

EQUIDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DO PERFIL DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO DO SETOR INDUSTRIAL DE MONTES CLAROS/MG

Gender equity: an analysis of the insertion profile of women in the labor market of the industrial industry of Montes Claros/MG

Éder de Souza Beirão¹

Paulo Ricardo Santos Miranda²

Aline Suênia Leite²

Jéssica Stephania Fernandes Barbosa²

Leila Carolina Adriano Ferreira²

Henrique Jefferson Vieira Silva²

Denise de Oliveira Lima²

Resumo: Objetivo: analisar a equidade de gênero a partir da análise do perfil de inserção da mulher no mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG. **Metodologia:** o estudo delineado é classificado como sendo uma pesquisa de caráter descritivo. A técnica de pesquisa foi a de levantamento de dados da Relação Anual de Informações Sociais/Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (RAIS/CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), disponibilizados pelo Programa de Disseminação e Estatísticas do Trabalho (PDET). As variáveis avaliadas foram faixa etária, nível de escolaridade, remuneração e ocupação dos trabalhadores do setor industrial de Montes Claros/MG. Estes dados foram organizados, categorizados e analisados no software Excel. **Resultados:** as proporções de participação das mulheres no mercado de trabalho são inferiores em todos os período e variáveis. São elas que possuem as menores porcentagens de trabalhadoras que trabalham depois dos 65 anos, possuem maior nível de escolaridade e minoria nas estatísticas de ocupação de postos de trabalho e de remuneração, acima de 7 salários mínimos. **Conclusão:** ainda que tenha se observado uma mudança no paradigma na equidade dentro das organizações, a desigualdade de gênero do mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG é algo muito presente, e, para que este problema seja resolvido faz-se necessário políticas e esforços visando ao seu enfrentamento.

Palavras-chave: Gênero; Equidade; Mercado de Trabalho; Setor Industrial; Montes Claros.

1 Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG.

2 Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES.

Autor para correspondência: Éder de Souza Beirão.

E-mail: ederbeirao@gmail.com

Artigo recebido em: 11/04/2015.

Artigo aceito em: 08/06/2017.

Artigo publicado em: 22/12/2017.

Abstract: Objective: to analyze the gender equity based on the analysis of the profile of the insertion of women in the labor market of the industrial sector of the Montes Claros city in Minas Gerais State. **Methods:** the study outlined is classified as a descriptive research. The research technique was the data collection of the Annual Information of Social Information/General Register of Employees and Unemployed (RAIS / CAGED) of the Ministry of Labor and Employment (MTE), made available by the Labor Statistics and Dissemination Program (PDET). The variables evaluated were age range, level of education, remuneration and occupation of workers in the industrial sector of Montes Claros/MG. This data was organized, categorized and analyzed in Excel software. **Results:** the participation rates of women in the labor market are lower in all periods and variables. They have the lowest percentages of female workers who work after age 65, have a higher level of schooling, minority in employment statistics and pay above seven minimum salaries. **Conclusion:** although a paradigm shift in equity within organizations has been observed, the gender inequality of the industrial sector in the Montes Claros city is very present and that for this problem to be solved it's necessary policies and efforts to confront it.

Keywords: Gender; Equity; Job Market; Industrial Sector; Montes Claros.

INTRODUÇÃO

Atualmente, a questão do gênero tem sido discutida em várias áreas de estudo como é o caso do mercado de trabalho e a gestão de recursos humanos.

Apenas muito recentemente, em nosso meio, os estudos de gênero (ou de relações de gênero) passaram a ocupar algum espaço nas discussões acadêmicas¹. Este tema tem sido discutido nos sistemas de produção e sustentabilidade da vida humana².

A preocupação com o estudo da equidade de gênero ganha importância na medida em que, continuamente, vem crescendo a participação feminina no mercado de trabalho. No entanto, ao lado do aumento dessa inserção, muitas dificuldades persistem: há proporcionalmente menos mulheres que homens nos postos de trabalho mais protegidos, de melhor qualidade e mais bem remunerados. As mulheres enfrentam, ainda, muitas adversidades no que se refere aos salários, à discriminação na contratação e ascensão profissional, aos abusos por parte das chefias e, em especial, às dificuldades de conciliação entre trabalho e cuidados com os filhos e a casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas³.

O avanço da globalização e da tecnologia fez surgir uma intensa busca por melhores condições de trabalho e salários para os trabalhadores, homens e mulheres que realizam as mesmas funções.

A tecnologia proporcionou melhorias nas condições de trabalho por uniformizar, regular e padronizar procedimentos, normas e técnicas, mas se agravou do ponto de vista do emprego, causando o desemprego. Essas mudanças fizeram surgir uma maior necessidade de formação profissional para garantia do emprego ou para a obtenção de promoção.

Essa necessidade redundou em um sacrifício maior, dispendido pelas mulheres que acabam precisando de conciliar seu aperfeiçoamento profissional com cuidados à sua família e filhos⁴.

Neste novo contexto, as mulheres estão em busca de novos objetivos para sua vida, buscando, primeiramente, a estabilidade profissional. Nessa perspectiva, alcançar uma percepção sobre o contexto de equidade de gênero entre homens e mulheres no setor industrial de Montes Claros/MG, possibilitará compreender o contexto dessa dimensão no cenário municipal, visto que se trata de um setor, tradicionalmente, ocupado por pessoas do sexo masculino⁵.

Sendo assim, o estudo tem como questão-norteadora: Existe equidade de gênero no mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG?

O objetivo geral do estudo é analisar a equidade de gênero a partir da análise do perfil de inserção da mulher no mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG. A fim de alcançar o objetivo geral do estudo, foram traçados os seguintes objetivos específicos: (1) descrever o setor industrial do município de Montes Claros/MG; (2) discorrer sobre gênero, sexo, representatividade, desigualdades, poder e inserção da mulher no mercado de trabalho; (3) analisar os dados do mercado de trabalho do Setor Industrial do município de Montes Claros/MG, no período de 2006 a 2011.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gênero e suas relações

Gênero é entendido como relações estabelecidas a partir da percepção social das diferenças

biológicas entre os sexos^{6,7}.

As relações de gênero se constituíram de tal forma que, durante séculos, se acreditou em uma natural desigualdade entre homens e mulheres. No entanto, essas relações passaram por um significativo processo de mudança, pelo surgimento de uma nova organização social e política ter atentado para a situação da mulher e de outras formas de marginalização².

Ao longo da história, os papéis desenvolvidos por homens e mulheres se configuraram na relação de poder e dominação. Com isso, a leitura abrangente que se faz é que o gênero masculino se desenvolveu mais, com consequente domínio sobre o feminino, de forma a se acreditar que o sexo masculino seria superior ao feminino².

No decorrer dessa trajetória, percebe-se uma mudança desse pensamento, cuja origem é imputada, principalmente, aos movimentos feministas, que denotava claramente as insatisfações quanto às desigualdades e injustiças causadas pelo sistema de gênero dominante, mas não totalmente a ponto de ser extinto. Desde o Século XVIII até os anos 1950, o objetivo foi provar que as mulheres são “homens como os outros” e devem, consequentemente, beneficiar-se de direitos iguais, o que foi reforçado no governo do presidente Getúlio Vargas, que se preocupou com a questão do trabalhador e criou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943⁸.

Após a Primeira Guerra Mundial, houve um aumento da presença das mulheres nos diversos setores da economia, porém não lhes eram dadas oportunidades de crescimento como ocorria com o sexo masculino, que poderia construir uma carreira profissional nas organizações. Diante dessa luta pela igualdade, as mulheres passaram a se infiltrar, ainda mais, no mercado de trabalho, sobretudo pelas mudanças que se davam graças às tecnologias e ao aumento nos anos de estudos, o que foi pre-

ponderante para que elas se fortalecessem cada vez mais e buscassem o seu lugar definitivo no mercado de trabalho².

A intensidade dos movimentos feministas se deu nas décadas de 1970 e 1980, quando os trabalhos acadêmicos se voltavam, ainda mais, para essa questão⁹. A discussão se concentrava na necessária “explicitação das diferenças culturais, da desconstrução dos universalismos, da superação dos equívocos dos estudos sobre mulheres”.

A mulher passou a se destacar e se fortalecer no final do século XX e entrada do século XXI, mas com uma “incógnita” no tipo de relação pessoal, afetiva e profissional. Sobre esta relação discorrem:

Nascer macho e fêmea é um assunto da natureza. No entanto, a educação diferenciada que machos e fêmeas recebem, bem como todo o processo de integração no grupo, transformam-nos em homens e mulheres com características específicas¹⁰.

No início do século XX, mudanças de ordem tecnológica e das condições materiais de vida foram importantes fatores que contribuíram para transformar as realidades femininas. No entanto, para conquistar esse direito, necessário se fez abdicar de questões de ordem emocional em detrimento da racionalidade, característica até então considerada como predominante nos homens².

A divisão sexual do trabalho no Brasil era bastante evidenciada no começo do século passado. As atividades menos especializadas e mal remuneradas eram ocupadas por mulheres, além de os cargos de direção e de concepção serem destinados aos homens saudáveis. As trabalhadoras, por sua vez, denunciavam as péssimas condições de trabalho e higiene, o controle disciplinar e o assédio sexual à imprensa operária¹¹.

Se analisado em termos de tempo de humanidade, a trajetória da mulher na busca por direitos, civilidade e cidadania, é considerada

extremamente recente, seja em nível mundial, seja no Brasil. No mundo corporativo não é diferente, até porque, a equidade de gênero vem se tornando premissa fundamental no contexto do que se denomina responsabilidade social empresarial².

Na luta pela igualdade as mulheres passaram a ingressar na empresa e de forma contínua, e, ao longo do tempo, quase sempre se “misturando” com a presença masculina no que se refere aos indicadores e dados estatísticos da empresa⁸.

As lutas das mulheres no mercado de trabalho devem ser analisadas tendo-se em conta diferenças que existem nas relações entre os sexos dentro das mais abrangentes relações sociais que moldam a vivência do trabalho nas sociedades, sejam homens ou mulheres. O autor defende que “a acessibilidade dos empregos, a disciplina particular do trabalho, as lutas operárias e sindicais” deveriam ser analisadas de forma a possibilitar claramente a distinção das relações entre os sexos na divisão social do trabalho¹².

A questão relações de gênero, portanto, se tornou uma questão de gestão, o que levou diversas organizações a desenvolverem programas específicos sobre equidade de gênero. O próprio Governo Federal tomou a iniciativa de criar o Programa Pró-equidade de Gênero, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)¹³. O objetivo do programa é premiar empresas que envidam esforços na implementação de práticas de equidade em seu cotidiano².

As empresas deveriam incluir critérios não discriminatórios nos processos de recrutamento e seleção, por serem consideradas “instrumentos de modificação da sociedade”¹⁴. Ressaltam que o papel dos indivíduos na organização capitalista do trabalho sempre esteve vinculado à sua utilidade para a reprodução do capital, para a qual não há distinção em termos étnicos, sexuais e religiosos, desde

que produzam e consumam. Consideram que a atribuição de privilégios de classe, no entanto, sempre esteve associada à manipulação de interesses e fidelidades. “As diferenças sempre foram cultivadas dentro da lógica funcionalista da gestão, apesar da roupagem de igualdade para todos”¹⁴.

A Inserção da mulher no mercado de trabalho

Os níveis de escolaridade das mulheres no mercado de trabalho vêm se elevando a um nível superior ao dos homens. Mesmo assim, ainda, persistem várias barreiras à sua inserção e permanência em igualdade de condições com os homens¹⁵.

Apesar de ainda perdurarem significativas as diferenças nos índices de participação das mulheres, segundo o nível de renda de seu local de origem – visto que esses índices são consideravelmente inferiores entre mulheres mais pobres e com nível muito baixo de escolaridade –, no estrato das mulheres mais pobres, os índices de participação no mercado de trabalho aumentaram mais, significativamente, nessa década, o que resultou na redução da margem de participação das mais pobres na média correspondente às mulheres¹⁵.

No final da década de 90, persistia uma desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, cuja taxa de desemprego feminino, em 1998, chega a alcançar o índice de 47% superior ao dos homens, segundo dados obtidos em 2001 na Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁵. Destaca que o número de mulheres empregadas no setor informal, em relação ao total da força de trabalho feminina, é superior ao de homens nessa situação, bem como, que é superior ao número de homens o total de mulheres sem qualquer proteção social, índices esses que aumentaram durante os anos 90. Também, considera o aumento do índice

de desemprego entre as mulheres, principalmente, entre as mais pobres, assim como a margem de desemprego entre homens e mulheres.

Houve uma ampliação do nível de escolaridade das mulheres em ritmo superior ao dos homens. Tal advento aumentou significativamente os índices de participação da mulher no mercado de trabalho, assim como a renda média e as possibilidades de conquistar um emprego formal. Consequentemente, ocorreu o aumento da probabilidade de se conquistar segurança social. Surgiram fortes desigualdades ao analisar a relação entre os níveis de escolaridade de homens e mulheres e suas respectivas possibilidades e condições de inserção no mercado de trabalho¹⁵. Tanto que, níveis de escolaridade mais altos não garantem às mulheres mais e melhores oportunidades de emprego se comparado com os homens.

Elas precisam de uma formação educacional significativamente superior para ter acesso às mesmas oportunidades de emprego deles: em média quatro anos mais para conseguir a mesma remuneração e dois mais para ter as mesmas oportunidades de ascensão a um emprego formal¹⁵.

De acordo com os padrões adotados pela sociedade patriarcal, durante muito tempo as mulheres tiveram restrições para assumir funções relacionadas à tomada de decisão e ao controle de recursos nas organizações e ficaram limitadas a assumir funções de apoiar, servir e secundar as funções do homem.

A mulher no mercado de trabalho no Brasil

Ao longo das duas últimas décadas e, mais especialmente, a partir dos anos 90, vem se intensificando a inserção feminina no mercado de trabalho no Brasil. Esse crescimento do interesse feminino por encontrar uma ocupação tem sido determinado, por um lado, pelo desejo de realização profissio-

nal que leva muitas mulheres a se prepararem cada vez melhor para disputar um posto de trabalho. Por outro, pelas crescentes necessidades familiares por força da perda da renda ou do emprego do cônjuge. Esse ingresso da mulher no mercado de trabalho tem sido marcado pela conjuntura político-econômica dos últimos anos, que tem dificultado o acesso ao mercado de trabalho para todos que procuram uma ocupação³.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o período que compreende os anos de 1996 a 2000, foram preponderantes para esse cenário:

A busca da estabilização das contas externas na primeira metade da década de 80, e da inflação a partir de 1985 até 1994, somadas às mudanças de política econômica nos anos 90, [...] tiveram um efeito perverso sobre o Produto Interno Bruto – PIB e sobre o nível de emprego. Durante o Plano Real, a forte competição levou as empresas a cortar postos de trabalho e a flexibilizar os vínculos trabalhistas, em nome da reestruturação produtiva e da sua sobrevivência no mercado³.

Conforme a pesquisa do DIEESE, no mercado de trabalho, a partir dos anos 90, houve “crescimento do desemprego, expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, redução dos rendimentos e de contratação com carteira assinada e de benefício garantidos em lei”.

Concernente às famílias, restou evidenciado o aumento do desemprego do “chefe do domicílio”, o que foi determinante para que os demais membros da família fossem obrigados a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar. Tal fato foi considerado uma das razões para o incremento da participação da mulher no mercado de trabalho. No entanto, também tem respaldo nos movimentos de emancipação feminina e busca de direitos iguais e mesmo as mudanças na composição das famílias,

tradicionalmente chefiadas por homens³.

Uma significativa conclusão a que chega esta pesquisa é que a variedade de razões que levaram à inserção das mulheres na atividade econômica “[...] se traduz na discriminação do trabalho feminino, revelada através das formas singulares de sua inserção, das altas taxas de desemprego, dos menores rendimentos e de vínculos de trabalho mais frágeis”³.

Conforme dados do governo federal, a mulher brasileira vem aumentando sua participação no mercado de trabalho, no Brasil, nos últimos anos. Para caracterizar esse quadro, tem-se o aumento da escolaridade feminina, a redução do número de filhos nas famílias e as mudanças nos padrões culturais, que estimulam as mulheres a trabalharem. No entanto, apesar de ser maioria da população e ter mais tempo de estudo, as brasileiras, ainda, se constituem minoria no mercado de trabalho e ganham menos que os homens, em média¹⁶.

Nas grandes empresas, tem-se uma desigualdade acentuada, posto que menos de 14% dos cargos de diretoria das 500 maiores empresas do Brasil são ocupadas pelo sexo feminino. Além do mais, as mulheres levam mais tempo para obterem promoção. Sua participação chega a 45,1% nas microempresas, contra uma média de 31,8% nas empresas médias e grandes.

Corroborando o estudo anterior, foi desenvolvido um outro estudo que afirma que, embora tem havido alguns avanços em relação a levantamentos anteriores, permanece, nas grandes empresas, um alto grau de desigualdade que precisa ser reduzido com urgência¹⁷. Para tanto, faz-se necessário o estabelecimento de políticas e ações com metas objetivas e que tenham prazo determinado para seu devido cumprimento.

É grande a desigualdade entre homens e mulheres nas maiores empresas do país. A diferen-

ça é menor no quadro funcional, em que a presença feminina representa uma parcela de 33,1% dos postos de trabalho. Mas, cresce progressivamente, com o declínio da participação das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados: 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no executivo¹⁷.

Por sua vez, quanto aos salários, a Pesquisa Mensal de Emprego – PME revela que as mulheres obtêm renda anual média de R\$ 1.097,93, enquanto os homens atingem R\$ 1.518,31. Tal diferença ocorre mesmo quando a mulher tem 11 ou mais anos de estudo. Quando os profissionais têm curso superior, os homens chegam a ganhar cerca de R\$ 1.653,70 a mais do que as mulheres¹⁸.

Outro desafio apontado pelo governo federal está na busca por um emprego formal. Em 2009, segundo levantamento do IBGE, cerca de 35,5% das mulheres no mercado de trabalho no Brasil têm carteira de trabalho assinada, ante 43,9% dos homens.

O levantamento, anteriormente citado, demonstra que no período de 2003 a 2011, a taxa de desemprego no país decresceu significativamente, demonstrando que o número da desocupação de postos de trabalhos no Brasil diminuiu. Apesar deste dado, podemos aferir que a porcentagem de mulheres desempregadas é superior à da estatística de homens, nesta condição.

Mulheres x Homens no mercado de trabalho

No Brasil, houve uma melhora na distribuição de renda, mas continua bastante significativa a desigualdade entre homens e mulheres¹⁹.

Ao longo das últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho deixou de ser considerada como secundária ou intermitente, mas, ainda, é marcada por diferenças de gênero e raça²⁰.

O estudo em questão admite que além de

menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, as mulheres ocupam espaços diferenciados e estão sobre representadas nos trabalhos precários²⁰. A trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho, por sua vez, não implicou na “redivisão” das tarefas entre homens e mulheres, mesmo quando se tratam de atividades remuneradas.

Dados sobre a distribuição, por setor de atividade, apontam uma clara segmentação ocupacional, tanto relacionada ao gênero, quanto à raça. As mulheres – especialmente as negras – estão mais concentradas no setor de serviços sociais (aproximadamente 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Já os homens, sobretudo os negros, estão sobrerrepresentados na construção civil. Em 2009, esse setor empregava quase 13% dos homens e menos de 1% das mulheres¹⁶.

O Censo Demográfico 2010 revelou que o rendimento médio mensal dos homens com Carteira Profissional assinada foi de R\$ 1.392,00 e o das mulheres cerca de 30% abaixo disso, atingindo R\$ 983,00¹⁹.

Em um estudo do Global Gender Gap Index/2011 (Desigualdade Global de Gênero/2011), do World Economic Forum (WEF), o Brasil aparece em 82º lugar em uma lista de 135 nações¹⁶. O objetivo do estudo é “analisar a diferença entre gêneros nas áreas de participação econômica e oportunidades, de educação, capacitação política e de saúde e sobrevivência”. A classificação do Brasil tem sido de declínio, pois em 2006, ano da primeira edição do ranking da WEF, quando foram avaliados 115 países, o País havia ficado no 67º lugar. O governo brasileiro considera que o principal fator que tem contribuído para essa mudança perpassa pelas diferenças salariais e pela distribuição por setor de atividade no mercado de trabalho.

As brasileiras correspondem a 51,3% do total da população, 43,9% da PEA e 42,6% que

possuem algum tipo de ocupação. Isso significa que além de haver desigualdade de gênero, existe uma sub-representação das mulheres nas empresas da amostra.

O Setor Industrial em Montes Claros/MG

O município de Montes Claros/MG conta com uma população estimada em 361.971 habitantes, sendo considerada uma cidade média, tanto em termos populacionais como funcionais¹⁹. Atualmente, a população estimada do município de 402.027 habitantes.

A indústria em Montes Claros/MG começou com a fábrica de tecidos do Cedro, em 1882. Houve, no município, um significativo processo de industrialização a partir da década de 1960 e 1970 com a implantação do escritório da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), no ano de 1965. Implantada a partir de incentivos fiscais e financeiros do poder público (federal, estadual e municipal) através da SUDENE, a atividade industrial provocou expressivas mudanças na economia e estrutura do município, fazendo com que a cidade se tornasse foco de um intenso fluxo migratório e de capital e tecnologias. Inclusive por possuir uma melhor infraestrutura em relação às demais cidades da região.

O contingente populacional que se instalou em Montes Claros/MG era constituído, sobretudo, por imigrantes pobres, atraídos pela possibilidade de emprego nas fábricas e pela busca de uma melhor qualidade de vida²¹.

As indústrias, então implantadas, eram, em geral, de médio e grande porte, e se destinavam, principalmente, às seguintes atividades ou ramos: têxtil, farmacêutico, produtos veterinários, produtos alimentícios, bebidas, estrutura metálica, materiais de construção, óleos vegetais e produtos de origem pecuária. A maior parte delas utilizavam tecnologia avançada, aparelhagem moderna, destinavam-se

a um mercado consumidor extra regional e eram pouco absorvedoras de mão de obra.

O município de Montes Claros/MG conta com um distrito industrial, composto por diversas empresas, e, possui 5,2 milhões de m² de área total¹⁹.

O setor econômico de Montes Claros/MG é diversificado pelas atividades agropecuárias, industriais e de prestação de serviços. A principal fonte econômica está centrada no setor terciário, com seus diversos segmentos de comércio e prestação de serviços de várias áreas, como na educação e saúde. Em seguida, destaca-se o setor secundário, com complexos industriais de grande porte, além das unidades produtivas de pequeno e médio porte.

O município tem recebido grandes investimentos no setor industrial²². As principais empresas com empreendimentos industriais no município de Montes Claros/MG atuam no setor têxtil, construção civil, farmacêutico e alimentício.

Montes Claros/MG faz parte de uma das 27 áreas industriais do Brasil, que empregam de 10 a 20 mil pessoas e que tiveram crescimento positivo do emprego industrial²³.

Estima-se que Montes Claros/MG contava com 82 estabelecimentos industriais (e 778 pessoas ocupadas) na década de 1960; 170 na década de 1980 e 300 estabelecimentos desse segmento em 2007²¹. No setor industrial, observou-se um aumento de 6% da população ocupada em 1960, para 16%, em 1970, e para 23%, em 2003. A expansão do setor secundário em Montes Claros/MG teve como impacto o desenvolvimento de uma variedade de novos serviços privados e públicos em diversas áreas, tais como saúde, educação e economia.

Apesar de o setor industrial ter surgido sob uma avançada concepção industrial fordista e ter provocado a expansão e melhoria da infraestrutura e dos serviços na cidade, ele não atendeu as

expectativas de desenvolvimento à época²¹.

Depois da instalação destas indústrias em Montes Claros/MG, viabilizadas com investimentos da SUDENE, 30% destas faliram. Isso corroborou para que o município tivesse a implantação das indústrias interrompidas e se tornasse uma Cidade Industrial incompleta.

O município apesar de não ter concluído seu processo de industrialização e transformação em uma Cidade Industrial, é considerado um polo industrial, sendo ele referência em toda a região.

Como consequência desse processo de industrialização e seus respectivos desdobramentos, podem ser citados a mecanização no campo, o aumento dos fluxos migratórios intrarregionais, o êxodo rural, o aumento da população na área urbana da cidade, melhorias na infraestrutura urbana, saneamento básico, ampliação dos serviços públicos e privados, a expansão dos serviços de produção ou de apoio ao setor industrial (energia, comunicação, transporte, armazenamento) e a ampliação da rede rodoviária²¹.

METODOLOGIA

O presente artigo é fruto de uma pesquisa delineada a partir de um estudo de caráter descritivo, cujo objetivo precípua foi analisar a equidade de gênero tendo por base o perfil de inserção da mulher no mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG, em que pese os fatores, práticas e oportunidades para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Para tanto, foi feita uma revisão da literatura sobre o tema, com a identificação de artigos, trabalhos monográficos e livros que seriam a base de análise do estudo.

A técnica de pesquisa utilizada foi o levantamento de dados. Foi utilizado o banco de dados da Relação Anual de Informações Sociais/Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (RAIS/CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), disponibilizado na internet, através do Programa de Disseminação e Estatísticas do Trabalho (PDET)²⁴.

Para efeito deste trabalho, foram analisados os dados relativos aos trabalhadores do setor industrial de Montes Claros/MG, verificando variáveis como faixa etária, nível de escolaridade, remuneração e ocupação dos trabalhadores do setor industrial do município de Montes Claros/MG, correspondente ao período de 2006 a 2011.

Foram utilizadas planilhas do software Excel para percepção clara das estatísticas, organização e tabulação dos dados disponíveis em consonância com o embasamento teórico. Após, foi realizada a análise global, com conseqüente concepção dos resultados, integrados com a base teórica de referência e os objetivos delineados.

ANÁLISES E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos com a realização da pesquisa. Os dados serão apresentados, analisados, interpretados e confrontados com a literatura apresentada na fundamentação teórica.

As variáveis em análise são as seguintes: faixa etária, nível de escolaridade e remuneração dos trabalhadores do setor industrial do município de Montes Claros/MG e ocupação dos mesmos.

No período analisado, de 2006 a 2011, os maiores patamares de ocupação no setor industrial de Montes Claros/MG foram atingidos no ano de 2008. Como demonstra a Tabela 01. Nesse ano, havia um total de 39.534 trabalhadores, entre homens e mulheres (frequência absoluta). Provavelmente, em razão da crise financeira que assolou as economias mundiais nesse ano, houve uma redução no número total de trabalhadores nos períodos seguintes.

Conforme se observa, as proporções de participação da mulher são inferiores às dos homens em todo o período analisado. A diferença da proporção do sexo feminino em relação ao masculino, contudo, está diminuindo. De 40,52%, em 2006, a proporção de mulheres aumentou para 43,43%, em 2011, o que corresponde a um incremento de percentual de 2,14%.

Tabela 1 - Distribuição do número de trabalhadores homens e mulheres do setor industrial do município de Montes Claros/MG, no período de 2006 a 2011.

Ano	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Freq. Absoluta	20.805	14.172	22.427	15.609	23.522	16.012	19.619	13.938	20.276	14.612	18.020	13.833
Freq. Relativa	59,48%	40,52%		41,04%	59,50%	40,50%	58,46%	41,54%	58,12%	41,88%	56,57%	43,43%

Fonte: Adaptado de RAIS/CAGED, 2012.

Os estudos que discutem a questão da equidade de gênero destacam o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. Os dados mostrados são consonantes com essa tendência.

Análise comparativa das faixas etárias

A análise da Tabela 02, demonstra que, em todos os períodos analisados, os maiores percentuais de homens e de mulheres se situam na faixa etária de 30 a 39 anos. Para ambos os sexos, a faixa de

renda de 40 a 49 anos é a que apresenta os segundos maiores percentuais, superiores mesmo aos da classe compreendida entre 25 a 29 anos.

Com relação às variações ocorridas, durante o período analisado, observa-se um acréscimo nos percentuais tanto de homens quanto de mulheres, situados nas faixas etárias mais elevadas. Considerando, conjuntamente, as duas maiores faixas de idades, com 50 anos ou mais, o percentual de mulheres aumentou de 10,08%, em 2006, para 12,62%, em 2011. No mesmo período, o percentual de homens, nessa faixa etária, passou de 11,7% para 14,66%, o que corresponde a incrementos percentuais de 2,54% para as mulheres e de 2,96% para os homens.

Tabela 2 - Distribuição, por faixa etária, de trabalhadores homens e mulheres do setor industrial do município de Montes Claros/MG, no período de 2006 a 2011.

Ano Faixa Etária	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%
10 a 14	-	0,01	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,03	0,01	0,01	0,02
15 a 17	0,55	0,41	0,92	0,39	0,84	0,49	0,65	0,26	0,52	0,44	0,59	0,48
18 a 24	19,30	18,18	18,50	17,46	19,35	18,07	17,33	16,63	17,96	16,65	18,57	17,30
25 a 29	19,31	18,96	19,66	19,92	19,20	19,47	17,63	18,56	17,81	17,98	16,79	17,18
30 a 39	29,32	30,05	29,61	30,50	28,99	29,93	29,82	29,34	29,52	29,73	29,13	28,24
40 a 49	19,82	22,31	19,64	21,62	19,32	21,50	20,51	23,15	20,33	23,44	20,24	24,15
50 a 64	11,19	9,80	11,13	9,80	11,72	10,24	13,29	11,62	13,01	11,33	13,56	12,18
65 ou mais	0,50	0,28	0,50	0,27	0,56	0,26	0,75	0,43	0,82	0,42	1,10	0,45
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Adaptado de RAIS/CAGED, 2012.

O incremento percentual de mulheres na faixa etária de 40 a 49 anos (13,23%) foi bem mais significativo do que o dos homens (2,17%). Esse é um dado que se destaca na análise comparativa das distribuições por faixas etárias.

Análise comparativa dos níveis de escolaridade

Conforme demonstra a Tabela 03, a maior proporção de homens e de mulheres do setor industrial de Montes Claros/MG possui ensino médio completo. Em relação a ambos os sexos, há uma tendência de diminuição dos percentuais

dos níveis de escolaridade mais baixos e aumento nos níveis mais altos. Percebe-se que houve uma redução significativa nos percentuais de ambos os sexos de pessoas analfabetas no período.

Em todos os anos analisados, os percentuais de mulheres com ensino médio completo são superiores ao sexo masculino. Pode-se observar, também, que o número de mulheres com ensino superior incompleto e as que já o concluíram são superiores ao dos homens. No tocante às especializações, como mestrado e doutorado, os números tanto de homens quanto de mulheres, ainda são, relativamente, baixos na Indústria de Montes Claros/MG.

Tabela 3 - Distribuição, por escolaridade, de trabalhadores homens e mulheres do setor industrial do município de Montes Claros/MG, no período de 2006 a 2011.

Nível de escolaridade	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%
Analfabeto	0,25	0,19	0,21	0,13	0,34	0,10	0,16	0,16	0,13	0,15	0,06	0,02
Até 5º incompleto	2,41	0,65	2,15	0,71	2,43	0,84	3,14	0,73	2,56	0,98	1,95	0,87
Fund. Completo	23,26	10,75	21,96	9,34	22,73	10,91	18,29	9,19	17,76	8,11	17,04	9,18
Médio Incompleto	15,16	8,55	14,81	8,12	15,57	9,20	15,54	9,38	15,58	9,81	13,95	8,86
Médio Completo	55,42	72,49	57,44	75,00	54,75	69,99	57,05	70,91	58,58	69,76	62,44	71,43
Superior Incompleto	1,58	2,41	1,69	2,71	1,97	3,70	2,13	3,90	1,91	3,22	2,02	3,45
Superior Completo	1,89	4,93	1,69	3,97	2,17	5,22	3,66	5,67	3,44	7,91	2,43	6,16
Mestrado	0,02	0,02	0,05	0,02	0,03	0,04	0,03	0,06	0,02	0,05	0,08	0,02
Doutorado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	-
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Adaptado de RAIS/CAGED, 2012.

Assim, os resultados mostram, em relação à escolaridade, as mulheres são bem instruídas. Percebe-se, também, que os homens lideram nos menores graus de escolaridade, desde os analfabetos até o segundo grau incompleto. Esses resultados corroboram com as discussões teóricas antes apresentadas, que apontam para uma ampliação do nível de escolaridade das mulheres em patamares superiores aos dos homens.

Análise comparativa dos níveis de remuneração

A Tabela 04 apresenta dados sobre a remuneração no mercado de trabalho do setor industrial de Montes Claros/MG. Verifica-se, em todos os anos analisados, que os percentuais de mulheres com salários situados na faixa de menor remuneração, entre 1 e 1,5 salários mínimos, são superiores aos percentuais de homens. A diferença é de pelo menos 10 pontos percentuais em cada

período.

Por sua vez, a análise de cada uma das três faixas de remuneração, imediatamente superiores, situadas entre 1,5 e 4 salários mínimos, demonstra que a situação se inverte. São maiores os percentuais de homens, em relação aos de mulheres. Isso ocorre em todo o período analisado, dos anos de 2006 a 2011.

A análise da soma dos percentuais das três faixas que compreendem remunerações de 4 a 10 salários mínimos, demonstra relativo equilíbrio na comparação entre homens e mulheres. Chama a atenção o fato de, ainda que com pequenas diferenças, o percentual de mulheres ser superior ao dos homens em quatro dos seis anos analisados.

Os percentuais de trabalhadores com salários situados na faixa de maior remuneração, acima de 10 salários mínimos, são muito baixos. A comparação demonstra equilíbrio entre homens e mulheres nessa classe de renda.

Tabela 4 - Distribuição, por remuneração, de trabalhadores homens e mulheres do setor industrial do município de Montes Claros/MG, no período de 2006 a 2011.

Número de SM	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%	Masc.%	Fem.%
1,01 a 1,50	73,28	86,15	72,48	86,98	72,60	87,59	74,71	87,23	74,49	86,11	75,16	87,96
1,51 a 2,01	17,16	8,05	17,02	7,65	17,47	7,11	15,79	7,46	16,43	8,04	16,33	6,76
2,01 a 3,00	6,91	3,31	7,79	3,47	7,26	3,36	7,10	3,40	7,00	3,98	6,76	3,93
3,01 a 4,00	1,36	1,00	1,69	0,75	1,59	1,09	1,35	0,94	1,25	1,09	1,02	0,55
4,01 a 5,00	0,68	0,54	0,45	0,37	0,50	0,27	0,41	0,49	0,54	0,67	0,30	0,55
5,01 a 7,00	0,48	0,87	0,47	0,64	0,47	0,42	0,59	0,38	0,25	0,08	0,35	0,17
7,01 a 10,00	0,13	0,08	0,10	0,14	0,11	0,16	0,05	0,10	0,04	0,03	0,04	0,08
Mais de 10,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Adaptado de RAIS/CAGED, 2012.

Análise comparativa conjunta dos níveis de escolaridade e de remuneração

É oportuno realizar uma análise comparativa das condições de trabalho de homens e mulheres, considerando a relação entre nível de escolaridade e remuneração.

Considerando os dados demonstrados nas Tabelas 03 e 04, verifica-se que o percentual de mulheres com nível de escolaridade, de pelo menos nível médio completo (79,85% em 2006 e 81,06% em 2011), é bem superior ao dos homens (58,91% em 2006 e 66,99% em 2011). Não obstante, a proporção de mulheres com salários situados na menor faixa de renda, entre 1 e 1,5 salários mínimos (86,13% em 2006 e 87,93% em 2011) é mais elevada que a dos homens (73,28% em 2006 e 75,18% em 2011).

Esses resultados corroboram as discussões teóricas e estudos realizados com propósitos afins, os quais ressaltam a desigualdade remuneratória

entre os sexos. No caso do setor industrial de Montes Claros/MG, apesar de as mulheres apresentarem melhor perfil de escolaridade, têm nível salarial inferior ao dos homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo geral analisar a equidade de gênero a partir da análise do perfil de inserção da mulher no mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG. Este objetivo foi atingido, uma vez que, os objetivos específicos 01, 02 e 03, traçados para o artigo, foram alcançados. O artigo apresenta conceitos e classificações relacionados ao tema. Seus dados foram coletados, organizados, categorizados e analisados, possibilitando traçar o perfil do mercado de trabalho do setor industrial do município de Montes Claros/MG.

A revisão teórica desenvolvida, neste estudo, revelou que os caminhos percorridos

pela figura feminina em busca de oportunidade, reconhecimento e igualdade foram árduos, lentos, mas mostram-se promissores. Embora, ainda, exista certa restrição e/ou discriminação em relação ao trabalho feminino, as mulheres têm alcançado um significativo avanço em áreas antes ocupadas exclusivamente por homens.

Concernente à escolaridade, os resultados mostram que as mulheres são mais instruídas, apresentando maiores proporções que os homens entre as que possuem pelo menos o nível médio completo. Os homens lideram nos menores graus de escolaridade, desde analfabetos até o nível médio incompleto.

Referente à remuneração, os resultados reforçam a ideia de que uma maior proporção de mulheres, em relação à de homens, recebem os menores salários. E que, a situação se inverte nas faixas de remuneração intermediárias. Nas faixas de remuneração mais altas, por sua vez, há certo equilíbrio entre as proporções de trabalhadores homens e mulheres.

Em síntese, os dados analisados revelam que, em comparação com os homens, as mulheres do setor industrial de Montes Claros/MG ocupam, proporcionalmente, menor número de vagas, são maioria nas faixas etárias mais altas, têm maior nível de escolaridade e possuem remunerações mais baixas.

A comparação entre os dados do primeiro e do último ano do período analisado indica que houve crescimento na participação feminina, nesse mercado de trabalho, evolução da proporção de mulheres com faixas etárias mais elevadas, aumento nos níveis de escolaridade.

Os resultados obtidos, neste estudo, coadunam com as reflexões teóricas e análises feitas por estudiosos do mercado de trabalho. A exceção é o fato de não se verificar, em relação à remuneração, uma diminuição da proporção de mulheres nos níveis de salários mais baixos.

Como se observa, ainda que possa haver iniciativas das organizações e do governo na implantação de programas voltados à equidade de gênero, a questão exige políticas e esforços visando ao seu enfrentamento.

Para estudos futuros, recomenda-se que sejam feitas análises mais aprofundadas sobre o tema, verificando junto às empresas, do setor industrial da cidade de Montes Claros/MG, a existência de políticas pró-equidade de gênero e como elas são desenvolvidas. Outra sugestão de trabalho, nessa temática, é a busca dos fatores que, ainda, contribuem para as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

1. LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, História e Educação: construção e desconstrução*. Revista Educação & Realidade, v. 20, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71722>> Acesso em: 28 de Maio de 2017.
2. VELHO, Bernardo Teixeira Machado. Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: a história de uma organização. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7., 2011, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro: CNEG, 2011. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2137.pdf> Acesso em: 29 de Maio de 2017.
3. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil – 1996-2000*. São Paulo: DIEESE, ago.2003. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2008/NegociacaoColetivaTrabalho_ResumoExecutivo>.

[pdf](#)> Acesso em 29 de agosto de 2012.

4. HIRATA, Helena Sumito. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho*. Revista Tecnologia e Sociedade. UFTPR, v.6, n. 11, p.1-7– 2ª edição, 2010. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557/1661>> Acesso em: 29 de Maio de 2017.

5. OLIVEIRA, João Cândido de. *Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 3-12, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002> Acesso em: 29 de Maio de 2017.

6. ANJOS, Gabriele dos. *Identidade Sexual e Identidade de Gênero: subversões e permanências*. Revista Sociologias, Porto Alegre, ano 2, nº 4, jul/dez 2000, p.274-305. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a11>> Acesso em: 30 de Maio de 2017.

7. SCOTT, Joan W. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. Educação & Realidade, Porto Alegre, n. 20, v.2, p. 71-100, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf> Acesso em: 29 de Maio de 2017.

8. DEL PRIORE, Mary; et al. *Revista PROFI: Pró-equidade de Gênero no Banco do Brasil*. Universidade Corporativa Banco do Brasil. 2010.

9. SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli. *Sobre o Trabalho das Mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero*. Rev. Psicol., Organ. Trab.,

Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/6829/6312>> Acesso: em 24 abr. 2011.

10. CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. *Mudando o Mundo: a liderança feminina no século 21*. São Paulo: Rede Mulher de Educação, 2001.

11. QUELHAS, Felipe de Castro. *Mulheres Executivas no Mercado de Trabalho*. In: Anais do VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 5 a 7 de agosto de 2010. Disponível em: <<http://www.excelenciaemgestao.org.br>> Acesso em: 29 de Maio de 2017.

12. PERREAULT, Michel. *A Diferenciação Sexual no Trabalho: condições de trabalho diferentes ou uma questão de sexo?* In: O indivíduo na organização, v 2: dimensões esquecidas. Jean François Chanlat coordenador. 1 ed – São Paulo: Atlas, 2012.

13. SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. Programa Pró-Equidade de Gênero. Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, 2009. Disponível em: <<http://www.proequidadedegenero.net.br/>> Acesso em: 24 de Maio de 2017.

14. ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme Galeão. *A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações*. Revista de Administração de Empresas. Vol.44, N.3, 2013. Acesso em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>> Acesso em: 29 de Maio de 2017.

15. ABRAMO, Lais. *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma*

força de trabalho secundária? In: Organização do trabalho e gênero / Helena Hirata, Liliana Segnini (organizadoras). São Paulo, Editora: SENAC, 2007 - Série Trabalho e Sociedade p. 21-41.

16. PORTAL BRASIL. *Homens são maioria em cargo de diretoria no Brasil*. Brasília: Portal Brasil, 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/homens-sao-maioria-em-cargo-de-diretoria-no-brasil%20>> Acesso em: 24 de Maio de 2017.

17. INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* – Pesquisa 2010. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Acesso em: 25 de Maio de 2017.

18. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Mensal de Emprego – PME*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf> Acesso em: 06 de Junho de 2017.

19. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0>> Acesso em: 06 de Junho de 2017.

20. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. 4.ed. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>> Acesso em: 30 de Maio de 2017.

21. GOMES, Fernanda Silva. *Discursos contemporâneos sobre Montes Claros*: (re)

estruturação urbana e novas articulações urbano-regionais. Belo Horizonte, MG, 2007. 181f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo), Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/RAAO-7BMQ8A/fernanda_gomes.pdf;jsessionid=F71032827901E1F3C419FD6691473280?sequence=1> Acesso em: 06 de Junho de 2017.

22. PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS. *Diagnóstico Socioeconômico*. Montes Claros: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Turismo e Tecnologia, 2011. Disponível em: <http://www.montesclaros.mg.gov.br/desenvolvimento%20economico/div_tur/downloads/diagnostico.pdf> Acesso em 29 de Maio de 2017.

23. DINIZ, Clélio Campolina. *A Nova Geografia Econômica do Brasil*. In: FÓRUM NACIONAL BRASIL 500 ANOS: FUTURO, PRESENTE, PASSADO, 2000, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

24. PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO. *CAGED Estabelecimento Ajustado*. Brasília: MTE, 2012. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/cagedestabelecimento/pages/consulta.xhtml#>> Acesso em: 12 de Outubro de 2012.