

Um balanço da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro *

Eugenia Troncoso Leone*

Paulo Baltar†

Resumo

Este artigo faz um balanço das diferenças de gênero no mercado de trabalho brasileiro e destaca os principais desafios na redução dessas diferenças. As fontes de dados utilizadas são: a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2009 e a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2010. Com base na PNAD mostram-se as diferenças de gênero na condição de atividade e por posição na ocupação para a população de 15 anos e mais. Com base na RAIS destacam-se as diferenças de gênero no emprego assalariado formal de estabelecimentos, levando em consideração a estrutura ocupacional (grupos de ocupação e tamanho de estabelecimento) e os rendimentos conforme escolaridade. Finaliza apontando os principais desafios para eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

1. Introdução

As formas de absorção das mulheres na atividade econômica indicam uma profunda desvantagem destas em relação aos homens que aparece na elevada participação das mulheres nas piores situações de informalidade, no trabalho não remunerado e no emprego doméstico sem carteira de trabalho, aparecendo, inclusive, no emprego formal, nos empregos pior remunerados.

* Trabalho apresentado no “V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población”, realizado em Montevideo, Uruguai, de 23 a 26 de outubro de 2012.

* Instituto de Economia da UNICAMP. E-mail: eugenia@eco.unicamp.br

† Instituto de Economia da UNICAMP. E-mail: pbaltar@eco.unicamp.br

Essa desvantagem enfrentada pelas mulheres na atividade econômica está fortemente associada à necessidade de combinar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. As mulheres continuam arcando com a maior parte das responsabilidades domésticas e os homens não têm aumentado devidamente sua participação nessas responsabilidades.

Embora a participação da renda do trabalho da mulher no provimento da renda familiar tenha sido crescente, essas maiores responsabilidades assumidas pelas mulheres na esfera produtiva não têm sido compensadas por uma redistribuição das responsabilidades familiares e domésticas. As dificuldades e tensões provocadas pela conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo aparecem nos padrões de inserção das mulheres no mercado de trabalho com a conseqüente desvalorização de seus esforços (sua adaptabilidade às exigências da ocupação é considerada menor, sendo preteridas em oportunidades profissionais que exigem mais treinamento, envolvimento no trabalho e qualificação, pois se considera que priorizam a família em detrimento do trabalho remunerado) que se materializa nas discriminações e enormes diferenças de renda em favor dos homens no mercado de trabalho (OIT, 2009). Por outro lado, devido ao fato das mulheres ficarem sobrecarregadas com as responsabilidades familiares elas tendem a ajustar sua inserção no mercado de trabalho aceitando trabalhos de baixa remuneração, jornadas menores e empregos que muitas vezes não cumprem com as legislações trabalhistas.

É importante destacar que a legislação brasileira prevê uma série de medidas com relação à conciliação entre trabalho remunerado e afazeres domésticos (licença maternidade e paternidade, intervalo para amamentação, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas, salário-família, entre outros), mas todos esses direitos são assegurados apenas para os trabalhadores formais o que implica numa cobertura bastante restrita da legislação brasileira aos trabalhadores e suas famílias, pois embora a informalidade do trabalho atinja homens e mulheres, as mulheres que mais carecem de medidas protetoras estão na informalidade (emprego doméstico sem carteira e trabalho não remunerado) (LEONE, MORETTO, 2012).

É importante destacar também que como resultado do melhor desempenho da economia brasileira, desde 2004, tem-se ampliado o ritmo da geração de empregos, sobretudo daqueles com carteira de trabalho, elevando, assim, a participação do

emprego assalariado formal na ocupação das pessoas. O crescimento do emprego em estabelecimentos com carteira de trabalho no quadriênio 2004-2008 foi superior ao do emprego sem carteira, bem como ao do trabalho doméstico remunerado para as famílias e ao do trabalho por conta própria. Essa evolução positiva do número de empregos foi consequência do maior crescimento do PIB, associado à retomada dos investimentos, à ampliação das exportações e, principalmente, ao incremento no consumo das famílias, acentuado pela melhora na distribuição de renda e ampliação do crédito (CARNEIRO, 2011; TROVÃO, 2010). Já a maior formalização foi resultado de uma mudança de atitude do Estado brasileiro em um esforço por obter superávit de impostos e contribuições sociais em relação às despesas públicas não financeiras. O fisco passou a cuidar mais da formalização das empresas e do cumprimento das leis tributárias e previdenciárias tendo havido também um avanço na fiscalização por parte dos órgãos públicos responsáveis pelo cumprimento das leis do trabalho e da previdência social (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Sindicatos) (BALTAR, KREIN e LEONE, 2009).

É muito importante dar continuidade a esse crescimento do emprego assalariado formal e para isto é necessário avançar no sentido de aperfeiçoar a regulação pública da atividade econômica e do trabalho assalariado combinado a um melhor desempenho da atividade econômica (BALTAR, 2011)¹. O crescimento do emprego formal é um avanço importante no sentido de uma melhora da situação de trabalho da população ocupada. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabeleceu em 1943 as regras mínimas de relações de trabalho: salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais e muitos outros direitos definidos por lei. Além disso, a posse da carteira de trabalho passou a funcionar como um atestado de que o trabalhador está empregado numa empresa “boa” e “confiável”, que cumpre com os direitos garantidos por lei ao trabalhador, facilitando seu acesso ao crédito ao consumidor (NORONHA, 2003; LEONE, 2010).

Nesse esforço por aumentar o emprego formal é fundamental que se enfrentem, também, os problemas da absorção da força de trabalho feminina, criando condições para uma melhor adequação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares.

¹ Vários estudos, na atualidade, têm indagado sobre as possibilidades de um crescimento mais sustentado da economia brasileira diante da crise internacional. Ver CARNEIRO e MATIJASCIC (Orgs.), 2011.

Para isto é necessário, de um lado, uma maior participação masculina nas responsabilidades familiares e, de outro, o desenvolvimento de medidas de apoio, por parte do Estado, a homens e mulheres que trabalham de forma a assegurar proteção social e legal, garantindo que as responsabilidades familiares não restrinjam o ingresso, a permanência e a ascensão dos trabalhadores (as) no mercado de trabalho (LEONE e MORETTO, 2012).

As dificuldades encontradas pelas mulheres para participar plenamente da atividade econômica manifestam-se nas diferenças de gênero na condição de atividade, na estrutura ocupacional e nos rendimentos do trabalho. É importante ressaltar aqui que o êxito da mulher na sua participação na atividade econômica muitas vezes lhe significa uma dupla jornada de trabalho, na medida em que elas continuam responsáveis pelos afazeres domésticos (DEDECCA, 2008). No Brasil, em particular, tem-se ampliado a participação das mulheres casadas e com filhos, inclusive filhos pequenos (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO; 2008). Esse aumento de participação que começou com as mulheres de famílias de melhor nível socioeconômico vem se difundindo para níveis sócio-econômicos mais baixos (HOFFMANN e LEONE; 2004). Além disso, na medida em que as mulheres não mais se retiram do trabalho remunerado com o casamento e o nascimento dos filhos solidificam carreiras profissionais e cresce a importância desta participação como fonte de renda das famílias, bem como provoca uma aproximação dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, elevando a participação da renda do trabalho da mulher na renda familiar. Isto expressa as mudanças que ocorrem dentro das famílias com uma melhor repartição, entre homens e mulheres, do papel de provedor de renda (MONTALI, 2006; THERBORN, 2006).

Outro aspecto a destacar é que no trabalho remunerado, a maior presença feminina contribui na diminuição da segregação da mulher em determinados tipos de ocupação. O gênero constitui um critério para criar espaços de trabalho extradoméstico socialmente diferenciados e hierarquizados (OLIVEIRA e ARIZA, 2001). Conforme ABRAMO (2004), a segregação ocupacional de gênero é uma das expressões mais evidentes da discriminação que está relacionada a construções culturais e sociais que atribuem lugares e valores diferenciados ao trabalho realizado por homens e mulheres na atividade econômica. Assim, o gênero marca, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, criando restrições às mulheres para ocupar postos de

trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remunerações entre homens e mulheres.

Dados sobre rendimentos do trabalho por nível de escolaridade e posição na ocupação revelam a continuidade da segregação das mulheres nas ocupações pior remuneradas. As mulheres que trabalham por remuneração apresentam níveis de escolaridade superiores aos dos homens e, portanto, têm acesso mais amplo às ocupações que tendem a serem melhores remuneradas. A segregação das mulheres ocorre nas ocupações de todos os níveis de remuneração e não causa surpresa que as diferenças de renda entre homens e mulheres sejam mais pronunciadas justamente nas ocupações que exigem maior instrução, onde não há diferenças numéricas entre homens e mulheres, mas é grande a dispersão de remunerações. É importante ressaltar que é no nível mais elevado de escolaridade onde as diferenças de rendimento entre os trabalhadores são mais gritantes (LEONE e BALTAR, 2006 e 2008). Assim, as consequências do fato das mulheres continuarem confinadas nas ocupações de menor prestígio e remuneração são ainda mais evidentes justamente nas ocupações que exigem maior nível de instrução. Neste particular, cabe mencionar um fenômeno recente constatado em países europeus em que não é tão pronunciada a segregação das mulheres nas ocupações pior remuneradas: em ocupações que exigem níveis superiores de escolaridade a crescente predominância feminina não tem sido acompanhada de rebaixamento do nível salarial. Os europeus têm chamado este fenômeno de “feminização” das profissões superiores (LE FEUVRE, 2009 e, LOMBARDI, 2009), por contraste com o termo segregação (MARUANI 2009).

Nesse contexto, o objetivo do estudo é fazer um balanço das diferenças de gênero no mercado de trabalho brasileiro e destacar os principais desafios na redução dessas diferenças. Com essa finalidade, são usadas duas fontes de dados: a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2009 e a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2010. Com base na PNAD mostram-se as diferenças de gênero na condição de atividade e por posição na ocupação para a população de 15 anos e mais. Com base na RAIS destacam-se as diferenças de gênero no emprego assalariado formal em estabelecimentos, apontando as frequências relativas de homens e mulheres e as diferenças de rendimentos entre eles na estrutura ocupacional, levando em consideração o tamanho do estabelecimento e o tipo de ocupação. Em seguida, analisam-se os rendimentos de homens e mulheres controlando o nível educacional dos empregados. O

estudo termina com uma reflexão sobre os principais desafios para reduzir as diferenças de gênero no mercado de trabalho.

2. Desigualdade de gênero na condição de atividade

Considerando somente as pessoas de 15 anos e mais e com base na PNAD de 2009, a primeira diferença de gênero na ocupação das pessoas diz respeito à condição de atividade: a taxa de participação que é o percentual de pessoas em idade ativa que compõe a força de trabalho, seja ocupada ou procurando trabalho, revela que a dos homens supera em mais de 20 pontos percentuais a das mulheres (57,8% no caso das mulheres contra 80,2% no caso dos homens)². Já a taxa de desemprego que expressa a parcela da PEA que se encontra desempregada mostra que a das mulheres é quase o dobro da dos homens (11% no caso das mulheres contra 6,1% no caso dos homens). Assim, a primeira desigualdade de gênero importante na ocupação das pessoas é a baixa participação na atividade econômica e o elevado desemprego das mulheres. Ou seja, desde o ponto de vista da condição de atividade continua o problema de absorção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro (Tabela 1).

Tabela 1
Condição de atividade conforme idade e sexo. Brasil, 2009

Idade	Taxa de Participação		Taxa de Desemprego	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
De 15 a 24 anos	71,2	53,8	13,9	23,1
De 25 a 54 anos	93,4	71,5	4,3	8,7
55 e mais	53,5	27,1	2,4	2,9
Total	80,2	57,8	6,1	11,0

Fonte: PNAD 2009

Ao examinar as taxas de participação conforme idade observa-se que entre os jovens as taxas são menores do que a dos adultos, resultado da dedicação exclusiva à escola por parte de muitos jovens que adiam sua entrada no mercado de trabalho. Nas idades mais avançadas a taxa de participação é menor, em parte, devido à aposentadoria.

² A taxa de participação feminina no Brasil é uma das maiores entre os países de América Latina.

Ou seja, as taxas de participação variam com a idade ou o ciclo de vida das pessoas. Refletindo o aumento da participação feminina na atividade econômica ao longo do tempo, as diferenças de taxas de participação por sexo diminuem com a idade das pessoas (em pontos percentuais essa diferença é de 17,4 para jovens de 15 a 24 anos, 21,9 para adultos de 25 a 54 anos e 26,4 para pessoas com 55 ou mais anos de idade). No que diz respeito ao desemprego, o nível de desemprego dos jovens é muito alto (tanto para homens como para mulheres), mas é bem mais alto entre as mulheres (13,9% no caso dos homens jovens e 23,1% no caso das mulheres jovens). Além disso, entre as pessoas adultas (de 25 a 54 anos) o desemprego das mulheres é o dobro do dos homens (4,3% para os homens e 8,7% para as mulheres).

Assim, podemos admitir que o desemprego feminino, principalmente da mulher adulta é uma desigualdade de gênero importante no mercado de trabalho brasileiro. O crescimento recente da economia brasileira tem melhorado a situação do mercado de trabalho, mas continua muito difícil a entrada e a consolidação das posições das pessoas no mercado de trabalho e esses problemas de inserção e consolidação das posições são ainda maiores entre as mulheres do que entre os homens.

É importante mencionar que entre 2004 e 2009 ocorreu certa estabilidade na taxa total de participação da população com mais de 15 anos de idade. Contudo, observou-se queda de participação entre os homens jovens e aumento de participação entre as mulheres de idades adulta e mais avançada. O homem jovem está adiando sua entrada no mercado de trabalho e a mulher adulta já não abandona a força de trabalho para cuidar exclusivamente da família. Essas mudanças sociais se somam às modificações na estrutura etária da população para mudar rapidamente o perfil por idade e sexo da força de trabalho brasileira que se torna crescentemente adulta e mais feminina (LEONE, MORETTO, 2012).

A maior participação das mulheres na atividade econômica ocorre, entretanto, com poucas mudanças na repartição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, o que limita e prejudica a capacidade das mulheres de gerar renda. O longo tempo dedicado aos afazeres domésticos e aos cuidados da família conflita com o tempo dedicado ao trabalho remunerado. As dificuldades de conciliação dos dois tipos de atividade atuam em detrimento da vida familiar e do trabalho remunerado das mulheres.

Feitos esses comentários sobre a condição de atividade da população com 15 ou mais anos de idade, interessa examinar a situação das pessoas que conseguem uma ocupação na atividade econômica. Para isto considera-se no próximo item a posição na ocupação (empregados assalariados, empregados domésticos, empregadores, autônomos, não remunerados e trabalhadores para o próprio consumo e para a autoconstrução).

3. Desigualdade de gênero conforme a posição na ocupação

O emprego assalariado (seja este para estabelecimentos ou para famílias) representava em 2009 aproximadamente 2/3 da ocupação total. Assim, o resto da ocupação, que é trabalho não assalariado (empregadores, autônomos, não remunerados e autoconsumo e autoconstrução) representava aproximadamente 1/3 da ocupação total. Essa proporção é muito elevada o que é um indicativo de que existem problemas de absorção das pessoas no mercado de trabalho no Brasil (Tabela 2).

Tabela 2

Distribuição das pessoas ocupadas conforme posição na ocupação e sexo. Brasil, 2009

Posição na Ocupação	Homem	Mulher	Total
Emprego assalariado formal ⁽¹⁾	44,1	39,4	42,1
Emprego sem carteira	19,3	12,8	16,5
Emprego doméstico c/carteira	0,4	4,5	2,2
Emprego doméstico s/carteira	0,5	12,5	5,6
Não Assalariado	35,7	30,8	33,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE PNAD 2009

⁽¹⁾ Militar, estatutário e empregado com carteira

O emprego assalariado abrange 64,3% da ocupação total de homens e 69,2% no caso das mulheres. Assim, há cinco pontos percentuais de diferença em favor das mulheres. O mercado de trabalho assalariado tem maior participação na ocupação das mulheres do que na dos homens. As oportunidades de emprego assalariado ocorrem em

estabelecimentos econômicos e nas famílias (emprego doméstico remunerado). O emprego doméstico remunerado é o grande responsável pela maior participação do mercado de trabalho na ocupação das mulheres. Efetivamente, 17% das mulheres encontram-se ocupadas no emprego doméstico remunerado. O emprego assalariado em estabelecimento econômico responde por 63,4% da ocupação de homens e 52,2% da ocupação de mulheres.

O percentual de empregos formalizados segundo as leis trabalhistas e previdenciárias no total do emprego assalariado (incluído o emprego doméstico) era de 69% no caso dos homens e 63% no caso das mulheres em 2009. Ou seja, o emprego assalariado do homem é mais formalizado do que o da mulher. Mas, novamente, considerando somente o emprego em estabelecimento econômico 75% do emprego assalariado feminino é formalizado, uma proporção maior do que a do emprego assalariado masculino (70% para o caso do emprego de homens em estabelecimento econômico). Assim, o emprego assalariado da mulher no total do emprego assalariado é menos formal do que o do homem devido ao alto peso do emprego doméstico sem carteira de trabalho. Na ocupação total, o emprego assalariado com carteira (sem incluir o emprego doméstico) corresponde a 44,1% da ocupação masculina e 39,4% da ocupação feminina.

No que diz respeito à ocupação que não é emprego assalariado verifica-se que este corresponde a 35,7% da ocupação total masculina e 30,8% da feminina. As diferenças de gênero nessas ocupações que não são trabalho assalariado aparecem na maior proporção de empregadores e trabalhadores por conta própria no caso dos homens e a maior proporção de não remunerados e autoconsumo no caso das mulheres³.

Assim, a distribuição das pessoas ocupadas segundo posição na ocupação é diferente entre homens e mulheres. O emprego assalariado formal em estabelecimento pesa mais entre os homens. O emprego assalariado sem carteira em estabelecimento também tem maior participação na ocupação dos homens. Entre as mulheres pesa muito o emprego doméstico remunerado e menos de 30% desse tipo de emprego é formalizado. Na ocupação não assalariada há uma maior frequência de trabalhadores homens por conta própria e empregadores enquanto as mulheres estão sobre

³ No caso dos homens, os trabalhadores por conta própria representam 66,5% dos não assalariados e os empregadores 15,5%. No caso das mulheres, as trabalhadoras por conta própria representam 52,2% das não assalariadas e as empregadoras 8,6%. Já as mulheres no autoconsumo representam 18,5% e as não remuneradas 20% das não assalariadas.

representadas no trabalho não remunerado e na produção agrícola para o próprio consumo. Estas diferenças por posição na ocupação são manifestações da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

4. Desigualdade de gênero no emprego formal: estrutura ocupacional e rendimentos

Como já mencionado, os direitos trabalhistas explicitados pela CLT e pelo Estatuto do Funcionário Público referem-se ao emprego assalariado formal. Neste item interessa destacar as diferenças de gênero nesse emprego protegido pela legislação trabalhista.

Entre 2009 e 2010 um aumento do PIB de 7,5% foi responsável pela rápida recuperação da atividade econômica refletindo-se positivamente no emprego formal. A RAIS contabilizou entre esses dois anos um aumento de 2.861 milhões de empregos, o maior da série histórica da RAIS. O nível de emprego feminino teve um crescimento de 7,3%, superior ao dos homens que foi de 6,7%. Esse comportamento, entretanto, significou um aumento pouco significativo da participação da mulher no total de empregos formais que variou de 41,4% em 2009 para 41,6% em 2010. Na verdade, houve nesses dois anos um intenso crescimento do emprego formal de homens e de mulheres.

A RAIS permite destacar importantes diferenças de gênero no emprego assalariado formal de estabelecimentos, ou seja, aquele trabalho assalariado com carteira que não é emprego doméstico e que como foi destacado anteriormente correspondia a 44,1% da ocupação total no caso dos homens e 39,4% no caso das mulheres.

A seguir, analisam-se as diferenças de gênero na estrutura ocupacional levando em consideração, em primeiro lugar, o grupo ocupacional e o tamanho do estabelecimento incorporando também na análise a relação entre os rendimentos masculinos e femininos. Para finalizar, analisam-se as diferenças de gênero nos rendimentos controlando a escolaridade e a duração do vínculo de emprego de homens e mulheres.

4.1. Desigualdade de gênero por grupos ocupacionais

Os grupos ocupacionais refletem uma combinação de considerações sobre funções exercidas na ocupação e nível educacional exigido. Assim, dirigentes, apoio administrativo, vendas, prestação de serviços, operação, manutenção e reparação de máquinas indicam as funções exercidas pelos trabalhadores. Já profissões de ciências e de artes e técnicos de nível médio indicam as exigências de nível educacional para o exercício de determinadas funções. A hierarquia dentro da empresa e o nível educacional exigido ressaltam o “status” das ocupações de dirigentes, profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio.

O tipo de ocupação no nível de desagregação de grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um importante fator diferenciador das remunerações do emprego formal. Em simultâneo, as diferenças de remuneração por tipo de ocupação, gênero e tamanho de estabelecimento dão conta de uma parcela importante da variabilidade total das remunerações dos empregos registrados pela RAIS.

O desvio padrão das remunerações médias por tipo de ocupação, tamanho de estabelecimento e gênero equivale a $2/3$ da média geral de remunerações dos empregos da RAIS-2010. Não dispomos da informação necessária para calcular o desvio padrão das remunerações de homens e mulheres nas diferentes classes de tamanho de estabelecimento e em cada tipo de ocupação, mas a PNAD-2008 informa que o coeficiente de variação das remunerações de todos os empregos formais é muito maior que 0,66, situando-se próximo do dobro do coeficiente de variação das remunerações médias por gênero, tipo de ocupação e tamanho de estabelecimento (aproximadamente 1,25).

De modo que devem ser muito grandes as diferenças de remuneração de homens e de mulheres nas diversas classes de tamanho de estabelecimento e tipos de ocupação. Isto sugere que é insuficiente desagregar as ocupações por grandes grupos da CBO e que devem ser importantes as diferenças de remuneração entre setores de atividade, tipo de empresa, região e outros fatores diferenciadores da remuneração do emprego formal. Não obstante, as diferenças de remuneração média entre os grandes grupos de ocupação, classes de tamanho de estabelecimento e gênero correspondem a

uma parcela expressiva da variabilidade total das remunerações do emprego formal e sua análise é capaz de proporcionar elementos para julgar a importância relativa do gênero como fator diferenciador das remunerações do emprego formal.

A variabilidade das remunerações médias por gênero, tamanho de estabelecimento e tipo de ocupação pode ser decomposta de diversas maneiras. O tipo de ocupação destaca-se entre esses três fatores de diferenciação da remuneração do emprego formal. Considerando primeiramente a diferença de gênero no conjunto do emprego formal e, em seguida, as diferenças por tipo de ocupação separadamente para homens e mulheres e, finalmente, as diferenças de tamanho de estabelecimento, para cada tipo de ocupação, tem-se que a diferença de gênero corresponde somente 2% da variabilidade total das remunerações médias por gênero, tipo de ocupação e tamanho de estabelecimento. Já às diferenças por tipo de ocupação, separando homens e mulheres, corresponde a 78% daquela variabilidade de remunerações médias, ficando com as diferenças de tamanho de estabelecimento, em cada tipo de ocupação, os demais 20%. Alterando a ordem da decomposição, considerando primeiro as diferenças de tamanho de estabelecimento e depois o tipo de ocupação, o resultado modifica-se muito pouco, pois ao tamanho de estabelecimento corresponde 24% da variabilidade total das remunerações médias, atribuindo-se 74% desta ao tipo de ocupação, em cada classe de tamanho de estabelecimento.

Dentre os fatores destacados, então, o tipo de ocupação é o principal diferenciador das remunerações do emprego formal. As diferenças de tamanho de estabelecimento são também importantes, mas o efeito diferenciador de remunerações do tipo de ocupação é muito maior que o do tamanho do estabelecimento. Iniciando a decomposição da variabilidade das remunerações médias pelo tipo de ocupação e considerando em seguida as diferenças de gênero em cada tipo de ocupação e depois as diferenças de tamanho de estabelecimento, o tipo de ocupação no conjunto do emprego formal responde por 68% daquela variabilidade total, enquanto às diferenças de gênero, em cada tipo de ocupação, corresponde 8% e às diferenças de tamanho de estabelecimento 24%. Alterando a ordem da desagregação, considerando primeiro o tamanho de estabelecimento e em seguida o gênero, a importância desta última variável aumenta para 16%, igualando o efeito diferenciador do tamanho de estabelecimento sobre as remunerações do emprego formal.

Esses resultados indicam que o gênero como fator diferenciador das remunerações do emprego formal é tanto maior quanto mais desagregado o nível de observação. A diferença de remuneração por gênero no conjunto do emprego formal é muito pequena diante da enorme variabilidade total das remunerações médias por tipo de ocupação, tamanho de estabelecimento e gênero, mas o efeito diferenciador de remunerações do gênero aumenta substancialmente quando se considera a diferença de gênero em cada tipo de ocupação e principalmente quando se considera separadamente cada classe de tamanho de estabelecimento, quando o gênero passa a ter um efeito diferenciador de remunerações análogo ao do tamanho de estabelecimento. Como será visto em seguida, este resultado reflete a especificidade das distribuições de homens e de mulheres com emprego formal, por tipo de ocupação e tamanho de estabelecimento. A frequência relativa de mulheres é maior que a dos homens justamente nos tipos de ocupação melhor remunerados e nas classes de maior tamanho de estabelecimento, onde em geral são maiores as remunerações do emprego formal. Por este motivo, para evidenciar corretamente as diferenças de remuneração por gênero é necessário considera-las em um nível muito desagregado de observação.

A Tabela 3 mostra os nove grupos ocupacionais da RAIS ordenados conforme o nível médio das remunerações. É possível distinguir três tipos de ocupação. As ocupações da agropecuária e de vendas e prestação de serviços têm baixa remuneração. As ocupações de reparação e manutenção, serviços de apoio administrativo e produção de bens (processos contínuos e discretos) têm remuneração de nível intermediário e as ocupações do poder público e de dirigentes de organização, profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio têm remuneração elevada.

As distribuições de homens e de mulheres com emprego formal entre os tipos de ocupação são muito diferentes. A frequência relativa dos empregos formais femininos nas ocupações de baixa remuneração é semelhante à dos empregos formais masculinos (27,3% dos empregos formais femininos e 26,9% dos empregos formais masculinos são em ocupações de baixa remuneração). Porém, são muito poucos os empregos formais femininos em ocupações da agropecuária, florestas e pesca e praticamente todos os empregos formais femininos em ocupação de baixa remuneração são de vendas e prestação de serviços enquanto os empregos formais da agropecuária, florestas e pesca representam mais de 5% dos empregos formais masculinos.

Tabela 3

Renda média total, distribuição do emprego formal, percentagem de mulheres e diferenças de rendimento conforme grupos ocupacionais. Brasil, 2010

Grupo Ocupacional	Renda Média	Homem	Mulher	% Mulheres	Diferenças de rendimento
Poder público, dirigentes de organização	236,0	4,3	4,9	44,9	57,9
Profissionais das ciências e das artes	210,6	7,0	15,5	61,7	68,6
Técnicos de nível médio	122,8	8,4	14,4	55,5	44,0
Reparação e manutenção	91,1	3,9	0,6	10,3	104,0
Serviços administrativos	89,6	14,1	27,5	58,7	32,1
Produção de bens (processos contínuos)	82,7	4,8	1,8	21,5	59,0
Produção de bens (processos discretos)	71,9	30,6	8,1	16,1	52,8
Serviços e vendas	57,8	21,5	26,3	47,1	32,9
Agropecuários, florestais e pesca	52,2	5,4	1,0	12,1	25,2
Total	100,0	100,0	100,0	42,1	21,3

Fonte: RAIS, 2010

As ocupações com nível de remuneração intermediária participam com 38% do emprego formal feminino e 53,4% do emprego formal masculino. A composição desses empregos formais com remuneração de nível intermediário é também diferente entre homens e mulheres. As ocupações de serviços de apoio administrativo respondem por 27,5% do emprego formal de mulheres e por somente 14,1% do emprego formal masculino. Já o trabalho manual na produção de bens (processos discretos e contínuos) e em reparação e manutenção respondem por 39,3% dos empregos formais masculinos e por somente 10,5% dos empregos formais femininos.

A contrapartida da menor frequência relativa de empregos formais femininos em ocupações de nível intermediário de remuneração é a maior frequência relativa de ocupações com alto nível de remuneração. As ocupações de alto nível de remuneração respondem por 34,8% dos empregos formais de mulheres e por 19,7% dos empregos formais masculinos. A maior frequência relativa de empregos formais femininos em ocupações de alto nível de remuneração ocorre principalmente nas profissões de ciências e de artes e nos cargos técnicos de nível intermediário.

O perfil ocupacional do emprego formal, então, favorece a remuneração das mulheres, mas a remuneração média do total dos empregos formais femininos é menor do que a remuneração média de todos os empregos formais masculinos (uma diferença de 21,3% em favor da remuneração média dos empregos formais masculinos). Isto

porque é muito grande a diferença de remuneração em favor dos homens nos empregos formais de todo tipo de ocupação. Essa diferença varia de 25% em ocupações da agropecuária, floresta e pesca e 32% em serviços de apoio administrativo, vendas e prestação de serviços até 68% nas profissões de ciência e artes e 104% em ocupações de reparação e manutenção.

Em síntese, a desigualdade de gênero no emprego formal se verifica em cada um dos tipos de ocupação, qualquer que seja o nível da remuneração, mas é especialmente marcante nas ocupações melhor remuneradas. Em todos os tipos de ocupação as mulheres estão nas posições mais desfavoráveis e as diferenças de remuneração são tão grandes dentro dos tipos de ocupação que fazem com que a pesar da predominância de mulheres nas ocupações de alta renda (profissões das ciências e das artes e cargos técnicos de nível médio) e das enormes diferenças de renda média entre os tipos de ocupação, a média das remunerações dos empregos formais masculinos seja 21% maior que a dos empregos formais femininos.

4.2. Desigualdade de gênero por tamanho do estabelecimento

Medidas de apoio por parte dos empregadores para a conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares podem facilitar o trabalho remunerado da mulher (OIT, 2009a). A viabilidade dessas medidas depende do tamanho do estabelecimento porque esses apoios envolvem infraestruturas indivisíveis que exigem um número mínimo de beneficiários. Assim, é importante levar em consideração na análise das diferenças de gênero o tamanho dos estabelecimentos que empregam mulheres. A lei brasileira estabelece que as empresas com 29 ou mais mulheres devem custear uma creche para as crianças dessas mulheres (ABRAMO, 2011).

As distribuições do emprego formal de homens e mulheres segundo o tamanho do estabelecimento são diferentes, mas não se nota que seja maior a frequência relativa de empregos formais femininos em estabelecimentos com um número mínimo de vínculos de emprego para justificar a infraestrutura de apoio ao trabalho remunerado das mulheres. A frequência de empregos formais femininos é bem maior que a de empregos formais masculinos somente nos estabelecimentos com mais de 1.000 vínculos de

emprego, onde praticamente metade dos empregos é de mulheres (Tabela 4). Boa parte desses estabelecimentos de grande porte é do setor público.

As diferenças de rendimento entre homens e mulheres são crescentes com o tamanho do estabelecimento. Assim, por exemplo, naqueles estabelecimentos com 500 a 999 vínculos ativos, o rendimento médio dos homens supera em 34% o rendimento médio das mulheres. Nesses estabelecimentos, 41% dos empregos formais são ocupados por mulheres. Nos estabelecimentos de maior tamanho (1.000 ou mais vínculos) a superioridade dos rendimentos masculinos é de 30,7%.

Tabela 4

Distribuição do emprego formal de homens e mulheres, percentual de mulheres e razão entre os rendimentos médios do homem (RMH) e os rendimentos médios da mulher (RMM) em % conforme tamanho do estabelecimento. Brasil, 2010

Tamanho do Estabelecimento	Homem	Mulher	% Mulheres	RMH/RMM %
Até 4 vínculos ativos	8,0	8,8	44,2	17,4
De 5 a 9 vínculos ativos	8,2	7,9	40,9	17,8
De 10 a 19 vínculos ativos	9,4	8,8	40,0	17,5
De 20 a 49 vínculos ativos	12,5	10,7	37,8	19,2
De 50 a 99 vínculos ativos	9,2	7,0	35,0	21,5
De 100 a 249 vínculos ativos	11,7	8,9	35,2	24,6
De 250 a 499 vínculos ativos	9,3	7,9	37,7	29,5
De 500 a 999 vínculos ativos	8,6	8,4	41,0	34,1
1000 ou mais vínculos ativos	23,1	31,7	49,4	30,7
Total	100,0	100,0	41,6	21,4

Fonte: RAIS 2010

Ou seja, mesmo em estabelecimentos cujo tamanho viabiliza apoios por parte do empregador, as mulheres apresentam desvantagem expressiva de rendimentos, indicando a necessidade de reforçar os mecanismos de apoio para permitir uma maior equidade para as mulheres na disputa pelos empregos formais, cuidando para que a exigência desses mecanismos de apoio não resulte em maior discriminação contra o emprego de mulheres (OIT, 2011)

4.3. Desigualdade de gênero nos rendimentos conforme escolaridade

As diferenças de renda desfavoráveis às mulheres resultam da segregação das mulheres em ocupações pior remuneradas, devido principalmente às dificuldades destas em conciliar a vida familiar com o trabalho remunerado. No ambiente de trabalho as mulheres são muitas vezes penalizadas pelas responsabilidades familiares, pois existe um estereótipo que coloca em dúvida seu profissionalismo em relação às tarefas que elas podem desempenhar como consequência do conflito entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares.

Para explicitar melhor as diferenças de remuneração é considerado o nível de escolaridade dos trabalhadores. A Tabela 5 mostra que, no emprego formal, a escolaridade das trabalhadoras é bastante superior à dos trabalhadores. Essa vantagem feminina reflete vários aspectos: a maior escolaridade das mulheres no conjunto da população, os postos de trabalho no emprego formal de mulheres exigem nível superior de escolaridade e o fato de que as mulheres de famílias com condição socioeconômica mais desfavorecida e que possuem menor grau de escolaridade ainda têm uma participação menor na atividade econômica (HOFFMANN e LEONE, 2004) e as que participam da atividade econômica são relegadas ao emprego não formal, notadamente trabalho não remunerado, produção agrícola para o próprio consumo e emprego doméstico sem carteira de trabalho.

Tabela 5

Grau de Instrução e razão entre os rendimentos médios de homens (RMH) e rendimentos médios de mulheres (RMM). Brasil 2010.

Grau de Instrução	Homem	Mulher	% Mulheres	RMH/RMM %
Fundamental Incompleto	20,9	10,2	25,8	41,5
Fund. completo, médio incompleto	24,3	16,6	32,7	38,0
Médio completo, superior incompleto	43,1	50,0	45,2	41,7
Superior Completo	11,7	23,2	58,5	68,9
Total	100,0	100,0	41,6	21,3

Fonte: RAIS 2010

A comparação dos rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, evidencia em primeiro lugar que qualquer que seja o nível de escolaridade, os rendimentos médios masculinos são sempre superiores aos femininos e, em segundo lugar, que no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, ainda quando a representatividade do emprego formal é maior para as mulheres. No nível superior de escolaridade o rendimento médio dos homens supera em 69% o rendimento médio das mulheres.

Destaca-se, novamente, o fato de que no total do emprego formal a renda média do homem é 21% maior que o da mulher, mas nos quatro níveis de instrução apresentados na tabela 6 essas diferenças variam de 38% a 69%. No Brasil é enorme a diferença de renda por nível de instrução tanto entre homens quanto entre mulheres. Pessoas com nível médio de instrução ganham muito mais do que as pessoas que tem a escolaridade básica (completa ou não) e a diferença é ainda maior comparando as pessoas com nível superior de instrução com as que têm o nível médio completo. Entre as mulheres com emprego formal 73% tem nível de escolaridade média ou superior enquanto que entre os homens esta proporção é de apenas 55%. Essa diferença de composição do emprego formal masculino e feminino é a responsável pelo fato de que a diferença de renda média total em favor dos homens seja muito menor do que o verificado em cada um dos níveis de escolaridade (LEONE e MORETTO, 2012).

Em resumo, os maiores níveis de escolaridade das mulheres com emprego formal não lhes garante o acesso a níveis de rendimento semelhantes aos masculinos. Tudo indica que existem muitos empregos formais de nível superior de escolaridade para mulheres que não proporcionam rendimentos tão elevados como alguns empregos do mesmo nível de instrução para homens, além da maior dificuldade de ascensão por parte das mulheres aos cargos de chefia⁴.

Por último e de forma complementar é importante lembrar que os fluxos de contratação e dispensa no Brasil são muito grandes. Poucos empregados têm funções mais amplas e vínculo de emprego mais estável. Esses empregados permanecem na empresa e realizam diferentes funções que a empresa precisa ao longo do tempo. Uma

⁴ Por não poder contar com uma maior participação masculina nas responsabilidades domésticas e por não dispor dos apoios necessários para conciliar essas responsabilidades com o trabalho remunerado, as mulheres com nível médio e superior de instrução tendem a ficar segregadas aos empregos formais pior remunerados que têm esse nível de instrução como pré-requisito de entrada.

grande parte dos empregados contratados executa serviços específicos e é dispensado logo que não existe mais uma demanda por esse serviço. Esses grandes fluxos de contratação e dispensa e pouco tempo de serviço acumulado na empresa dificultam a consolidação de carreiras profissionais, prejudicam a organização dos trabalhadores e facilitam a grande heterogeneidade de rendimentos que existem no Brasil (BALTAR, 2011).

A Tabela 6 revela que o tempo médio de serviço no emprego para as mulheres é de 5,4 anos e para os homens de 4,5 anos, uma diferença de 20%. Mostra, também, frequências relativamente maiores entre os homens nas faixas de menor tempo de serviço no emprego. Essas frequências ficam iguais nas faixas de 1 a 3 e de 3 a 5 anos e a partir de 5 anos a frequência relativa das mulheres é maior que a dos homens e a diferença é crescente. Por esse motivo, a proporção de mulheres aumenta com o tempo de serviço, atingindo 48% entre os empregados com 10 ou mais anos de serviço.

Tabela 6

Distribuição do emprego formal segundo tempo de serviço e sexo. Brasil 2010

Tempo de Serviço (em anos)	Homem	Mulher	% Mulheres
Menos de 1 ano	36,7	32,1	38,3
1 a 3 anos	25,9	25,7	41,4
3 a 5 anos	11,3	11,3	41,6
5 a 10	12,0	12,7	42,8
10 e mais	14,0	18,3	48,1
Total	100,0	100,0	41,6

Fonte: RAIS 2010

Tudo indica, então, que os homens permanecem menos tempo no emprego do que as mulheres. No primeiro ano no serviço há uma rotatividade maior por parte dos homens e as mulheres conseguem permanecer no emprego, sendo que muitas delas acumulando mais de 10 anos no serviço, em uma proporção muito maior do que a dos homens. A maior frequência relativa de mulheres com mais de 5 anos no serviço provavelmente se deve a maior importância relativa do emprego no setor público para as mulheres.

5. Conclusão

O desemprego feminino é muito maior que o masculino e as participações do emprego doméstico remunerado no trabalho assalariado de mulheres e de trabalho não remunerado nas ocupações não assalariadas femininas são muito grandes. O crescimento da economia, entretanto, tem permitido reduzir a taxa de desemprego e ampliar a participação na ocupação das pessoas, do emprego assalariado em estabelecimento econômico. As grandes empresas que reduziram fortemente o emprego na década de 1990 voltaram a aumentar o emprego. Além disso, as pequenas empresas tornaram-se mais propensas à formalização de suas atividades, repercutindo na formalização dos contratos de trabalho.

É importante ampliar o emprego formal para melhorar a qualidade do emprego dos trabalhadores (as). A composição dos empregos formais, entretanto, é diferente entre homens e mulheres. Os homens predominam nas ocupações manuais decorrentes da produção material de bens e as mulheres se concentram em ocupações não ligadas diretamente a produção de bens, como às atividades de apoio administrativo, os cargos técnicos de nível médio, as profissões das ciências e das artes e as ocupações de venda e de prestação de serviços. Os rendimentos médios das mulheres são inferiores aos dos homens, qualquer que seja o nível de instrução, mas esta diferença é mais acentuada no nível superior de escolaridade. Esta desvantagem das mulheres no que se refere aos rendimentos ocorre em simultâneo a uma maior proporção de mulheres do que os homens nos empregos em estabelecimentos de maior tamanho e com vínculos mais estáveis no emprego. Essas duas características estão relacionadas à maior importância do setor público para o emprego formal feminino.

No emprego formal as mulheres continuam, em grande medida, excluídas das ocupações diretamente vinculadas à produção de bens e nas ocupações de apoio administrativo, prestação de serviços, vendas, profissionais de nível superior e técnicos de nível médio as exigências de escolaridade mínima tendem a dificultar a inserção de mulheres de nível socioeconômico mais baixo. Portanto, a elevada frequência feminina no emprego formal de ocupações administrativas, de prestação de serviços, de vendas, de profissões de nível superior e técnicos de nível médio absorve mulheres de nível socioeconômico intermediário e alto, contribuindo, inclusive, para ampliar o nível de renda dessas famílias.

Como já mencionado, é justamente nesse tipo de famílias onde a participação feminina na atividade econômica é maior. Essas mulheres, entretanto, têm também enorme dificuldade para conciliar o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares, porque os homens pouco contribuem nessas responsabilidades e são escassos os meios de apoio para essa conciliação. Essas dificuldades aparecem na enorme diferença de renda em favor dos homens devido ao fato de que as mulheres por causa dos problemas de conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares ficam segregadas nos subgrupos ocupacionais de menor remuneração. Essa desvantagem feminina ocorre até mesmo no setor público que responde por grande parte dos empregos formais de profissões das ciências e das artes, onde predominam as mulheres.

Conclui-se, então, que o principal desafio para diminuir as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho é antes de tudo garantir a continuidade do crescimento da economia para prosseguir reduzindo a taxa de desemprego e oferecendo alternativas ao trabalho não remunerado e emprego doméstico, procurando simultaneamente fazer com que os empregos assalariados cumpram com as leis do trabalho e da previdência social. Porém, para que as mulheres possam aproveitar melhor as oportunidades de emprego geradas pela economia é necessário melhorar as condições para a conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Isto supõe uma mudança de atitude dos homens, passando a colaborar mais nos afazeres domésticos e pode ser facilitado por um maior investimento público e privado na criação da infraestrutura necessária para apoiar a conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Caso diminua a desvantagem feminina nas disputas pelo emprego assalariado (desvantagem esta associada a sua maior participação nas responsabilidades familiares) será possível avançar mais rapidamente na redução das diferenças de remuneração por sexo que ocorrem em todos os tipos de ocupação, especialmente naquelas que exigem maior nível de escolaridade e remuneram melhor a força de trabalho.

6. Bibliografia

ABRAMO, L.; TODARO, R. (2005). Custos do Trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. IN: ABRAMO, L. (Ed.) *Questionando um mito: custos do*

trabalho de homens e mulheres. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT.

- ABRAMO, L. (2004). Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego. *Seminário Nacional: Política Geral de Emprego. Necessidades, opções, prioridades*. OIT, Brasília, 9 e 10 de dezembro de 2004.
- BALTAR, P. (2011). Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho no Brasil. In: CARNEIRO, R e MATIJASTIC, M. (Orgs.) *Desafios do Desenvolvimento Brasileiro*. Brasília: IPEA.
- BALTAR, P.; KREIN, J. D.; LEONE, E. (2009). Economia e Mercado de Trabalho no Brasil. In: LEITE, M. de P.; CARNEIRO, A. M. (Orgs.). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México*. São Paulo: Annablume; FAPESP (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).
- BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M. (2008). Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. de O., SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- CARNEIRO, R. (2011). Desafios do Desenvolvimento Brasileiro. In: CARNEIRO, R e MATIJASTIC, M. (Orgs.) *Desafios do Desenvolvimento Brasileiro*. Brasília: IPEA.
- DEDECCA, C. S. (2008). Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, A. de O., SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. (2004). Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia*. Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG. Belo Horizonte. Vol. 14 Nº 2 maio_agosto, 2004.
- LE FEVRE, N. (2008). Modelos de feminização das profissões na França e na Grã Bretanha. In: COSTA, A. de O., SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- LOMBARDI, M. R. (2008). Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. . In: COSTA, A. de O., SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- MARUANI, M. (2008). Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. In: COSTA, A. de O. SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.)

Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV.

- LEONE, E. (2010). O Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na Economia Informal. (*Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de trabalho, 3*) , Brasília – OIT. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/247>
- LEONE, E; BALTAR, P. (2006). Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos de População*. Vol.23 – n. 2 – jul./dez., 2006.
- LEONE, E; BALTAR, P. (2008). A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População* v. 25, n.2, São Paulo: Rebep, 2008.
- LEONE, E; MORETTO, A. (2012). Custo do Trabalho e medidas de Conciliação Trabalho e Família. Relatório Final, OIT.
- MONTALI, L. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos de População* 23 (2). São Paulo: Rebep, 2006.
- NORONHA, E. G. (2003). Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 18, nº 53, São Paulo, Oct. 2003.
- OIT (2009). *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social*. *Organização Internacional do Trabalho*. Brasília: OIT.
- OIT (2009a). Notas da OIT. Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques. OIT, Brasil.
- OIT (2011). Igualdade no mercado de trabalho: um desafio contínuo. (www.ilo.org/declaration).
- OLIVEIRA, O.; ARIZA, M. (2001). Gênero, Trabalho e Exclusão Social. In: OLIVEIRA, M. C. (Org.) *Demografia da Exclusão Social – Temas e Abordagens*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, NEPO.
- THERBORN, G. (2006). *Sexo e poder*. São Paulo: Contexto.
- TROVÃO, C. J. B. M. (2010). Emprego, Indústria e Condição de Exportação: a evolução do mercado de trabalho formal no Brasil de 2002 a 2008. Dissertação de Mestrado. Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, SP.