014	3,06	2,29	2,06	2,98	2,23	2,67
Masculino 2014	3,24	2,30	2,31	3,31	2,30	2,89
Feminino 2014	2,39	2,11	1,76	2,70	1,91	2,37

Tabela 1 - Média Salarial (SM) em Ponta Grossa-PR

Na tabela 2 podemos perceber esta diferença da média salarial, com base no salário mínimo real do IPEADATA, já deflacionado. (IPEA, 2019)

MÉDIA SALARIAL EM REAIS (DEFLACIONADO) PONTA GROSSA-PR						
GÊNERO/TOTAIS	1 - Indústria	2 - Construção Civil	3 - Comércio	4 - Serviços	5 - Agropecuária	Total
TOTAL 2017	2949,51	2269,41	1968,45	2890,91	2127,02	2614,46
Masculino 2017	3103,74	2274,89	2155,07	3164,66	2204,87	2786,77
Feminino 2017	2358,64	2178,87	1735,46	2672,57	1833,93	2381,03
TOTAL 2014	2879,85	2151,76	1934,70	2799,32	2092,60	2511,40
Masculino 2014	3043,69	2163,29	2166,77	3115,19	2164,08	2713,42
Feminino 2014	2247,20	1978,85	1656,25	2539,17	1799,84	2225,55

Tabela 2 - Média Salarial em Reais (R\$) em Ponta Grossa-Pr

5. MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM SUCRE

O Androcentrismo é a visão do mundo que situa o homem como o centro de todas as coisas. Esta concepção da realidade parte da ideia que o olhar masculino é a única e universal possibilidade de compreensão das coisas, negando a possibilidade do olhar feminino.

El androcentrismo es una visión parcial del mundo, que considera que lo que han hecho los hombres es lo que ha hecho la humanidad o, al revés, que todo lo que ha realizado el género humano lo han realizado sólo los hombres. Implica pensar que lo que es bueno para los hombres es bueno para la humanidad, y creer que la experiencia masculina incluye y es la medida de las experiencias humanas. En definitiva, el androcentrismo valora sólo lo que han hecho los hombres. Entendemos por patriarcado una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres. De este modo, la masculinidad tradicional se fundamenta en una visión androcéntrica del mundo dentro de un sistema social y cultural patriarcal basado en la idea de autoridad y liderazgo del varón” (BERGARA Ander, 2008, pág. 27).

A cidade de Sucre vive esta realidade já que se caracteriza por um comportamento patriarcal que dirige as relações entre os gêneros, com uma estrutura de domínio do homem, então, também as atividades laborais são afetadas por práticas machistas, pelo privilégio de decisão do homem no ambiente de trabalho, principalmente em níveis hierárquicos que uma mulher possa assumir um cargo, análise esta reforçada por pesquisa realizada pelo Centro Juana

Azurduy em 2016, onde 92% das mulheres entrevistadas afirmam haver sofrido violência por parceiros nos últimos 12 meses. (LAMBERTIN & SÁNCHEZ, 2008)

Não existem dados estatísticos oficiais sobre o mercado formal de trabalho da mulher e nível de renda na cidade de Sucre, porém existem organizações que trabalham com grupos femininos, dentre as quais o Centro Juana Azurduy (ONG) é o mais representativo e um dos que mais se relaciona com o Município através da emissão de resoluções municipais e outras atividades. Entre seus objetivos figuram o fortalecimento das organizações de mulheres em torno de reivindicações específicas de gênero, capacitando-as tecnicamente para o trabalho e ainda com o oferecimento de serviços de saúde, jurídicos e informações especializadas, orientando na solução de conflitos sociais, familiares e de trabalho que enfrentam no cotidiano. (LAMBERTIN & SÁNCHEZ, 2008, p. 21).

A comunidade internacional tem financiado projetos que envolvem a igualdade de gênero em Sucre. A Suíça em 2016, encampou o Projeto de formação técnica Profissional que teve como âmbito de ação, no Departamento de Chuquisaca, os municípios de Sucre, Yotala, Presto, Zudáñez e Villa Mojocoya e foi executado pela Fundação Educação para o Desenvolvimento - (MINA, 2016, p. 2)

Algumas questões com relação ao tema gênero e o mercado foral de trabalho são preocupações constantes na Bolívia, para o enfrentamento das desigualdades.

Até que ponto foram implantadas estratégias e políticas de emprego orientadas para as mulheres e como se criam empregos para os setores mais vulneráveis em uma economia é outra pergunta que precisa de respostas para que se cumpra o ODS 5.

A Constituição Política do Estado da Bolívia (CPE) em seu texto atribui ao Estado a responsabilidade de promover a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e também a garantia de remuneração equivalente, independentemente de gênero:

El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor,... las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza una inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad.” (CPE, 2009)

A nova constituição política do estado promulgada em 2009 estabelece de forma clara o compromisso do Estado na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho assegurando que as mulheres entrem no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades e remuneração com os homens, por trabalho de igual valor.

Outro ponto importante da política nacional de enfrentamento das desigualdades de gênero é a inclusão do direito a ter e cuidar de uma família, tanto para homens quanto para mulheres, o que representa, sem dúvida, uma das mais importantes características deste compromisso por parte do Estado já que reconhece que o enfrentamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho passa, necessariamente, por mudanças das percepções da sociedade que ainda credita tais obrigações exclusivamente para as mulheres.

Estudos sobre emprego e desemprego na Bolívia tem mostrado que o desemprego é e tem sido sempre maior entre as mulheres, confirmando que para as mulheres as necessidades de emprego são maiores que para os homens.

Qualquer que seja a forma de identificar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal chegam ao mesmo resultado de baixa representatividade das mesmas nos indicadores.

Isto não se aplica no mercado informal de trabalho ou emprego “por conta própria”, onde abundam os empreendimentos familiares em que as mulheres estão bem representadas. Quando se estabelece o subemprego como categoria de análise, se observa também que uma grande maioria das mulheres aparecem nas estatísticas como “ocupadas”, quando na verdade se encontram trabalhando menor quantidade de horas do que querem trabalhar em empregos precários que, dificilmente satisfazem suas necessidades básicas.

Na realidade, as tendências do emprego e do desemprego na Bolívia refletem três características fundamentais presentes nas desigualdades de gênero no mercado de trabalho: (1) as mulheres possuem menores oportunidades de emprego formal, estável, protegido e associado a maiores remunerações, (2) para muitas mulheres o emprego precário e por conta própria é a única forma de poder conciliar o cuidado da família com a necessidade de gerar renda e (3) que a efetiva redução de desigualdades no mercado de trabalho vai além das ações desenvolvidas exclusivamente no mercado de trabalho para incluir a mudança na forma de assumir as responsabilidades familiares dentro e fora de casa.

Na Bolívia, a partir dos anos de 1980, tem-se desenvolvido políticas e programas de emprego. Alguns sofreram mudanças e outras estão em pleno funcionamento. Na prática existem dois tipos de programas: (1) os orientados para facilitar o melhor funcionamento do mercado de trabalho a exemplo da bolsa de emprego e capacitação para o trabalho, conhecidos como políticas ativas de emprego e (2) os que tem por objetivo reduzir os impactos de uma perda da remuneração ao longo dos anos (esquemas de emprego intensivo) que são parte das chamadas políticas passivas de emprego.

Em resumo, os programas das políticas ativas de emprego que se desenvolveram nos últimos 10 anos na Bolívia possuem duas características muito importantes. Primeiro seu limitado alcance em termos do número de pessoas que participam destes programas e, portanto, seu limitado impacto ao longo do tempo e segundo, o foco desses programas que são os grupos sociais em estado de vulnerabilidade (jovens e mulheres de baixa renda) que mesmo atingindo um pequeno número de pessoas pode gerar um impacto significativo.

6. DESIGUALDADE DE GÊNERO

Segundo o World Economic Forum (WEF, 2017), a perspectiva para atingir a igualdade de gênero no local de trabalho (ODS 5) é o ano de 2186, uma meta para além da nossa existência, mas que precisa ser trabalhada por todas as organizações e com definição de políticas apropriadas de gestão de pessoas, para o que a própria ONU propõe algumas estratégias: (1) Desenvolvimento e treinamento de liderança para mulheres; (2) Definição de metas e acompanhamento do progresso; (3) promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional; (3) Apoio à integração da mulher na cadeia de valor; (4) trajetórias de carreiras e estruturas salariais transparentes; (5) Apoio/oferecimento de trabalho flexível; (6) benefícios gerenciais equivalentes e (7) demonstrar compromisso de liderança. (WEF, 2016)

Quando analisamos este *gap* por regiões, a previsão para a América Latina e Caribe fecharem o *gap* é de 61 anos, precedida apenas pela Europa Ocidental em que a previsão é de 47 anos.



Figura 1- Força de trabalho - comparativo homens e mulheres (WEF,2017)

Os países mais bem colocados no *ranking* na América Latina são Nicarágua (10), Bolívia (23) e Costa Rica (32), com o Brasil ocupando o 70º lugar no *ranking*.

Este mesmo relatório de 2018 aponta que o desempenho do mercado de trabalho também continua sendo um dos maiores desafios para o Brasil. A pontuação do pilar 8 caiu de 52,8 (99º) em 2017 para 51,0 (114º) em 2018, indicando que as reformas aprovadas em 2017 com o objetivo de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho ainda não produziram os efeitos desejados (WEF, 2018).

A reunião de Genebra, Suíça, em 2016 concluiu que o mundo está enfrentando um mal uso agudo de talento ao não agir mais rápido para enfrentar a desigualdade de gênero e que embora as mulheres possuam as mesmas qualificações que os homens, elas obtêm resultados diferentes, aliado ao fato de que 81% da população mundial feminina ainda é inativa. (WEF, 2017)

Em 2017, a proporção da percentagem de mulheres entre os 15 e os 64 anos que participam na força de trabalho, enquanto trabalhadores assalariados, e a percentagem de homens com idades entre 15 e 64 anos que participam na força de trabalho como trabalhadores assalariados no Brasil é de 0,82, ocupando a 49ª Colocação e da Bolívia é de 0,76, ocupando a 62ª Colocação, com base nos dados de novembro de 2017.

Com base no relatório WEF (2018) que aponta o ranking mundial de igualdade entre homens e mulheres, o Brasil vem sendo superado pela Bolívia, conforme se observa na Tabela 3. A Bolívia ocupa em 2018 o 25º lugar no ranking de 149 países enquanto o Brasil ocupa a 95ª posição.

O Brasil é superior à média mundial no quesito educação e participação econômica e oportunidades, está na média no quesito saúde, porém está muito aquém da média mundial no quesito políticas de empoderamento das mulheres com pontuação de 0,101, ocupando o 112º lugar dos 149 países em observação pelo WEF.

A Bolívia supera em muito a média mundial nas políticas de empoderamento das mulheres com pontuação de 0,408 e ocupando a 14ª posição entre os 149 países observados pelo WEF, supera a média mundial na participação econômica e se mantém na média mundial nos quesitos educação e saúde.

ANO	BOLIVIA		BRASIL	
	RANK	SCORE	RANK	SCORE
2006	87	0,634	67	0,654
2018	25	0,748	95	0,681

Tabela 3 – Score Global da diferença de gênero

A figura 2 demonstra que, mundialmente, as mulheres dividem os postos de trabalho com os homens nos setores primários e secundários da economia, prevalecendo a ocupação por homens nos empregos formais do setor terciário e quando o assunto é a ocupação de homens e mulheres, exercício de funções mais qualificadas e funções de liderança, há predominância da presença

masculina no mercado de trabalho (WEF,2017).

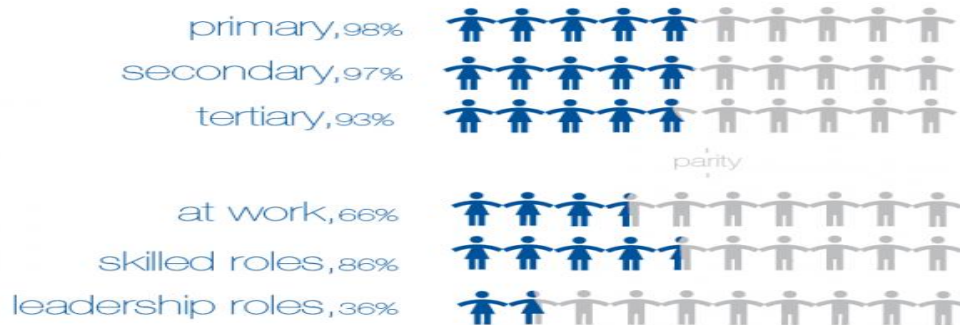


Figura 2: Setores Produtivos x Trabalho da mulher

Os dados encontrados nos órgãos oficiais expressam que a desigualdade de gênero ainda se faz presente mundialmente e que a estimativa do WEF para fechamento do *gap* para a América Latina e Caribe é bastante otimista.

7. METODOLOGIA

O estudo se caracteriza como exploratório, qualitativo e quantitativo, com utilização de dados secundários obtidos junto aos órgãos Governamentais do Brasil, da Bolívia, ONU e WEF, que foram analisados mediante a técnica de análise de conteúdo e também com utilização de medidas estatísticas simples (média, percentual) e pesquisa bibliográfica prévia sobre o tema no Portal Scielo, buscando pelos termos “Genero” and “ Mercado de trabalho” e “Gender” and “Market Work” sendo que a busca resultou em 172 estudos, aplicando os filtros para Revistas específicas da área de Ciências Sociais Aplicadas (“Revista Brasileira de Estudos de População” OR “Nova Economia” OR “Sociedad y Economía” OR “Economia Aplicada” OR “Revista Brasileira de Ciências Sociais” OR “Revista de Economia Contemporânea” OR “Trabalho, Educação e Saúde” OR “Estudos Econômicos (São Paulo)” OR “RAM. Revista de Administração Mackenzie” OR “Revista de Administração Contemporânea” OR “Revista de Estudios Sociales” OR “Economia e Sociedade” OR “Revista Crítica de Ciências Sociais”), no período 2014 a 2018, restaram 35 artigos que foram consultados e dos quais foi selecionado 01 artigo para este estudo por se enquadrar no recorte temporal que está sendo aplicado. Nenhum dos artigos tratava especificamente do ODS5.

8. CONCLUSÃO

Sendo o Objetivo nº 5 um objetivo mundial, com mensurações específicas elaboradas pelo Fórum Econômico Mundial que prevê o alcance desta meta até o ano de 2030, considerando que o WEF fez uma estimativa em 2016, de mais 61 anos para seu completo atingimento na América Latina, ou seja, até o ano de 2077, buscamos verificar o status de sua implementação em Ponta Grossa-PR e Sucre, BO.

Em termos mundiais, o relatório WEF de 2018, aponta o Brasil ocupando a 49ª posição e a Bolívia ocupando a 62ª posição no ranking de participação feminina no mercado de trabalho formal, porém, a Bolívia vem superando a média mundial de políticas de empoderamento feminino, ocupando o 14º lugar mundial no *ranking* de 149 países.

A reunião de Genebra, Suíça, em 2016 concluiu que o mundo está enfrentando um mal uso agudo de talento ao não agir mais rápido para enfrentar a desigualdade de gênero e que embora as mulheres possuam as mesmas qualificações que os homens, elas obtêm resultados diferentes, aliado ao fato de que 81% da população mundial feminina ainda é inativa.

Considerando que o Brasil supera a média mundial no quesito educação das mulheres, podemos fazer uma análise do mau uso do talento feminino que pode ser atribuído a falta de políticas de empoderamento das mulheres, como estratégia de ação.

Neste quesito, em Sucre-BO, não há dados estatísticos oficiais sobre o mercado formal de trabalho da mulher e nível de renda mas, as informações das ONGs que atuam na cidade afirmam que Sucre se caracteriza por um comportamento patriarcal que dirige as relações entre os gêneros, com uma estrutura de domínio do homem, então, também as atividades laborais são afetadas por práticas machistas, pelo privilégio de decisão do homem no ambiente de trabalho, principalmente em níveis hierárquicos que uma mulher possa assumir um cargo.

Estudos sobre emprego e desemprego na Bolívia tem mostrado que o desemprego é e tem sido sempre maior entre as mulheres, o que confirma que para as mulheres as necessidades de emprego são maiores que para os homens. Qualquer que seja a forma de identificar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal chegam ao mesmo resultado de baixa representatividade das mesmas nos indicadores.

Na Bolívia refletem três características fundamentais presentes nas desigualdades de gênero no mercado de trabalho: (1) as mulheres possuem menores oportunidades de emprego formal, estável, protegido e associado a maiores remunerações, (2) para muitas mulheres o emprego precário e por conta própria é a única forma de poder conciliar o cuidado da família com a necessidade de gerar renda e (3) que a efetiva redução de desigualdades no mercado de trabalho vai além das ações desenvolvidas exclusivamente no mercado de trabalho para incluir a mudança na forma de assumir as responsabilidades familiares dentro e fora de casa.

Na cidade de Sucre há mais limitações para que as mulheres desfrutem do direito a um trabalho digno. O trabalho feminino está mais direcionado aos trabalhos domésticos como limpeza e cuidado das crianças. A maior quantidade de trabalhos formais estão dirigidos aos homens e quando as mulheres têm acesso a eles, são trabalhos de menor importância e menor nível hierárquico, muito embora a população seja formada por maior quantidade de mulheres que homens. Em todos os setores de trabalho se dá preferência ao homem, criando insuficientes oportunidades de trabalho formal para o gênero feminino.

A legislação vigente na Bolívia estabelece normas que garantem a igualdade de homens e mulheres e que as contratações aconteçam com base nas competências para o trabalho, porém, mesmo em situação de equivalência nas competências profissionais, na prática, os homens têm a preferência. Igualmente, as diferenças salariais entre os gêneros acontece em todos os setores, com prevalência da maior remuneração entre os homens, em detrimento das mulheres, sendo este o processo de cognição enraizado na sociedade.

Os avanços requerem a mudança de mentalidade e, mesmo que as normas legais avancem, não conseguem superar o paradigma machista.

Conforme observa-se na Tabela 2, em Ponta Grossa-PR, entre 2014, ano anterior a fixação dos ODS pela ONU e 2017, seguiu a tendência nacional de queda geral da Remuneração média, com uma diferença de 14,23% a menor na média salarial das mulheres em 2017, em comparação com a média salarial dos homens. Em 2014 esta diferença era de 17,99%, portanto, houve uma melhoria de 3,76%.

No comércio e prestação de serviços, setores que mais empregam mulheres, esta diferença salarial é bastante acentuada, na casa de 19,72% no comércio e 15,62% no setor de serviços

contra 30,20% na indústria e 17,04% no setor agropecuário. Devemos ressaltar que a indústria e a agropecuária são os setores que movimentam a região dos Campos Gerais, portanto, esta região está bastante distante da média nacional.

Com relação a análise feita pelo WEF identificando quatro grandes grupos mundiais no enfrentamento desta problemática, a saber: o primeiro grupo (1) abrange os países cujos investimentos na saúde e na educação femininas estão dando frutos na forma de uma maior participação econômica e política; no segundo grupo (2), estão os países que estão investindo nestas áreas mas não aproveitam esta reserva adicional de talento por causa das barreiras sociais e institucionais ainda existentes; o terceiro grupo (3), inclui os países onde desigualdades significativas na educação e na saúde não permitem a realização plena do potencial das mulheres, embora as mesmas desempenhem um papel importante na força de trabalho, geralmente em empregos que requerem pouca qualificação e o quarto grupo (4) reúne os países com importantes desigualdades em educação, economia e política, cabe pesquisa futura para identificar a forma de enfrentamento e os resultados obtidos pelos diferentes países uma vez que os dados do relatório WEF (2018) apontam que as políticas de empoderamento das mulheres tem levado a Bolívia a um destaque no cenário mundial.

Assim, concluímos este estudo no sentido de que muito pouco é feito em termos de políticas institucionais e organizacionais no Brasil e em Ponta Grossa-PR para desenvolver uma visão diferente do capital humano – inclusive na maneira como impulsionam as mulheres para os postos de líderes pois as mulheres ainda são preteridas na disputa por uma vaga no mercado formal, mesmo apresentando superior perfil de competências.

Os diferentes posicionamentos encontrados são no sentido de que uma revolução mental e prática não é uma meta para o futuro, mas sim um imperativo para hoje, com investimento na educação de mulheres, que compete tanto às organizações, associações, governo quanto às escolas e Universidades que preparam profissionais para atuarem na área de Gestão de Pessoas. Quebrar a barreira do gênero e estabelecer como critério a competência e a qualificação se faz urgente em nossas sociedades.

Podemos afirmar que houve melhoria no que se refere a igualdade de gênero no trabalho formal da mulher na cidade de Ponta Grossa-PR entre os anos de 2014 e 2017 e que houve melhoria no que se refere a igualdade de gênero no trabalho formal da mulher na cidade de Sucre, Bolívia, embora ainda frágeis estes números.

Nestas duas cidades, o setor que mais emprega mulheres é o setor de Comércio e Serviços, porém, em nenhum dos setores da economia (primário, secundário ou terciário) se destaca no quesito igualdade com relação a remuneração das mulheres em comparação com a remuneração dos homens, apontando para um caminho longo de mudança cultural e de definição de políticas organizacionais claras.

A área de Recursos Humanos, Gestão de Talentos, Gestão de Pessoas seja qual for a nomenclatura que se adote, deve ter uma posição mais clara e uma atuação mais forte para que a desigualdade de gênero seja vencida e que, realmente, os talentos sejam compensados e evidenciados.

REFERÊNCIAS

BERGARA, A. Los hombres, la igualdad y la nueva masculinidad. Edita y realiza: EMKUNDE Instituto Vasco de la Mujer, 2008.

BOLIVIA. **Constituição do Estado da Bolívia**. La Paz, 2009

- BRASIL. IPARDES. Ministério da Economia. **CADERNO ESTATÍSTICO: MUNIIPIO DE PONTA GROSSA.** 2019. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=84000&btOk=ok>>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- BRASIL. Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego (Org.). **PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.** Brasília, 2018. 13 p. (BOLETIM ESPECIAL DO OBSERVATÓRIO). Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20Especial%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- BRASIL. PDET Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho Estatísticas. Ministério do Trabalho. **RAIS 2017.**2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>>. Acesso em: 22 abr. 2019.
- CEPAL. Observatório de Igualdade Gênero da América Latina e do Caribe. **Bolívia - Perfil do País.** 2017. Disponível em: <<https://oig.cepal.org/pt/paises/6/profile>>. Acesso em: 24 jun. 2019.
- MINA, M.E.C. Experiências de incorporación del enfoque de género en procesos de formación técnica. FAUTAPO: 2016.
- GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. DISCRIMINAÇÃO DE RENDIMENTOS POR GÊNERO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE O BRASIL E OS ESTADOS UNIDOS. **Revista de Economia Aplicada**, Ribeirão Preto-sp, v. 9, n. 2, p.369-383, 2005. Anual. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v9n3/v9n3a02.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- IBGE-** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério da Economia (Org.). **Mulheres no Mercado de Trabalho.** Brasília, 2018. 15 p. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=estudos-especiais>>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Org.). **ODS - Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180801_ods_metas_nac_dos_obj_de_dese_nv_susten_propos_de_adequa.pdf>. Acesso em: 17 maio 2019.
- IPEA-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **SOCIAL.** 2019. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 14 jun. 2019.
- LAMBERTIN, G; SANCHEZ, J.P. **Narrativas y políticas de Identidad en los valles de Cochabamba, Chuquisaca y Tarija..** Ed.UNIR. La Paz Bolivia, 2008.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Bolívia.** 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/lima/paises/bolivia/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2019.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Representantes de trabajadores de Bolivia destacan el rol de la mujer en el ámbito sindical.** 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_525110/lang--es/index.htm>. Acesso em: 24 jun. 2019.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Bolívia.** 2017. Disponível em: <<https://www.ilo.org/lima/paises/bolivia/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2019.
- ONU (Brasil). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 05 abr. 2019.
- PARANÁ. IparDES. Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral - Sepl. **Cadernos municipais: Ponta Grossa-PR.** 2017. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=84000&btOk=ok>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

- PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE). Divulgação Especial. Mulheres no Mercado de Trabalho. Publicado em: 08 março 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=estudos-especiais>>. Acesso em: 31 maio 2019
- MACIEL, Francieli Tonet; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de. INFORMALIDADE E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS ANOS 2000: UMA DECOMPOSIÇÃO QUANTÍLICA DE DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 22, p.1-37, 27 abr. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rec/v22n2/1415-9848-rec-22-02-e182223.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2019.
- NAÇÕES UNIDAS, BRASIL. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para O desenvolvimento Sustentável. 13 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 12 maio 2019.
- WEF. *The Global Competitiveness Report 2010-2011*. Disponível em: <http://www.weforum.org>. Acesso em 22.04.2019
- WEF. *The Global Competitiveness Report 2013*. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_NR_GGGR_LatinAmerica_Report_2013_PT.pdf . Acesso em 22.04.2019
- WEF. *The Global Competitiveness Report 2018*. Disponível em <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/competitiveness-rankings/#series=FMLWGEDWRKRT>. Acesso em 10.06.2019.
- WEF (Genebra). **Além de nossa existência:** perspectivas para atingir a igualdade de gênero no local de trabalho atingem o ano 2186. 2017. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_PTBR.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.
- WEF. **GLOBAL GENDER GAP REPORT 2016**. 2016. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/infographics/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.