

ASSIMETRIAS ENTRE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: CRISE E POLÍTICAS PÚBLICAS

Anita Kon* (**)

RESUMO

Este trabalho objetiva subsidiar o conhecimento da situação assimétrica entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro. Apresenta inicialmente considerações teóricas sobre estas disparidades, que resultam em bloqueios estruturais ao desenvolvimento econômico. Em sequência, uma análise empírica avalia a desigualdade ocupacional brasileira segundo gênero, incluindo as diferenças nos rendimentos médios, que tendem a se exacerbarem no país como efeito da crise econômica atual. Finalmente, são discutidas as necessidades de implementação de políticas públicas para a correção das assimetrias, uma vez que políticas globais de apoio ao trabalho que não incorporem a abordagem de gênero tendem a determinar a permanência de desvantagens femininas.

Palavras-chave: Trabalho. Gênero. Discriminação. Políticas públicas. Crise.

ABSTRACT

The paper aims to subsidize the knowledge about the asymmetric situation between genders in the Brazilian labor market. It first presents theoretical considerations on these inequalities, which result in structural blockades to economic development. It follows an empirical analysis on the Brazilian occupational disparities including the average earnings differences, which tend to be extended as an effect of the present international crisis. Finally, there are discussed the public policies to be implemented to minimize those asymmetries, since global policies to support labor market which do not include a gender approach tends to maintain the feminine disadvantages.

Keywords: Labor. Gender. Discrimination. Public policies. Crisis.

* Doutora em Economia pela FEA/USP, Professora Titular da PUC/SP. Coordenadora do Grupo de Pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia da PUC/SP. E-mail: anitakon@pucsp.br.

(**) A autora agradece ao CNPq pelo apoio à pesquisa.

Introdução

Uma das questões que têm merecido historicamente uma observação particular dos economistas diz respeito à divisão do trabalho em uma sociedade e suas implicações sobre a produção e a distribuição econômicas, seja como resultado ou como determinante do processo econômico. Explicar através de premissas teóricas e avaliação empírica este processo de distribuição de tarefas e funções entre indivíduos – que são agentes do processo de produção econômica enquanto fatores de produção ou forças produtivas – tem sido o objetivo buscado pela pesquisadora.

O cenário econômico mundial descrito pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em seu discurso de abertura da 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2009, chama a atenção para uma série de desafios no mundo do trabalho, como o aumento do desemprego, o incremento da pobreza e as dificuldades das empresas. “Quando vemos todas estas coisas em conjunto, podemos afirmar que o mundo está enfrentando uma crise de emprego e da proteção social que poderia durar de seis a oito anos” (SOMAVIA, 2009).

A crise atual apresenta uma conotação sistêmica, expressando a falência do modelo financeiro mundial em distintas esferas e as respostas de mercado que vêm ocorrendo significam mais concentração de riqueza, exploração do trabalho de homens e mulheres e reacomodação das desigualdades. Entre estas, as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho mostram um aspecto contundente que requer a avaliação de quais transformações e quais respostas são necessárias para que, nas crises, não se busquem acentuar ou criar novas formas de assimetria.

No Brasil, especificamente, a ênfase do planejamento governamental e da determinação de políticas públicas, nas duas últimas décadas, tem sido dirigida, para as questões de consecução e manutenção da estabilização econômica. Desde a crise financeira internacional de setembro de 2008, a preocupação prioritária, associada a estas questões, consiste na consecução de medidas de contenção dos impactos desfavoráveis da crise sobre o sistema econômico brasileiro.

Às questões de disparidades entre gêneros no contexto do trabalho, ficam atribuídas medidas posteriores, da mesma forma que vem sendo postergada a formação de capacidades gerenciais de agentes do setor público, comprometidos com objetivos de igualdade entre gêneros e capazes de dialogar constantemente com outros agentes sociais e com os beneficiários destes programas. Neste contexto, é observado no país que a desigualdade de gênero no mundo do trabalho, assim como em outros países latino-americanos, é um problema estrutural que vem se prolongando há muito tempo, mas é provável que se acentue como consequência da crise. Em tempos de crise econômica, verificou-se, com frequência, que as consequências negativas atingem com maior rapidez as mulheres e, por outro lado, a recuperação acontece mais lentamente.

É preciso salientar que as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro acabam por dificultar o próprio desenvolvimento econômico como um todo, pois, ainda que estas desigualdades tenham impactos mais diretos sobre a população feminina, os custos totais implicados refletem-se nos dados de produção, consumo e investimento do país como um todo. Isto acarreta elevação dos custos para o bem-estar populacional, diminuindo a capacidade de gerenciamento eficaz para a redução da pobreza e, conseqüentemente, do crescimento sustentável, além de não colocar em ação toda a potencialidade dos recursos humanos capacitados para o aumento da produção e produtividade econômica.

Dessa forma, este trabalho tem por objetivo fornecer subsídios para o conhecimento da situação consideravelmente precária, na esfera do mercado de trabalho brasileiro, no que diz respeito às condições desvantajosas das trabalhadoras brasileiras e que podem ser exacerbadas no contexto de crise atual. A próxima seção apresenta considerações teóricas sobre determinantes das assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho que resultam em bloqueios estruturais à diminuição das desigualdades. A seção 3 dedica-se a uma análise das tendências estruturais da desigualdade ocupacional brasileira segundo gênero, examinando, em uma abordagem empírica, as diferenças nas situações masculina e feminina no mercado de trabalho, avaliando a situação desigual do trabalho entre gêneros que desfavorece a força de trabalho feminina e tende a se exacerbar como consequência da crise desde 2008.

A seção seguinte trata da questão da qualificação do trabalhador e sua associação com o gênero a partir da disponibilidade de capital humano. As seções 5 e 6 examinam a condição feminina como chefe de família através de sua inserção no mercado de trabalho brasileiro e as desigualdades entre gêneros nos rendimentos médios do trabalho. Finalmente, as considerações finais mostram as necessidades de implementação de políticas públicas específicas para a correção de assimetrias significativas, uma vez que políticas globais de apoio ao trabalho e renda que não incorporam abordagem de gênero, determinam a permanência ou o crescimento das desvantagens femininas.

Determinantes de assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho: discriminação ou segmentação?

A literatura dedicada à Economia do Gênero discute a prevalência de alguns fatores na determinação da distribuição do trabalho entre homens e mulheres, tanto da parte da oferta quanto da demanda por trabalho, que acabam por estabelecer a estruturação ocupacional de um mercado. As visões de especialistas¹ sobre alguns determinantes mais relevantes podem ser resumidos como:

a) diferenças entre os gêneros com relação aos gostos pelas atividades de trabalho, que são influenciados por valores sociais e, dessa forma, apresen-

1. (ABRAMO; TODARO, 2002); (ABRAMO; TODARO, 1998); (GARDNER, 1993); (BETTIO, 1987, 2009); (BRUSCHINI, 2006); (CAMBOTA; LOPES, 2007); (BALTAR; LEONE, 2008).

tam diferenciações entre as sociedades em um período e em uma mesma sociedade com a evolução do tempo;

b) diferenças entre os gêneros nas capacidades para o trabalho, que conduzem à exploração das vantagens comparativas por meio da divisão de trabalho do mercado. Se na realidade cada gênero tem realmente predisposição para executar melhor algum tipo de tarefa, então a sociedade conseguiria maior eficiência com a segregação. Deve ser ressaltado o fato de que estas capacidades se transformam com a possibilidade de qualificação da mão de obra;

c) separação dos gêneros de modo a reduzir os conflitos no trabalho relacionados a tensões entre os sexos;

d) necessidade de equilibrar o trabalho de mercado com o doméstico e outros afazeres familiares. Em algumas sociedades mais avançadas da atualidade, algumas atividades, antes de mercado, são estimuladas a serem desempenhadas no ambiente doméstico, como forma de redução de custos para a sociedade e maior eficiência (como por exemplo, cuidado dos velhos, de grupos de crianças, ou de doentes convalescentes);

e) informação imperfeita dos empregadores das capacidades relativas entre os gêneros;

f) exploração de parte das mulheres por homens ou por outro subsetor da sociedade;

g) a atividade deve ser compatível com a reprodução e com o cuidado dos filhos;

h) as atividades da mulher são, frequentemente, uma extensão de seu trabalho doméstico. Assim ocorre com as tarefas consideradas tipicamente como trabalho feminino, não masculino;

i) cada gênero apresenta uma combinação e estoques diferenciados de capital humano geral e específico, que acarretam diferentes taxas de retorno quando comparados no mercado de trabalho;

j) as diferenças no planejamento sobre o tempo de vida útil no trabalho do homem e da mulher levam à consideração, pelos empregadores, de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa, o que privilegia o trabalho masculino.

Dessa forma, homens e mulheres, empregadores e trabalhadores expressariam diferentes preferências por condições de trabalho, e classificariam as oportunidades de emprego a partir destas condições. Algumas características dos empregos acarretam escolhas diferenciadas entre os gêneros, como: variedade no número de tarefas, autonomia de funções, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros na empresa, grau de controle, tempo de locomoção ao local, liberdade de dispensas, uso das capacidades de trabalho e condições de saúde, entre outras.

Porém, as evidências empíricas revelam a tendência de que a segmentação do trabalho vem favorecendo o sexo masculino. As ocupações desempenhadas principalmente por mulheres têm recebido ganhos inferiores aos das desempenhadas por homens; apresentam maior rotatividade e piores condi-

ções de proteção trabalhista. Jacobsen (1998) discute se a segmentação é basicamente um estado imutável ou se são possíveis mudanças nesta condição. Se existirem forças significativas que impelem a sociedade à segregação, existe grande probabilidade de que as políticas designadas a diminuí-la serão adaptadas de forma a preservá-la, de modo que talvez ressurgja em formas menos notáveis. Porém em algumas sociedades, algumas políticas públicas colocadas em prática ocasionaram mudanças consideráveis em outras áreas com a intervenção, enquanto as diferenças entre gêneros com relação a salários e absorção de trabalho têm sido mais resistentes à mudança. Esta autora salienta que, de um modo geral, os diferenciais de segmentação entre os sexos têm diminuído desde os anos 1960, porém a taxa de mudança tem sido muito menor do que os índices de segregação por raça, e conseqüentemente o nível de segregação entre os sexos é consideravelmente superior.

A flexibilização do mercado de trabalho – salarial, numérica (de emprego) ou funcional – tem sido apontada como uma dimensão crucial do processo de diminuição de desigualdades entre sexos, como meio de permitir que as empresas se adaptassem às mudanças nas condições de mercado. A questão de gênero acrescenta uma nova perspectiva a esta análise da flexibilidade, pois cada uma dessas formas de flexibilidade recebe forte influência do sexo do trabalhador.

A flexibilidade salarial afeta o salário familiar do trabalhador masculino, pois cada vez mais os trabalhos são pagos em consonância aos salários femininos (quando possível a substituição da função por uma trabalhadora), que são inferiores. A flexibilidade no emprego é obtida frequentemente através do uso de trabalhadores em tempo parcial ou temporário, a que se adapta, particularmente, um grande número de mulheres. A flexibilidade interna, por sua vez, transforma as condições de trabalho nas indústrias em que predomina o trabalho masculino, pela substituição por um emprego semelhante “secundário” (com poucas perspectivas de promoção e condições vagas de definição do posto de trabalho) exercido por uma mulher (DOMBOIS, 1999; KON, 2005; YAÑEZ, 2003).

Grande parte desta flexibilização no mercado de trabalho foi resultante da falta de equidade no pagamento do trabalho entre os sexos e isto é defendido por muitos analistas, como uma forma de possibilitar que as forças de mercado se adaptem e respondam às condições de mudança econômica. Assim, salários mais altos são utilizados para diminuir a escassez de oferta de trabalhadores em determinada ocupação ou posto de trabalho e salários mais baixos são utilizados quando há excesso de oferta de trabalhadores; valores comparáveis ou equitativos não permitiriam esta flexibilidade. A partir disto, a feminização é considerada como parte de uma estratégia direta do empregador, para diminuir salários e aumentar o controle sobre mercados de trabalho internos (às empresas) e externos (DOMBOIS, 1999; YAÑEZ, 2003; BETTIO, 2009).

Outra causa de consideráveis assimetrias entre os sexos refere-se aos efeitos diretos da discriminação sobre o gênero, conceito que deve ser diferen-

ciado de segmentação. Do ponto de vista econômico esta discriminação é presente quando duas pessoas que possuem igual produtividade e gostos para o trabalho, mas que são membros de diferentes grupos (definidos de acordo com alguma característica, seja de gênero, raça, classe, preferência sexual, crença religiosa etc.) recebem, no mesmo local e posto de trabalho, diferentes salários e/ou oportunidades de acesso a à vaga existente (JABOBSEN, 1998, p. 304).

A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção. Por outro lado, a comprovação destas evidências de discriminação torna-se difícil, tomando a forma de depoimentos diretos, pesquisas de auditoria e evidências indiretas através de informações estatísticas. No entanto, muitas vezes perdem o poder de explicação devido à interferência de outros fatores que influenciam as variáveis, embora sejam encontrados na literatura alguns modelos neoclássicos que tentam explicar por meio da maximização da utilidade ou dos lucros, os mecanismos de equilíbrio que consideram discriminação.

Estas teorias basearam-se no preconceito ou em divergências do modelo de competição perfeita. As fontes de preconceito nestes modelos podem ser tanto os empregadores, quanto os trabalhadores ou mesmo os consumidores. As divergências da competição perfeita por empregos entre gêneros apontam para o poder de mercado da parte de grupos da sociedade ou informação imperfeita sobre a produtividade do trabalhador. Estes modelos tentam justificar a prática de discriminação para a consecução do equilíbrio no longo-prazo.

A desigualdade ocupacional brasileira segundo gênero: uma tendência estrutural

Considerações iniciais

É necessário salientar, inicialmente, que a conotação do termo gênero é utilizada quando a identidade do indivíduo leva em conta sua definição enquanto ente social, que pode ser afetado por uma série de aspectos sociais como família, etnicidade, religião e outros que lhe conferem um papel social e cultural específico. O papel social de gênero das pessoas, por sua vez, pode ser definido pelos tipos de atividades que a sociedade determina como apropriada para indivíduos que possuam determinado tipo de configuração genética física de sexo. As informações empíricas utilizadas trazem a conotação de sexo referindo-se a características de homem e mulher. Porém, nessas informações não é possível a separação entre identidade de sexo e identidade de gênero e, portanto, na análise aqui elaborada, as diferenças entre sexo são consideradas como representativas das desigualdades entre gêneros.

Como é notório, nas décadas mais recentes, as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho brasileiro, como historicamente já vinha ocorrendo com os países mais desenvolvidos. No entanto, as dificuldades econômicas que se instalaram no país nas décadas de 1980 e 1990, tiveram um efeito particular no emprego e na ocupação feminina no país, pois o aumento

desta participação nos momentos de crise se explica mais pela necessidade de complementação da renda familiar, do que pela tendência histórica de modernização socioeconômica, como nos países mais avançados.

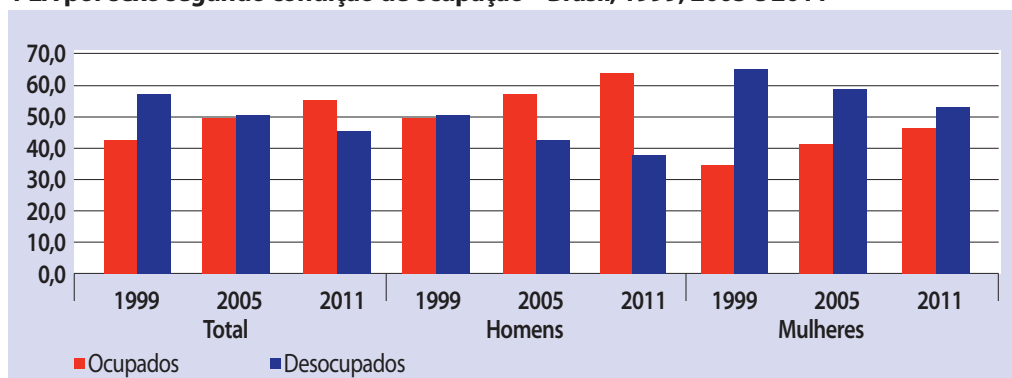
A observação empírica sobre as condições diversificadas de trabalho entre gêneros para o Brasil, como exposto nas subseções seguintes, mostra que esta segmentação, resultante de fatores específicos conforme examinados na seção anterior, e apesar ou devido ao aumento da participação feminina na força de trabalho, acaba por estabelecer uma conotação estrutural que vem persistindo no tempo, que toma a forma de desvantagens para as mulheres.

A distribuição do trabalho segundo situação do domicílio e condição de ocupação

A distribuição da força de trabalho brasileira entre gêneros é observada inicialmente a partir da localização dos trabalhadores de acordo com sua participação na região urbana ou rural. É verificado que do total de trabalhadores da região urbana, pouco mais da metade é constituída por mulheres que, na região rural, participam com menos de 39% e nos dois anos iniciais do período analisados não foram constatadas alterações nesta composição (IBGE, 1999 e 2005). No entanto em 2011, esta proporção teve uma ligeira mudança, já que a participação feminina na área rural situou-se em pouco mais de 36% (IBGE, 2012), revelando um número crescente de mulheres que se dirigem à zona urbana em busca de trabalho. Observa-se que ainda predomina fora da cidade a mentalidade tradicional da função feminina como prioritária no trabalho doméstico e no cuidado dos filhos, o que atrasa a evolução global da geração de renda no mercado de trabalho, no sentido da diminuição das assimetrias entre gêneros.

Por outro lado, do total de trabalhadores ocupados, acima de 80% situa-se na região urbana, o mesmo se verificando para o total de cada sexo, com concentração não muito significativamente maior entre as mulheres (82% para os homens e 86% para as mulheres em 2011). A condição de alta urbanização caracteriza uma situação de países em que a especialização agrícola já cedeu lugar para a industrialização e se encontra em processo menos precário de desenvolvimento, onde por hipótese as condições de desigualdades seriam menores.

Gráfico 1
PEA por sexo segundo condição de ocupação – Brasil, 1999, 2005 e 2011



Fonte: IBGE-PNAD. 1999(1), 2005 e 2011
Elaboração da autora
Nota (1): Em 1999, a PNAD não pesquisava a população rural de Rondônia, Acre, Roraima, Amazonas, Pará e Amapá

A observação da condição de ocupação dos trabalhadores mostra que, para o total da PEA, houve melhora entre os anos observados, tendo em vista que, se no início do período quase 58% não eram ocupados, em 2005 e 2011 esta situação veio diminuindo e a ocupação se elevou respectivamente para quase 50% e 55% da população (Gráfico 1). A abordagem da PEA focando separadamente cada sexo mostra que, em 1999, entre os homens, a condição de ocupados e não ocupados distribuía-se quase que igualmente, com diferença negativa, porém não significativa para a situação de ocupado. Porém no fim do período analisado, a condição de ocupado elevou-se consideravelmente para mais de 63%, apesar da diminuição relativa de homens na PEA. Entre as mulheres, se em 1999 apenas cerca de 1/3 se apresentava entre as ocupadas, nos anos de 2005 e 2011 houve melhora nesta condição, embora o grupo de não ocupadas ainda equivalesse a quase 60% (em 2005) e mais de 53% da força de trabalho feminina, no período mais recente.

O aumento na PEA feminina no país no período foi explicado mais adequadamente como resultado da entrada mais intensa de mulheres no mercado de trabalho por necessidade de complementação da renda familiar, do que pela condição de maior desenvolvimento cultural que conduz à condição de maior autonomia, como é observado em outros países mais avançados. Por outro lado, fica evidenciado ainda pelos dados do IBGE, que o número de mulheres vivendo na pobreza aumentou mais que proporcionalmente ao número de homens, no Brasil.

Na sequência serão analisadas as diferenças entre a distribuição dos gêneros no mercado de trabalho, de acordo com algumas características relevantes salientadas na teoria, como posição na ocupação, a representatividade enquanto chefes de famílias, idade, escolaridade, jornada de trabalho e rendimentos. A seção é finalizada com a análise da questão da segmentação de acordo com a qualificação.

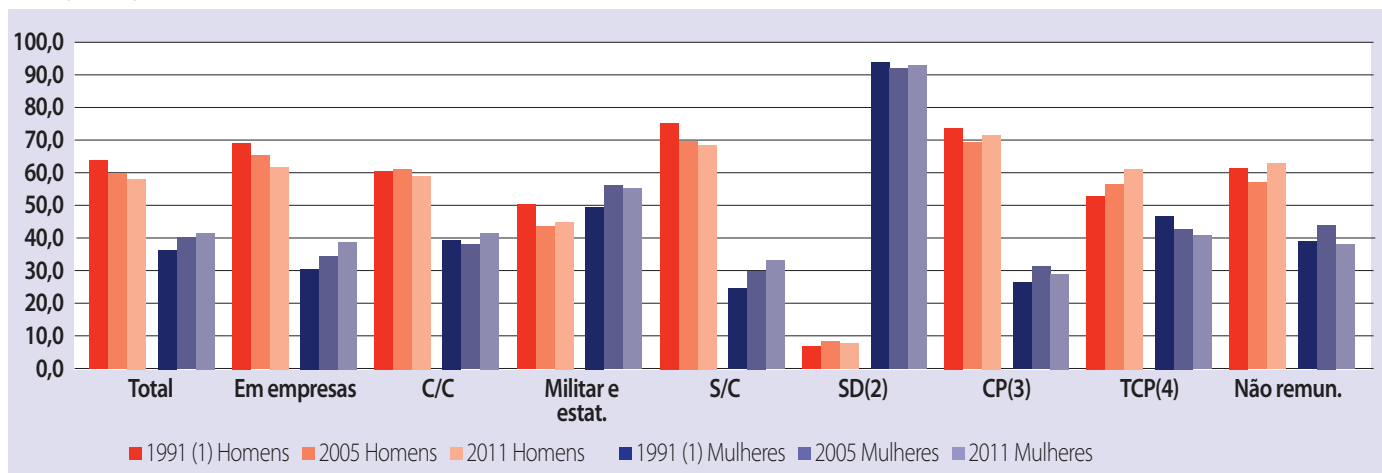
Posição na ocupação: composição entre gêneros

O exame da posição na ocupação segundo os gêneros é primeiramente observada através da distribuição de pessoas que estavam à procura de trabalho na semana de referência (Gráfico 2). Pode-se notar que em 1999, a representatividade dos homens é muito superior à feminina (respectivamente 64% e 36%), entre as pessoas à procura de trabalho, situação que, embora com gradativa diminuição de intensidade, permanece no período posterior, já que se verificam assimetrias de 60% e 40% em 2005 e em 2011 de 58% e 42% respectivamente.

Entre estas pessoas, nas empresas, a proporção relativa de participação entre os gêneros permanece quase a mesma entre os ocupados com carteira de trabalho (C/C) em todo o período, com representatividade feminina em torno de 40%. Porém, entre os sem carteira (S/C) os homens representavam mais de 76% em 1999, no período seguinte eram 71% (2005) e quase 68% em 2011. Portanto, a possibilidade feminina de se colocar em um emprego na empresa aumenta relativamente mais se trabalhar em condições informais. Já do total de trabalhadores formais, 1/4 eram mulheres em 1999 e passaram a cerca de 1/3 em 2011.

Gráfico 2

Distribuição de pessoas que procuraram trabalho na semana por gênero segundo posição na ocupação
Brasil, 1999, 2005 e 2011



Fonte: IBGE-PNAD. 1999(1),2005 e 2011

Elaboração da autora

Notas: (1): Em 1999, a PNAD não pesquisava a população rural de Rondônia, Acre, Roraima, Amazonas, Pará e Amapá

(2) Serviço Doméstico

(3) Conta própria

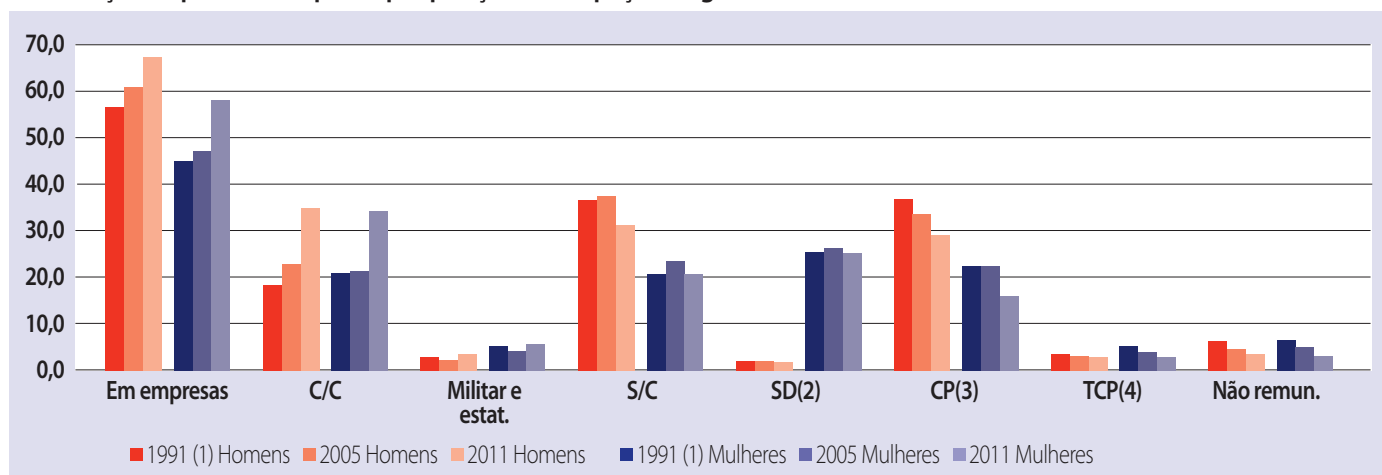
(4) Trabalhadores na produção e construção para próprio consumo

Obs.: C/C = Com Carteira

S/C = Sem Carteira

Gráfico 3

Distribuição de pessoas ocupadas por posição na ocupação no gênero



Fonte: IBGE-PNAD. 1999(1),2005 e 2011

Elaboração da autora

Notas: (1): Em 1999, a PNAD não pesquisava a população rural de Rondônia, Acre, Roraima, Amazonas, Pará e Amapá

(2) Serviço Doméstico

(3) Conta própria

(4) Trabalhadores na produção e construção para próprio consumo

Obs.: C/C = Com Carteira

S/C = Sem Carteira

Relação semelhante se verifica entre os trabalhadores por conta própria (CP), enquanto os trabalhadores que se dedicavam à produção para o próprio consumo e próprio uso (TCP) que apresentavam distribuição menos disparelha no início do período analisado, representando pouco mais de 53% de homens e quase 47% de mulheres, no último ano analisado apresentavam maior assimetria, respectivamente com 61% e 39%.

Por sua vez, do total de pessoas ocupadas, a distribuição segundo a posição na ocupação (Gráfico 3) mostra, uma concentração nas empresas ou na área militar de 55% dos homens da PEA em relação ao total de seu gênero em

1999, dos quais a posição de ocupado sem carteira assinada prevalece (35,7% do total da PEA masculina) em relação aos com vínculo empregatício oficializado (20%). Porém observa-se uma melhora na condição de trabalho nas empresas, pois em 2011, 66% se encontravam em empresas ou na área militar e destes os formais tinham maior representatividade (37% da PEA) frente a 30% sem carteira assinada.

No entanto, apesar de menor representatividade das mulheres nas empresas e como militares em relação ao total deste gênero em 1999 (44%) a condição de trabalhadoras com registro é relativamente maior (23%) do que de sem registro em carteira (20%). No final do período analisado, a participação deste gênero também se elevou nas empresas, porém a representatividade foi bem inferior à masculina entre as trabalhadoras formais (37%), mas também entre as sem carteira (20%). Isto se verifica dada a tradição de maior concentração feminina em serviços domésticos, uma vez que quase 1/4 da força de trabalho feminino estavam neste tipo de trabalho em todo o período, e do total de trabalhadores no serviço doméstico, 95% eram mulheres.

No que se refere ao trabalho por conta própria, para o próprio consumo e sem remuneração, observou-se, no período, uma diminuição de representatividade para os dois gêneros, o que evidencia uma condição mais favorável na posição do trabalhador no mercado de trabalho, quando se analisa apenas esta questão sem considerar a análise dos rendimentos médios, que será feita posteriormente. A representatividade dos homens nestas condições diminuiu de quase 44% do total de trabalhadores desse sexo, para 33%, enquanto entre as mulheres a diminuição foi de 32% para 19%.

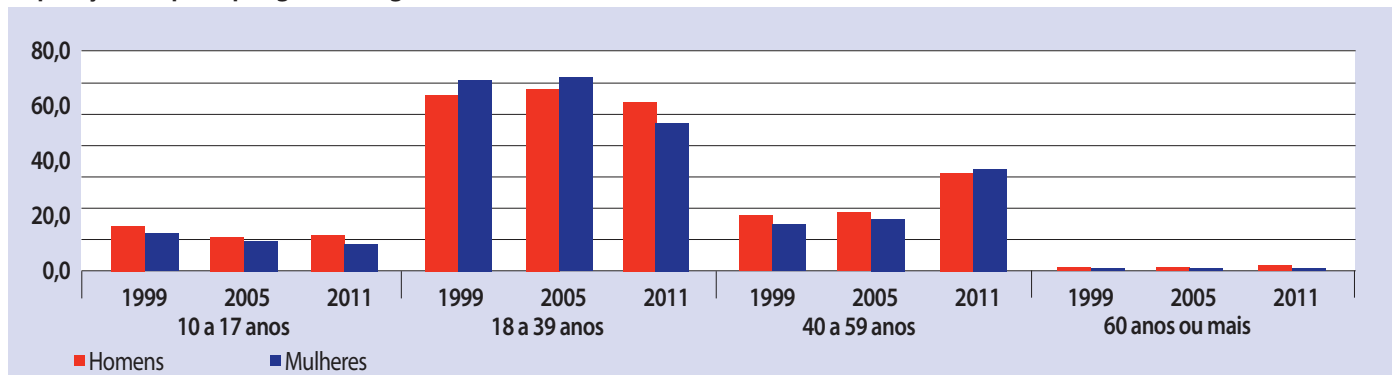
Qualificação e gênero: composição etária e capital humano

Uma das principais questões que deve ser abordada na análise das disparidades segundo gênero se refere à qualificação da força de trabalho que, do ponto de vista teórico, repercute diretamente na condição de desenvolvimento econômico de um país. Primeiramente, é preciso observar a estruturação etária da população economicamente ativa, já que a representatividade de trabalhadores na faixa etária de até 17 anos corresponde a uma escolaridade e formação de capital humano ainda não completa. Por sua vez, maior concentração de ocupados em faixas acima de 60 anos de idade é uma situação em que, apesar de o capital humano ser mais intenso, a produtividade do trabalhador tende a cair.

No que se refere à ocupação segundo faixa etária em relação ao total do próprio gênero (Gráfico 4), é observado, no Brasil, que a população ocupada na faixa etária de 10 a 17 anos correspondia, na média do período observado, a 11% dos trabalhadores masculinos e a 9% dos femininos. Esta participação representa um contingente superior de jovens, ainda não devidamente qualificados, que já se incluem na procura de trabalho em uma idade em que a

prioridade deve ser a escolarização e nessa faixa as mulheres são favorecidas, já que entram para a força de trabalho com menos representatividade.

Gráfico 4
População ocupada por gênero, segundo faixa etária, Brasil, 1999, 2005 e 2011



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1), 2005 e 2011

Elaboração da autora

Nota: (1) Excluída a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

A participação feminina do grupo de 18 a 39 anos de idade (que concentra a maioria dos trabalhadores) só é mais elevada (em torno de 71%) que a masculina (quase 65% e 67%) nos anos analisados de 1999 e 2005, enquanto em 2011 os homens, embora com menor concentração (62%), são mais representativos que as mulheres (55%). Nos demais grupos de idade, os homens são sempre mais representados e a maior diferença em relação às mulheres se encontra entre os que se situam entre 40 e 59 anos. Nesta faixa etária, em 2011 observou-se uma elevação significativa da representatividade em ambos os gêneros, indicando uma extensão da vida ativa dos ocupados em relação aos períodos anteriores, como decorrência de mudanças gradativas nas leis previdenciárias, instituídas com este objetivo.

A teoria econômica tem salientado tradicionalmente a alta relação entre a idade do trabalhador, o nível de qualificação e sua capacidade produtiva, confirmada pelas pesquisas empíricas que testaram estas correlações (Hoffman, 1986:150; Schultz, 1961 e 1967; Mincer, 1958; Becker 1993). Embora se verifique que estas correlações recebem o impacto de outros fatores como investimentos em capital, tecnologia, regulação e comércio exterior, tem crescido, recentemente, a conscientização da necessidade de aprimoramento da qualificação dos trabalhadores. Isso tem se verificado através das políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento das instituições educacionais dos sistemas regionais e nacionais, de modo a efetivar maior contribuição dos trabalhadores ao processo de desenvolvimento econômico.

Foi constatado, em Relatório da OIT (2009) sobre tendências globais do emprego, que de forma mais intensa nos últimos anos, a capacidade crescente de geração e utilização do capital humano tem sido uma ferramenta das mais relevantes para o sucesso das políticas governamentais voltadas para o futuro desenvolvimento das economias com a inclusão social. O crescimento do capital humano é a base sobre a qual são construídas as instituições que são consideradas como fundamentos do crescimento socioeconômico na atualidade.

As diferenças em habilidades e qualificações foram reconhecidas como um novo conjunto de fatores que permitem explicar as causas de diferenças de renda entre indivíduos e o comportamento do demandante e do ofertante de trabalho perante as condições estruturais e conjunturais do mercado de trabalho. A partir disto, a análise da pobreza e da riqueza, incorporada à distribuição pessoal de renda e a desigualdade de oportunidades neste mercado, tornou-se parte integrante das análises ligadas à economia do trabalho. Os analistas passaram a se interessar também pelo processo pelo qual os indivíduos adquirem qualificação mais valorizada no mercado de trabalho, o que significa dizer que as qualificações dos trabalhadores passaram a ser tratadas como uma variável endógena do modelo de oferta e procura, ao contrário dos modelos anteriores em que eram tratadas de forma exógena, ou seja, eram consideradas como dadas e não necessitavam de análise mais aprofundada.

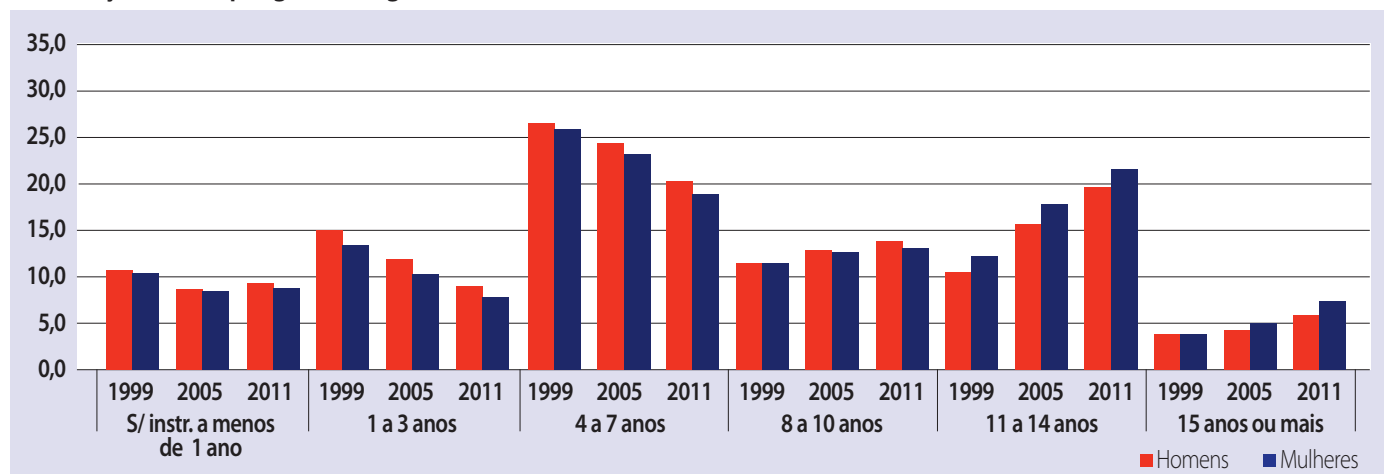
Determinadas funções ou ocupações apresentam características distintas de dotação de capital físico e qualificação da mão de obra, quer estejam inseridas em setores capitalistas mais avançados, ou nos setores menos adiantados ditos “tradicional”, apesar de terem como atribuições papéis ou funções assemelhadas nos gêneros produtivos a que pertencem. Nesse sentido, podem ser observadas produtividade e respectivas remunerações também diferenciadas para as mesmas ocupações localizadas em iguais setores de atividade, porém em diferentes regiões, ou ainda em diversos setores da mesma região. Embora a dotação de capital humano envolva diversos determinantes além da escolaridade, esta é uma variável fundamental e muito utilizada como *proxy* para as análises da qualificação dos mercados de trabalho (Kon, 2007).

No entanto, quando se considera a distribuição do trabalhador brasileiro por gênero segundo os anos de estudo, como analisado anteriormente, verifica-se que a teoria não se confirma uma vez que, em níveis mais elevados de escolaridade, a concentração feminina é maior, mas as remunerações femininas são inferiores. Dessa forma, é necessária uma análise mais detalhada do que a aqui empreendida sobre a distribuição do trabalho segundo categorias específicas de qualificação no país, como subsídio ao diagnóstico que embasará políticas públicas adequadas de diminuição das disparidades observadas anteriormente.

A observação da escolaridade (Gráfico 5) mostra que as diferenças das condições de trabalho entre os gêneros que desfavorecem a mão de obra feminina, não podem ser explicadas pelo nível de escolaridade, pois as mulheres apresentam quase igualdade de condições nas situações daqueles que têm até 10 anos de estudos, porém superioridade nos níveis mais elevados, acima de 11 anos de estudo. Por sua vez, os dados das PNADs revelam que, das pessoas que estavam ocupadas mas procuravam trabalho, a predominância era de homens o que se verificou em todos os períodos e com maior intensidade nas faixas menos escolarizadas que abrangem os sem instrução e os com até três anos de estudo, que representam em torno de 74%. Porém, nas duas faixas mais elevadas de escolaridade, a concentração de homens perde peso gradativamente, reduzindo-se para cerca de 68% entre os de 4 a 7 anos de estudo, até aproximadamente 50% para os de 11 a 14 anos, em média em todo o período.

Gráfico 5

Distribuição da PEA por gênero, segundo anos de estudo – Brasil, 1999, 2005 e 2011



Fonte: IBGE, PNAD 1999 (1), 2005 e 2011

Elaboração da autora

Nota: (1) Exclusiva a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

A Tabela 1 apresenta uma abordagem diferenciada sobre a distribuição dos ocupados por qualificação segundo o gênero, e a evolução desta composição. Os grupos de qualificação foram estabelecidos a partir dos microdados das PNADs do IBGE, elaborados pela autora em uma tipologia de acordo com conceitos específicos extraídos da teoria (Kon, 1995: p. 100). Observe-se que, em quase todas as situações, a representatividade masculina é relativamente superior, mas com diferentes intensidades entre as várias formas de trabalho. A participação do total de ocupados do sexo masculino nos níveis de semiqualificados e não qualificados diminuiu consideravelmente de 2002 a 2008, confirmando as informações do IBGE de crescimento gradativo e sustentado da participação feminina no mercado de trabalho.

Entre os trabalhadores formais – qualificados e não qualificados - que trabalham com registro em carteira, ocorreu um comportamento peculiar de

Tabela 1

Participação dos ocupados no total dos ocupados segundo vínculo empregatício, gênero e qualificação (%) - Brasil, 2002 e 2008

Posição na Ocupação/Qualificação		Período	Qualificados		Semiqualificados		Não Qualificados	
			Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Empresas	Com carteira	2002	54,1	45,9	77,5	22,5	55,7	44,3
		2008	46,8	53,2	66,4	33,6	43,5	56,5
		2008/2002 (%)	-13,6	16,0	-14,3	49,5	-21,9	27,6
	Sem carteira	2002	65,7	34,3	81,2	18,8	23,1	76,9
		2008	63,5	36,5	71,9	28,1	21,5	78,5
		2008/2002 (%)	-3,4	6,4	-11,5	50,0	-6,8	2,0
Conta própria		2002	78,4	21,6	54,7	45,3	54,1	45,9
		2008	72,4	27,6	55,1	44,9	52,1	47,9
		2008/2002 (%)	-7,7	27,7	0,9	-1,1	-3,6	4,3
Total		2002	61,2	38,8	68,5	31,5	41,2	58,8
		2008	59,2	40,8	63,7	36,3	35,9	64,1
		2008/2002 (%)	-3,2	5,1	-6,9	15,1	-13,0	9,1

Fonte dos dados brutos: IBGE/PNADs 2002 e 2008. Tabulações especiais
Elaboração da autora

mudança estrutural. Em 2002 os homens ocupavam aproximadamente 55% dos postos de trabalho nos dois níveis de qualificação e em 2008 houve uma inversão da concentração segundo o gênero, dado que as mulheres passaram a representar respectivamente mais de 53% e quase 57%. Este aumento na participação de trabalhadoras foi consideravelmente superior nesta situação de formalidade, do que nas demais condições. Entre os semiqualeificados, a diferença de representatividade é relativamente mais considerável, pois as mulheres participavam, em 2002, com perto de 23% dos empregos formais. Porém, no final do período analisado, esta concentração havia se expandido a uma taxa de quase 34%, atingindo uma representatividade de 1/3 dos empregos formais neste nível de qualificação, o que equivale a um aumento de quase 50% na participação no período.

A partir deste resultado, é possível inferir-se que a escolaridade superior feminina, retratada nas pesquisas do IBGE permitiu, em parte, a substituição de homens, em um período de baixo crescimento e busca de estabilidade permanente, tendo em vista que as mulheres auferem em média salários menores, como é mostrado adiante.

Com respeito aos trabalhadores sem carteira das empresas, a participação masculina nos níveis de qualificados e semiqualeificados é ainda superior em relação aos formais. Porém, se observa a mesma trajetória de queda na situação relativa no período. Já entre os semiqualeificados, os postos de trabalho preenchidos por mulheres tiveram evolução de 50% na representatividade. Na categoria de não qualificados sem carteira, diferentemente do que ocorreu em outros níveis, as mulheres ocupam mais de $\frac{3}{4}$ dos postos, com elevação pouco significativa no período. Isso significa que entre os trabalhadores menos qualificados, para os quais o nível de rotatividade nas empresas é consideravelmente superior, as mulheres têm prioridade na contratação, já que aceitam condições menos favoráveis de emprego, como salários menores e não proteção com carteira (FICHTENBAUM, GYIMAH-BREMPONG e OLSON, 1994).

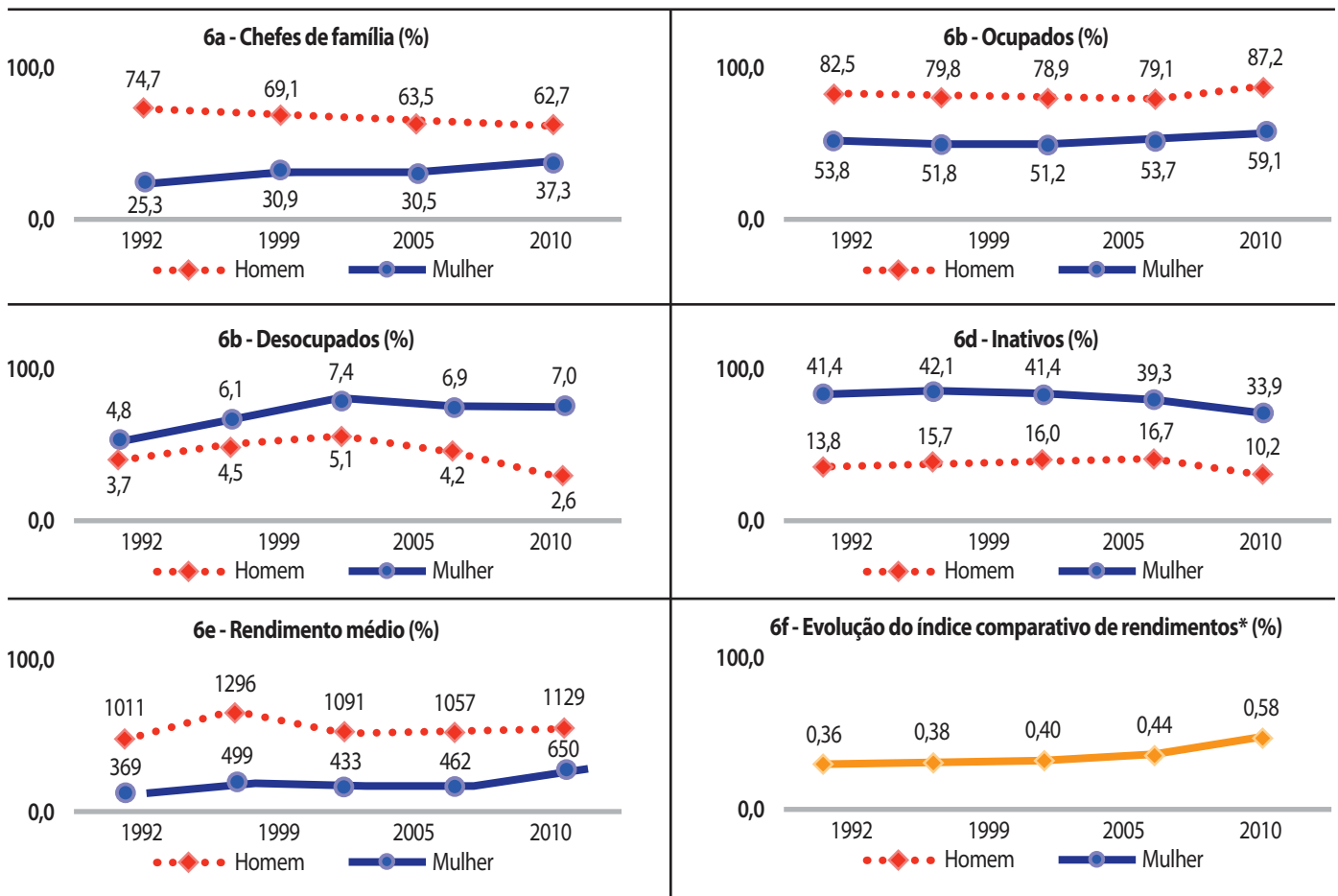
As transformações estruturais que ocorreram internamente ao setor formal das atividades da economia, embora não muito contundentes, por um lado se revestiram de um caráter inovador, mas, por outro, vêm desempenhando um papel desequilibrador em relação à criação de um volume de postos de trabalhos formais necessários para incorporar parcela adicional de trabalhadores ainda não protegidos pela previdência e ainda absorver o crescimento da força de trabalho. Isso se verifica porque a qualificação da força de trabalho apresenta um descompasso em relação à abertura de postos de trabalho mais qualificados e não atende completamente às necessidades requisitadas por estas ocupações.

A condição feminina como chefe de família

Observa-se, no período analisado, um crescimento considerável no número de famílias chefiadas por mulheres – que assumem a responsabilidade

do sustento familiar – que pode ser associado a diferentes fatores que têm acarretado transformações sociodemográficas no Brasil, como queda da fecundidade, redução do tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres em relação aos homens, envelhecimento populacional e processos de individualização dos sujeitos, entre outros (BERQUÓ, 2002). Estas mudanças sociais alteram tanto os padrões culturais quanto as formas de inserção social e comportamental da mulher. Por outro lado, o aumento da representatividade destas trabalhadoras também pode ser causado pelo aumento de pessoas com necessidade de sobrevivência ou necessidade de aumento da renda média da família. Dessa forma, a trajetória feminina ao longo do tempo tem levado à chefia feminina na esfera doméstica, seja através da situação da mulher solteira, viúva ou separada com filhos, seja da casada coabitando com companheiro e filhos, ou mesmo daquela que ainda se encontra vivendo com parentes e outros agregados.

Gráfico 6
Participação de chefes de família no mercado de trabalho segundo gênero, Brasil, 1992, 1997, 2005 e 2009



Fonte: IBGE-PNADs
Elaboração da autora
Nota * Índice de rendimentos=rendimentos femininos/masculinos

A relação entre pobreza e a situação feminina na família fica evidenciada no país, pelo aumento rápido do papel feminino enquanto chefe de família, que vem se intensificando desde a década de 1990. Nessa situação familiar,

observa-se que a condição feminina é constantemente desprivilegiada no mercado de trabalho, como pode ser observado nas várias situações apresentadas nos Gráficos 6 para o período 1992-2010.

Com relação aos chefes de famílias (6a), a participação dos homens se situava ao redor de 75% do total masculino no início do período, apresentando uma queda gradativa até 63% em 2010, o que significa um aumento significativo de mulheres nestas condições, que já correspondem a quase 40% dos ocupados na atualidade.

Entre os ocupados da PEA, os trabalhadores dos dois gêneros apresentaram tendência de crescimento semelhante na representatividade de cerca de 5% em todo o período (6b), porém os homens representavam em média no período 85% do total de seu gênero enquanto as mulheres correspondiam a em torno de 55%. A situação dos desocupados foi diferenciada, pois se observa que de menos de 5% em 1992, as mulheres chefes sem ocupação aumentaram para 7% em 2009, ao passo que os homens, partindo de um patamar inferior a 4% em 1992, mostraram uma ligeira elevação em 2001, para no período seguinte diminuir gradativamente até situarem-se em menos de 3% em 2009 (6c).

É interessante salientar que a condição de inatividade entre os chefes de família² é muito superior entre o grupo feminino, pois, em média no período analisado 40% das mulheres participavam da população não economicamente ativa (6d) enquanto os homens no período participavam neste grupo com menos de 13%, em 1992, e pouco acima de 10% em 2009. No entanto, no caso das mulheres, a participação como inativa foi diminuindo no período, chegando a menos de 34% em 2009, o que reflete o aumento de atividade da população feminina no mercado de trabalho, mas mostra ainda, arraigada, a visão cultural do papel feminino na família, ou seja, de priorizar a função de preservar a força de trabalho ou, para os que adotam a visão marxista, de “reproduzir e manter a força de trabalho”.

De modo concomitante ao aumento da condição de chefe de família, a mulher continuou a apresentar taxas superiores e crescentes de desemprego, que repercutiram desfavoravelmente nas condições de pobreza do país, tendo em vista a elevada disparidade de remuneração entre os gêneros, desfavorecendo a força de trabalho feminina, como se observa (6e e 6f). O índice de defasagem de rendimentos entre gêneros (6f) mostra que em 1992 os rendimentos das mulheres chefes de família equivaliam, em média, 36% dos masculinos e esta disparidade foi diminuindo no período, chegando a remuneração feminina a representar em torno de 58% da masculina em 2009.

Dessa forma, infere-se que a situação menos vantajosa das mulheres no mercado de trabalho, pesa relativamente mais para as trabalhadoras chefes de família, que devem arcar com todos os custos de sobrevivência da família e, para estas, o direcionamento de políticas públicas de apoio ao trabalho se faz mais urgente.

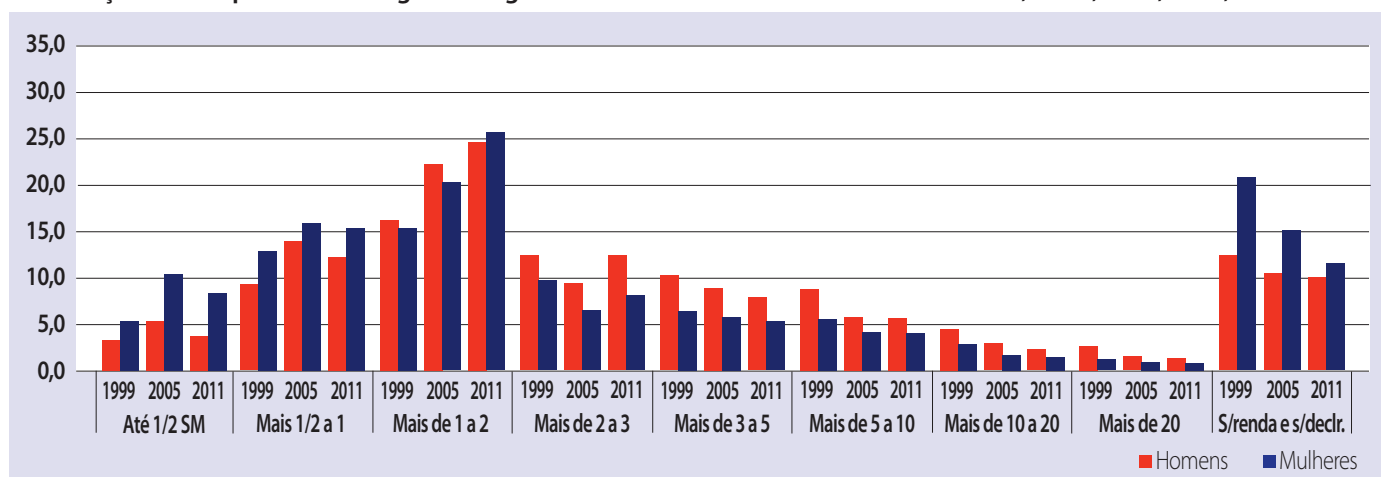
2. Foram definidas pelo IBGE como não economicamente ativas na semana de referência as pessoas que não foram classificadas como ocupadas nem desocupadas nesse período.

Assimetrias nos Rendimentos Médios

Observa-se, nos rendimentos médios mensais dos ocupados, um considerável nível de disparidades desfavoráveis à força de trabalho feminina. Pesquisas anteriores resultaram na verificação de que estas ocorrem para situações de trabalho nas mesmas categorias ocupacionais e nas mesmas condições de escolaridade e jornada de trabalho (Kon, 1995 e 2007). Como pode ser observado no Gráfico 7, que mostra a distribuição dos ocupados de cada gênero nos rendimentos médios mensais segundo classes de rendimentos, a concentração de trabalhadores vai se elevando gradativamente em cada classe, desde a faixa dos que auferem até $\frac{1}{2}$ salário mínimos mensais (SM) até a classe de mais de 1 a 2 SM (quase 27% dos homens e 26% das mulheres) e decresce a partir desta classe. As mulheres são mais representativas que os homens nas faixas de menor remuneração, até 1 SM (19,5% das mulheres e 10% dos homens) e entre os trabalhadores que não auferem ou que não declararam rendimentos. Nas demais classes de rendimentos, a concentração masculina é sempre superior.

Gráfico 7

Distribuição dos ocupados de cada gênero segundo classes de rendimentos médios mensais, Brasil, 1999, 2005, 2011



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1), 2005 e 2011

Elaboração da autora

Nota: (1) Exclusiva a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

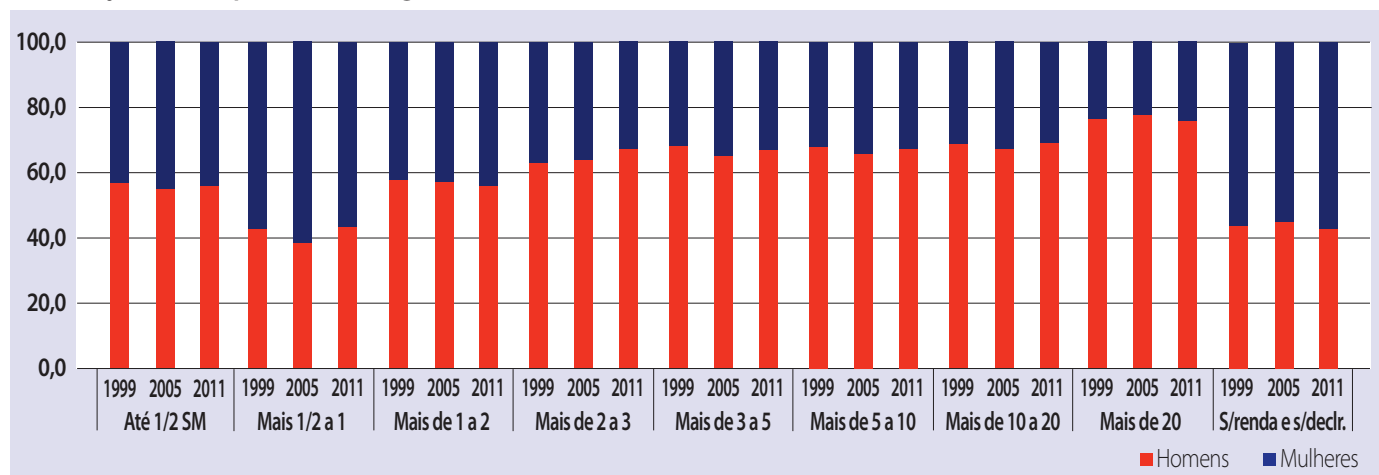
É interessante observar-se que nas classes até 2 SM, a concentração de trabalhadores se elevou gradativamente no período para os dois gêneros, em relação aos de 1999, enquanto nas faixas superiores, verificou-se o contrário. A maior concentração feminina de trabalhadoras - e que supera a masculina - deu-se no ano de 2011, na faixa correspondente entre 1 e 2 salários mínimos e nas faixas superiores, a representatividade masculina é sempre maior. Portanto, no período analisado, observou-se ligeira queda nos coeficientes de Gini, caracterizando a melhora da distribuição de renda, embora a níveis médios totais sempre mais baixos para as mulheres.

Observando-se a distribuição entre os gêneros em cada classe de rendimentos (Gráfico 8) verifica-se que nas faixas entre 1 a mais de 20 salários míni-

mos, nos anos analisados a concentração masculina (entre 65% a mais de 78% nas diversas faixas) supera muito significativamente a feminina (entre 22% e 30%). As variações entre os períodos não são significativas, o que permite inferir que medidas políticas iniciais para a consecução de menor disparidade entre os gêneros, ainda não mostraram resultados, devido ao breve período desde sua implantação, ou não foram suficientes para transformações observáveis. Apenas na faixa entre mais de 1/2 a 1 SM e entre os sem rendimentos a representatividade feminina é superior.

Gráfico 8

Distribuição dos ocupados entre os gêneros em cada classe de rendimentos médios mensais, Brasil, 1999, 2005, 2011



Fonte: IBGE, PNAD 1999 (1), 2005 e 2011

Elaboração da autora

Nota: (1) Exclui a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

É de se notar que as diferenças de rendimentos entre os gêneros representadas pelo IHM (Índice de Rendimentos Médios) na Tabela 2 em cada classe de rendimentos, não é significativa em cada faixa. Porém a defasagem na massa salarial revelada pelo índice cresce gradativamente na medida em que aumenta a classe de rendimentos. Isto significa que a concentração de mulheres vai diminuindo na medida em que há elevação dos rendimentos. Se para a média total o IHM mostra que em 1999 a massa dos rendimentos femininos representava cerca de 40% dos masculinos, e a defasagem diminuiu em 2005, quando essa representatividade era de 47%, nas respectivas classes de rendimentos, a melhora da situação feminina entre os períodos se verificou apenas nas faixas de 3 a 10 SM.

Por outro lado, apenas entre os trabalhadores menos remunerados – que ganham até 1/2 SM – verifica-se, que a concentração de mulheres era maior que de homens, pois a massa de rendimentos foi cerca de 19% superior. As taxas anuais de crescimento dos rendimentos por gênero no período de 1999 a 2005, segundo classes de rendimentos, mostram que nas faixas de rendimentos de Mais de 2 a 5 SM, a elevação dos ganhos femininos ultrapassaram, em média, ligeiramente os masculinos e nas classes superiores de Mais de 20 salários mínimos, apresentaram crescimento superior em cerca de 3%. No entanto, nas demais classes de rendimentos as remunerações masculinas anuais tiveram elevações que chegaram a ser até 6% superiores.

Tabela 2

Índices de diferenciação do rendimento médio mensal dos ocupados segundo gênero e situação do domicílio, Brasil, 1999, 2005 e 2011

Situação do domicílio	Valor do rendimento médio mensal (R\$) ⁽¹⁾			IHM ⁽²⁾	Quociente de diferenciação ⁽³⁾ (QDDij)			Quociente de diferenciação ⁽⁴⁾ (QDSij)		
	Total	Homens	Mulheres		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
					1999⁽⁵⁾					
Total	313	436	197	0,45	1	1,39	0,63	1	1	1
Urbana	355	498	226	0,45	1	1,40	0,64	1,13	1,14	1,15
Rural	138	202	70	0,35	1	1,46	0,51	0,44	0,46	0,36
					2005					
Total	527	695	371	0,53	1	1,32	0,70	1	1	1
Urbana	583	772	413	0,53	1	1,32	0,71	1,11	1,11	1,11
Rural	247	343	142	0,41	1	1,39	0,58	0,47	0,49	0,38
					2011					
Total	1.241	1.424	1.003	0,70	1	1,15	0,81	1	1	1
Urbana	1.358	1.571	1.092	0,70	1	1,16	0,80	1,1	1,1	1,0
Rural	604	713	419	0,59	1	1,18	0,69		0,4	0,8

Fonte: IBGE PNAD 1999, 2005 2011

Elaboração da autora

Nota (1) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios

(2) IHM: Índice de defasagem de rendimentos =rendimentos femininos/rendimentos masculinos

(3) QDDij= R_{ij}/R_{tj}, onde R= rendimento médio mensal; i= gênero (Total, homens e mulheres); j= situação do domicílio (Total, urbana e rural); t=Total do gênero por situação do domicílio (j);

(4) QDSij=RU/R_{tj}, onde: R= rendimento médio mensal; i=sexo (Total, homens e mulheres); j= situação do domicílio (Total, urbana e rural); t= Total dea situação do domicílio por gênero (i)

(5)Exclui a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Com relação aos Quocientes de Diferenciação dos rendimentos segundo as classes de salários mínimos, verifica-se que, se no interior de cada classe a média de cada gênero em relação ao total de cada classe, como é evidente, apresenta poucas diferenças, na maior parte das faixas a remuneração feminina é menor, com exceção dos ocupados que ganhavam Mais de ½ a 1 salário mínimo. No entanto na média global, considerando-se a soma de todas as classes de rendimentos, observa-se que as diferenças são bem consistentes, chegando a ganhos positivos masculinos em torno de 20% no período e remunerações negativas em relação à média, das mulheres, em torno de 15% no período.

Como mostra a Tabela 2, os homens domiciliados na zona urbana receberam rendimentos consideravelmente superiores aos que moram na área rural e às mulheres em geral, nos dois períodos analisados. Para uma média global de remunerações de R\$ 313 mensais em 1999 e R\$ 527 em 2005, observa-se pelo QDD (com base na localização do domicílio) diferenciais 39% e 32% acima destas médias para os homens, respectivamente para cada período, enquanto que os femininos se situavam em 36% e 30% abaixo da média respectivamente. Na região urbana, estas diferenças são menos expressivas do que na área rural, onde os homens auferiram em torno de 46% e 39% acima da média respectivamente para os períodos e as mulheres 49% e 42% abaixo. O IHM mostra, em 1999, que os rendimentos femininos eram equivalentes a 45% e 35% dos masculinos, respectivamente nas áreas urbanas e rurais, e esta defasagem diminuiu em 2005 para 53% e 43%. Nestes resultados têm peso considerável os rendimentos desfavoráveis das trabalhadoras em situação de trabalho sem carteira assinada e por conta própria.

Por outro lado, tendo como base de comparação a média total de cada gênero separadamente, as remunerações masculinas na zona urbana foram 15% e 11% superiores às médias de R\$ 436 e de R\$ 695, respectivamente, no primeiro ano e no último analisado, enquanto na rural as diferenças foram mais consideráveis, respectivamente de 54% e 51%, em relação às remunerações médias também inferiores de R\$ 202 e R\$ R\$ 343. Entre as mulheres, as domiciliadas na área urbana também ganharam respectivamente nos dois períodos 15% e 11% acima da média, porém os salários médios reais eram inferiores aos masculinos, ou seja, R\$ 226 e R\$ 413. A situação feminina de ganhos na área rural é ainda mais desfavorável, equivalendo a diferenciais de 64% e 62% abaixo da média, correspondentes a R\$ 70 e R\$ 142.

A condição de assimetrias e a recente crise mundial

A economia brasileira vem enfrentando, desde setembro de 2008, um momento conjuntural controverso, como reflexo da crise financeira internacional, quando alguns dos indicadores econômicos mostram-se desfavoráveis, no entanto outros aspectos macroeconômicos continuam favoráveis. No mercado de trabalho, as repercussões da crise ainda se fizeram sentir grandemente na queda do emprego global que, em maio de 2009, teve o pior desempenho em oito anos, particularmente na indústria. O número de postos de trabalho criados não tem sido suficiente para cobrir o crescimento da população e a criação de vagas segue em ritmo muito lento. Os indicadores do mercado de trabalho só não são piores porque o desalento evita o aumento do desemprego.

Gráfico 9
Taxa de atividade segundo gênero no Brasil, 2002-2009

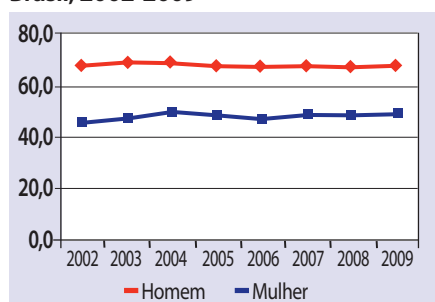


Gráfico 10
Índice de atividade segundo gênero (ITA*), Brasil 2002-2009

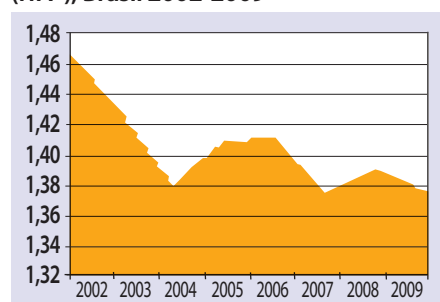
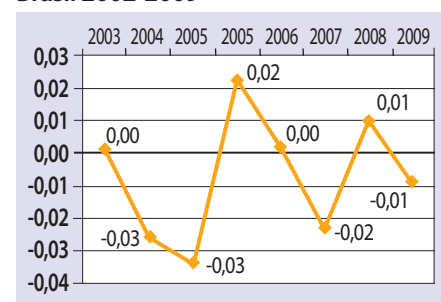


Gráfico 11
Evolução anual da ITA Brasil 2002-2009

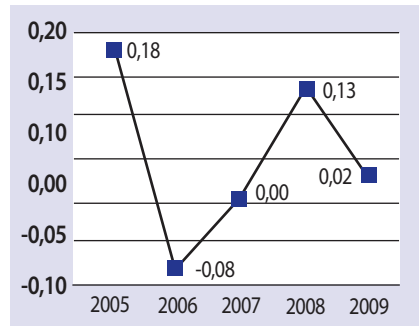


Fonte: IBGE- PME, 2002-2009; Regiões metropolitanas; * IPO = POH/POM. Elaboração Própria

As taxas de atividade (TA) – ou seja, a porcentagem de pessoas economicamente ativas, em relação às pessoas de 10 ou mais anos de idade, de cada gênero, nas regiões metropolitanas pesquisadas (Gráfico 9) – não se alteraram significativamente no período 2002 a 2009, mantendo o mesmo perfil estrutural anterior. No entanto, a relação destas taxas entre os gêneros, representada pelos Índices de Atividade (ITA) (Gráficos 10 e 11) mostra que a defasagem entre os gêneros era bem mais elevada em 2002, quando a atividade masculina era 46% maior do que a feminina, e diminuiu nos dois anos seguintes, continuando com oscilações positivas e negativas, porém não significativas, nas taxas de evolução (ITA), situando-se em 2009 em 38%.

Com relação à porcentagem de desocupação na PEA, para cada gênero, nas regiões metropolitanas pesquisadas, embora tenha havido oscilações de 2005 a 2009 (Gráfico 12), a tendência permaneceu a mesma, observando-se níveis superiores para as mulheres. No que se refere ao nível de disparidade entre gêneros (IPD), foi observada melhora entre 2005 e 2007, ou seja, ligeira diminuição relativa da desocupação feminina, mas nova elevação no período posterior (Gráfico 13), embora estas variações não tenham sido significativas (Gráfico 14).

Gráfico 12
População desocupada anual do segundo gênero no Brasil



Fonte: IBGE- PME, 2002-2009; Regiões metropolitanas; * IPO = POH/POM. Elaboração Própria

Gráfico 13
Índice de disparidade entre gêneros do IPD - Brasil 2005-2009

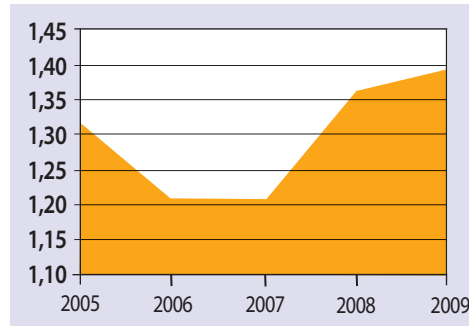


Gráfico 14
Evolução da população desocupada

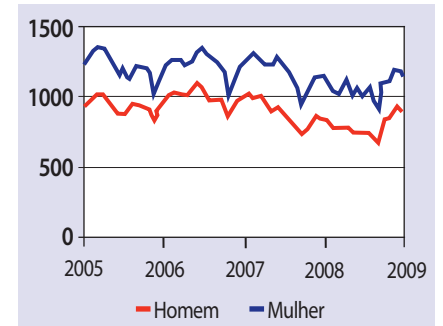
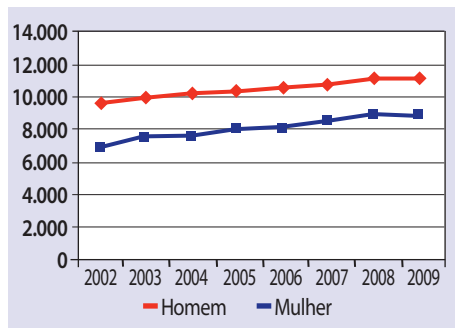


Gráfico 15
População Ocupada segundo gênero no Brasil - Brasil -2002-2009



Fonte: IBGE- PME, 2002-2009; Regiões metropolitanas; * IPO = POH/POM. Elaboração Própria

Gráfico 16
Índice de gênero da população ocupada (IPO no Brasil *) - Brasil -2002-2009

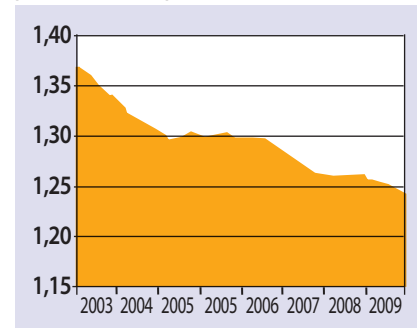
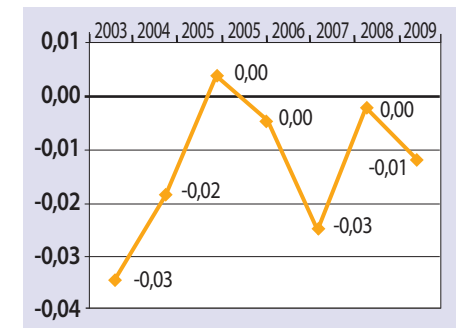


Gráfico 17
Evolução anual do IPO Brasil -2002-2009



No que se refere à ocupação, foi observado de 2002 a 2009, uma ligeira tendência de crescimento relativamente à PEA para ambos os gêneros, embora não significativa, com a manutenção da mesma situação estrutural (Gráfico 15). Por sua vez, a defasagem entre os gêneros veio diminuindo, registrando, como já mencionado, a melhora continuada da participação feminina no mercado de trabalho (Gráfico 16), embora a taxas muito próximas a zero (Gráfico 17).

Considerações finais: a crise econômica mundial recente e as políticas públicas necessárias

Os resultados da pesquisa empírica para o Brasil mostram, como visto, que nos anos mais recentes as disparidades entre gêneros no mercado de trabalho apresentam dimensões significativas desfavoráveis às condições femininas, e estas desigualdades se mantiveram estruturalmente. As políticas

públicas voltadas para a diminuição das assimetrias e integração mais efetiva da mulher no mercado de trabalho vêm sendo discutidas desde a década de 1990 e a institucionalidade de gênero no país vem, gradativamente, ocupando a pauta governamental de debates, embora de forma ainda incipiente.

As recomendações da OIT e as Metas do Milênio têm sido debatidas visando elaborar instrumentos públicos legais e outros estímulos à iniciativa privada, para apoiar a execução destas políticas. A análise dos Planos Plurianuais e de outros dispositivos institucionais mostra que já existem alguns instrumentos específicos nesse sentido, porém os resultados conseguidos ainda são poucos, como é evidenciado pela análise empírica efetuada. Na quase totalidade dos enfoques empíricos efetuados, ou seja, examinando as taxas de atividade, de desocupação, posição na ocupação, situação da escolaridade e dos rendimentos auferidos, a desvantagem feminina é notória e considerável (OIT, 2009).

Se, por um lado, cabe ressaltar o papel relevante das Conferências Internacionais e Regionais convocadas pelas Nações Unidas e pela OIT que discutiram a questão do gênero no mercado de trabalho e sua institucionalização. E embora os textos constitucionais brasileiros tenham introduzido os princípios de igualdade entre os gêneros, estes não foram acompanhados por instrumentos efetivos de aplicação direta ou de controle da implementação e, portanto, estes textos continuam a ter pouco efeito na realidade. Por outro lado, determinados mecanismos de proteção foram instituídos legalmente (como no caso da proteção à maternidade e ao cuidado dos filhos, através do estabelecimento de creches pelas empresas), mas, no entanto, em grande parte dos casos, os impactos foram negativos sobre a absorção de mulheres, tendo em vista a perspectiva de maiores custos aos empregadores.

Como salienta Bandeira (2005), a pobreza enfraquece a cidadania feminina e impede as mulheres de assumirem ações políticas, interferências institucionais e legais para modificar sua condição. Além do mais, também precariza as possibilidades de romper com o ciclo intergeracional da pobreza. No Brasil, como em países do Terceiro Mundo, o aumento da capacidade produtiva das mulheres seria um fator prioritário para quebrar o ciclo da pobreza. Isto se verifica, pelo fato de que, segundo várias pesquisas, quando as mulheres assumem a renda familiar, os efeitos no bem-estar da família são significativamente amplos, uma vez que uma proporção considerável da mesma é revertida para gastos com comida, educação e saúde dos filhos.

Se as desigualdades de gênero vêm atuando no país como obstáculos para um desenvolvimento equilibrado, a integração da dimensão de gênero nas políticas públicas deveria se dar no sentido de formular novas articulações entre os espaços formais e informais da região (de trabalho e lazer), entre a economia produtiva e a reprodutiva, entre a esfera doméstica e a pública (Jasmine, 1999). O exemplo de outros países permite observar que existem, entre as propostas de ações e programas, uma série de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho, destinadas seja a melhorar as condições de absorção da mulher, seja a programas de treinamento ou políticas antidiscrimi-

natórias, que influenciam positivamente os padrões de segregação. Ignorar as desigualdades que surgem por motivo de assimetrias de oportunidades entre gêneros, resulta em custos elevados para o bem-estar da população e para a capacidade de os países crescerem de modo sustentável, serem eficazmente governados e assim reduzirem a pobreza.

No contexto brasileiro, salienta-se inicialmente que a criação e implementação das políticas públicas de inclusão social e de combate à pobreza no país pressupõem a compreensão de que uma de suas causas, com as respectivas consequências associadas refere-se às consideráveis disparidades econômicas entre gêneros no mercado de trabalho, como observado na seção anterior. Além disso, sendo a crise atual sistêmica, as respostas de mercado têm o significado de reacomodação das desigualdades, porém mantendo as consideráveis assimetrias estruturais entre gêneros.

Os instrumentos institucionais existentes no Brasil para o apoio às políticas públicas para a diminuição destas disparidades não levam em conta a integração macro, meso e microeconômicas e entre as esferas de governo, isto é, a transversalização das dimensões de gênero na política de emprego, conforme denominada na literatura brasileira sobre gênero (BANDEIRA, 2005). Como salienta a OIT, um elemento decisivo para transversalizar as dimensões de gênero nas políticas de emprego é reconhecer as mulheres como sujeitos fundamentais dessas políticas. No Brasil, ainda predomina grandemente a visão tradicional superada que atribui ao homem o papel de provedor exclusivo da família e à mulher o papel de manutenção e reprodução da força de trabalho ou ainda de força de trabalho secundária.

No entanto, recentemente, a participação das mulheres no mercado de trabalho está aumentando, não tanto em virtude da superação deste pensamento tradicional, porém muito mais intensamente devido à necessidade de complementação da renda familiar, ou como visto, pelo fato de que vem aumentando consideravelmente a necessidade de a mulher assumir o papel de chefe de família, mesmo quando a família é composta pelo casal completo. Nesse sentido, implica superar a visão de que as mulheres, devido ao papel a elas socialmente atribuído, na esfera doméstica e familiar, não estão em condições de serem inseridas adequadamente no mercado de trabalho de forma permanente e continuam sendo consideradas como uma fração não essencial e secundária do mercado de trabalho (OIT, 2005, 2009).

Os efeitos negativos desse tipo de visão tradicional começaram a ganhar maior ênfase no início da década de 1990, com as discussões coordenadas pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que ressaltavam os danos à eficiência das políticas públicas de emprego e melhoria da renda, e a necessidade de promoção da equidade de gênero. Verifica-se que na formulação das políticas públicas de gênero no país, ainda não são abordadas algumas questões que restringem o acesso efetivo das mulheres às oportunidades iguais de direitos. Por exemplo, essa visão muitas vezes acontece, com as políticas focalizadas unicamente nos chefes de família (as quais partem do

pressuposto de que esses são somente homens) e que buscam evitar ou retardar a entrada das mulheres (e dos jovens) no mercado de trabalho.

Como salientado anteriormente, a condição da mulher de chefe de família no Brasil está aumentando e está ligada à dimensão da pobreza do país, o que se relaciona diretamente às dificuldades da busca do desenvolvimento econômico. Nesse sentido, a criação e implementação de políticas de inclusão social e de combate à pobreza pressupõem a compreensão de que uma de suas causas, com as respectivas consequências associadas, reside nas dificuldades de oportunidade deste grupo feminino vulnerável, que se refere à situação como chefes de família, em faixas de remuneração mais baixas, que deve merecer um tratamento diverso do proposto pela “neutralidade” em relação a gênero. Da mesma forma, outras desvantagens mencionadas constatadas na análise empírica, devem receber o mesmo tipo de tratamento.

Como visualizado na seção teórica, alguns elementos sociais relevantes, acabam por pesar mais intensamente sobre a condição da mulher no trabalho fora de casa, como por exemplo, a carga das responsabilidades familiares, as restrições culturais ao exercício do trabalho remunerado, a dificuldade de acesso às redes de informações ou outras, que lhes permitam encontrar emprego e a qualificação profissional tradicional específica em determinados ofícios. Para que as políticas e programas possam promover a igualdade de oportunidades, essa realidade deve ser incorporada no seu processo de formulação e execução, de uma forma transversal, em todas as fases do planejamento, de modo que os programas não sejam alheios às questões de gênero e considerem as características e condições específicas pelas quais vivem as mulheres no mercado de trabalho.

No Plano Plurianual (PPA) 2004-2007 (MPOG, 2003) já foi proposto de que o recorte transversal de gênero esteja presente na formulação e implementação de políticas públicas no país, através da articulação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM em convênio com a Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (Cepal), sob o tema da Transversalização da Perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas e nas Políticas de Superação da Pobreza. No entanto, é necessário que estas medidas não se resumam a recomendações não prioritárias, mas passem a ser elaboradas e implementadas as medidas legais e organizacionais para que esta articulação transversal se efetive em curto prazo. As questões de articulação entre Ministérios, Secretarias e outras instituições públicas e privadas, requerem a criação de uma infraestrutura organizacional para a efetividade das medidas de política pública, através do monitoramento, avaliação e aprimoramento constantes dos programas de ação. Além disso, a dificuldade de uma linguagem comum que facilite a integração micro, meso e macroeconômica é um dos principais obstáculos encontrados que até mesmo excede a insuficiência da dotação recursos financeiros.

A ênfase das medidas governamentais após a crise mundial volta-se para as questões de manutenção da estabilização econômica e de embasamento para a aceleração do crescimento e consumo produtivo. Para as questões de gênero ficam estabelecidas prioridades posteriores, da mesma forma que vem

sendo postergada a formação de capacidades gerenciais no setor público, comprometida com objetivos de igualdade entre gêneros, capaz de dialogar constantemente com outros agentes sociais e com os beneficiários destes programas.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) recomenda estratégias de transversalização do enfoque de gênero como a implementação de ações específicas dirigidas às mulheres, destacando a importância de promover a articulação entre as políticas de emprego e as demais áreas de políticas públicas, tais como a educação, formação profissional, cuidado infantil, saúde, proteção social, fomento produtivo etc. Entre algumas medidas relevantes de estratégia ressaltam:

(a) acesso feminino às políticas ativas de mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, em proporção equivalente a sua participação na PEA e/ou na taxa de desemprego;

(b) revisão dos sistemas tributários para facilitar a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo os fatores desestimulantes;

(c) possibilitar o acesso das mulheres a áreas e postos de trabalho relacionados às tecnologias de informação, através da educação e formação profissional;

(d) serviços de cuidado infantil e de outras pessoas dependentes (idosos e doentes);

(e) não restringir as políticas dirigidas à promoção da igualdade de gênero a programas-piloto de curta duração e alcance limitado, mas sim objetivar um maior alcance a médio e longo prazo (OCDE, 2007).

Entre as propostas de ações e programas verificados recentemente em outros países capitalistas estão políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho, destinadas a melhorar as condições de absorção da mulher. Entre os programas de treinamento ou políticas antidiscriminatórias, que influenciaram os padrões de segregação, foram resumidos os exemplo abaixo, de acordo com seu objetivo primordial:

- políticas voltadas para estimular salários em setores que tradicionalmente empregam relativamente maior contingente de mulheres, com vistas a maior isonomia salarial entre gêneros;

- as que tentam modificar o comportamento do empregador com relação à contratação e promoção;

- as voltadas mais para trabalhadores do que para empregadores e que visam o treinamento e outros programas educacionais;

- programas como subsídios para o cuidado das crianças, que afetam a decisão familiar de entrada ou não da mulher na força de trabalho; e

- as que visam especificamente a integração entre os gêneros como o resultado desejado.

Outras políticas destinadas a influenciar o padrão de contratação e promoção dos empregadores, podem atuar através de restrições legais, as quais determinam uma taxa obrigatória mínima de contratação de determinado gênero (geralmente feminino) e que atuam da mesma forma que as metas vol-

tadas para discriminação de raça ou outras minorias. Em alguns setores, seria possível verificar a ocorrência de vagas em postos, quando não fosse possível competir por um número insatisfatório de pessoas qualificadas ou que se oferecem para exercê-los. Os resultados, portanto, dependem da oferta relativa de trabalhadores de cada gênero para aqueles postos específicos. As políticas de treinamento e educacionais visam proporcionar à força de trabalho alvo (na maior parte das vezes do gênero feminino) em condições de assumir os tipos de colocações oferecidas, o que não significa necessariamente a garantia de obtenção de trabalho, tendo em vista outros requisitos demandados pelos empregadores para contratação e promoção. Um caminho adicional de política seria a concessão de subsídios ou isenções a empregadores que apresentem esforços comprovados para a integração da mulher e equalização de salários.

A incorporação das mulheres no trabalho remunerado no Brasil, na maior parte das vezes não significou o abandono de suas tarefas domésticas, mas sim a extensão de sua jornada de trabalho que se somam às atividades produtivas e às responsabilidades no campo da reprodução da força de trabalho e do desenvolvimento do ambiente comunitário. Nesse sentido, as políticas voltadas para a institucionalização do cuidado dos filhos através da provisão adequada de creches, estão também afeitas à responsabilidade do planejamento do espaço urbano e ao direcionamento das normas urbanas e de uso do solo de apoio à facilitação destas funções outorgadas à mulher ainda na atualidade. Este apoio se relaciona à disponibilidade e localização da habitação, dos serviços complementares, equipamentos e fontes de emprego que respeitem estas necessidades de acesso feminino à esfera pública da sociedade (diferenciando-a da esfera apenas doméstica). Da mesma forma, esta institucionalização poderia ser repensada no sentido de permitir maior participação masculina na responsabilidade do cuidado infantil, ampliando os instrumentos trabalhistas legais que atinjam também à força de trabalho masculina.

Outra questão relevante refere-se ao fato de, que apesar dos níveis educacionais equivalentes e muitas vezes mais elevados das mulheres, esta condição não melhorou sua situação de desvantagem no emprego e no trabalho em geral, e a segmentação se verifica em ocupações reservadas para as mulheres e onde os níveis salariais são inferiores. Os diferenciais de remunerações entre os gêneros permanecem elevados mesmo para “trabalhos de igual valor” e se ampliaram nos momentos de crise na estabilização das economias.

Dessa forma, se as desigualdades de gênero vêm atuando no país como obstáculos para um desenvolvimento equilibrado e a integração da dimensão de gênero nas políticas públicas deveria se dar no sentido de formular novas articulações entre os espaços formais e informais da região (de trabalho e lazer), entre a economia produtiva e a reprodutiva, entre a esfera doméstica e a pública.

Em suma, em vista das barreiras apontadas neste trabalho, deve ser observado que o direcionamento da participação efetiva em condições igualitárias da mulher no mercado de trabalho no país, não depende exclusivamente do reconhecimento da necessidade de incorporação positiva da força de

trabalho feminina expresso em documentos oficiais. Depende também da mudança de padrões sociais e de mentalidade da população, no sentido de reivindicar a implementação efetiva de instrumentos de apoio. Paralelamente o papel do Estado é relevante no sentido da promulgação de normas, de uma legislação e de mecanismos de controle da implementação efetiva das medidas transversais protecionistas que favoreçam maior igualdade de oportunidades no mercado do trabalho.

Referências bibliográficas

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Costos laborales y reproducción social: análisis comparativo de cinco países latinoamericanos. In: _____. **Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina**. Santiago: OIT Chile, 2002.

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Genero y trabajo en las decisiones empresariales. In: _____. **Inserción laboral de las mujeres en Chile: el punto de vista empresarial**. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer, 1998.

BALTAR, P. E. A. ; LEONE, Eugenia T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos da População**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 233-249, 2008.

BANDEIRA, Lourdes; BITTENCOURT, Fernanda. **Desafios da transversalidade de gênero nas políticas públicas**. Brasília: UnB, 2004.

BANDEIRA, Lourdes. **Transversalidade na perspectiva de gênero nas políticas públicas**. Brasília, DF: CEPAL; SPM, 2005.

BECKER, Gary S. **Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education**. Chicago: University of Chicago, 1993.

BENERIA, Lourdes. Toward a greater integration of gender in Economics. **World Development**, v.23, n. 11. (Documento PRIGEPP, 2005).

BETTIO, Francesca, Segregación y debilidad. hipótesis alternativas en el análisis de mercado de trabajo. In: ROSEMBERG; SELLER. **La ricerca delle donne, studi feminista in Italia**. Turin, 1987. (Documento PRIGEPP, 2005).

BETTIO, Francesca. The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. **Journal of Applied Behavior Analysis**, Houston, v.28, 2009.

BERQUÓ, E. S. Perfil demográfico das chefias femininas no Brasil. In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra (Org.). **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: Editora 34, 2002, v. 1.

BRUSCHINI, Cristina, Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15, Caxambu. **Anais...**, Caxambu, 2006.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Inequality of incomes for gender in Brazil, 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, 2007.

DOMBOIS, Rainer. **La pérdida de la época dorada?** La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1999.

GARDNER, Jean, El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economías neoclásica y marxista. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL OUT OF THE MARGIN. Amsterdam, Holanda, 1993.

HOFFMAN, Saul D. **Labor Markets Economics**. New Jersey: Prentice-Hall, 1986.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro, 1999, 2005. CD ROM- Microdados.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: [http://: www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) .

JACOBSEN, J. P. **The economics of gender**. Massachusetts: Blackwell, 1998.

JASMINE, Gideon. Looking at economies as gendered structures: an application to Central America. **Feminist Economics**, Routledge, 5 (1), 1999.

KON, Anita. **A estruturação ocupacional brasileira**: uma abordagem regional. Brasília, DF: SESI, 1995.

KON, Anita. **Segmentación e informalidad del trabajo en las empresas en una perspectiva de género**. Buenos Aires: FLACSO/PRIGEPP, 2005. Disponível em: [http://: www.prigepp.org](http://www.prigepp.org).

KON, Anita. **A divisão do trabalho no Brasil segundo gênero**: repercussões sobre o desenvolvimento econômico. Campinas: CNPQ, 2007. Relatório de Pesquisas CNPq.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **The Journal of Political Economy**, Chicago, LXVI (4):281-302, aug. 1958.

MPOG. **Plano Plurianual 2004-2007**: PPA: projeto de Lei. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/ Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Brasília, 2003.

OCDE. **Gender and economic empowerment of women. Geneve, 2007. (Paper, 3)**.

OIT. **Programa de fortalecimento institucional para a igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego**. Brasília: OIT, 2005.

OIT. **Relatório**: tendências mundiais do emprego das mulheres. Genebra, 2009.

RIMA, Ingrid H. **Labor markets in a global economy**. London: M.E. Sharpe, 1996.

SABORIDO, M. **Ciudad y relaciones de género**. Santiago de Chile: CEPAL, 1999.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **American Economic Review**. Virginia – USA, 51(1): 1-17, 1961.

SOMAVIA, Juan. **Report of the director-general**: tackling the global jobs crisis recovery through decent work policies. Geneve: OIT, 03 jun. 2009. Disponível em: [http://: www.ilo.org](http://www.ilo.org).