

Radiografia do mercado de trabalho brasileiro sob um olhar de gênero - 2018

Kethelyn Ferreira (PPGE – IE/UFRJ)

Marta Castilho (IE/UFRJ)

Maio/2021

1. Introdução

A discriminação das mulheres em relação aos homens se manifesta na sociedade em diversas formas, entre elas está a disparidade no mercado de trabalho. Conforme pontuado por Elson (1999), o mercado de trabalho é uma “instituição portadora de gênero”, sendo responsável, em muitos aspectos, por reforçar a discriminação contra as mulheres. De fato, o mercado de trabalho é socialmente permeado por diversos estereótipos de gênero – amplamente naturalizados - onde se associa masculinidade à autoridade no ambiente de trabalho e divide-se diversos tipos de trabalho entre “trabalhos de homem” e “trabalhos de mulher”.

A naturalização do papel de subordinação das mulheres aos homens é fruto de uma dimensão sociocultural (Saffioti, 1987). E, em linhas gerais, os problemas presentes no mercado de trabalho espelham a problemática relacionada à dominação e subordinação de gênero presentes na sociedade como um todo. Em suma, a discriminação contra a mulher encontra-se enraizada em normas sociais, as quais conferem a elas um papel de subordinação, seja no trabalho remunerado (ou produtivo) ou no trabalho reprodutivo não remunerado (Himmelweit, 2000 apud Barrientos et al, 2019).

Essa discriminação é visível de diversas formas, entre elas, podemos sublinhar a segregação horizontal ou vertical da mulher no mercado de trabalho. Resumidamente, a segregação horizontal está associada à permanência delas em setores econômicos específicos e certos tipos de ocupações e a segregação vertical, à baixa representatividade feminina em posições de chefia (OIT-PNUD, 2019 apud Barafani; Verna, 2020). Em verdade, a segregação feminina se configura como importante fator de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, evidenciando as limitações que as mulheres se defrontam ao buscar oportunidades de emprego. Em última instância, a segregação pode culminar em tanto em um *gap* salarial entre mulheres e homens, quanto em uma menor oportunidade de ascensão para mulheres (Teixeira, 2017). Treiman e Hartmann (1981) apud Teixeira (2017), por exemplo, argumentam, a partir de um estudo realizado nos Estados Unidos na década de 80, que entre 35 a 40 por cento da diferença salarial entre mulheres e homens com jornada integral estava associado a segregação em diferentes categorias de ocupação. Adicionalmente, segundo Oaxaca (1973) apud Teixeira (2017), grande parte do *gap* salarial entre os sexos está associado à discriminação no mercado de trabalho.

Segundo Teixeira (2017), entre as justificativas utilizadas para respaldar a presença de desigualdade salarial entre em sexos está a defesa de que os custos associados a contratação de mulheres seriam maiores. Segundo a autora, tal fato seria uma *misconcepção*, e esta discriminação salarial seria uma forma de reforçar a ideologia de que as tarefas de cuidado são de responsabilidade feminina, conforme pontuado abaixo:

“Essas teses [que buscam justificar a desigualdade salarial] opõem o trabalho remunerado às tarefas de cuidado, com alegações que se concentram no papel das mulheres na família. Entretanto, raramente se faz referência ao salário das mulheres com o mesmo sentido que é atribuído aos homens, como o sustento da família. O que se evidencia é a noção que a oferta da força de trabalho das mulheres não está associada à reprodução social.” (Teixeira, 2017 pp. 140-141).

Ademais, Teixeira (2017) defende que o gap salarial entre mulheres e homens está associado ao baixo valor que é atribuído ao trabalho das mulheres, refletindo a divisão sexual histórica entre os sexos. Ou seja, é fruto de uma discriminação, e não de diferenciais de produtividade. No caso brasileiro, a autora pontua a forte segregação ocupacional do mercado de trabalho, a partir da qual se atribui as mulheres atividades que sejam “um prolongamento de seus atributos naturais” p. 86, como fonte importante do *gap* salarial. Em suma, a concentração de mulheres em ocupações caracterizadas como “femininas” culmina tanto em um aumento da oferta de força de trabalho, quanto em um aumento do poder do empregador, reduzindo o salário dessas atividades.

Conforme pontuado por Melo e Castilho (2009), enquanto a maioria dos homens direciona seu tempo e esforço a realização do trabalho produtivo, majoritariamente, as mulheres conciliam a realização do trabalho produtivo e reprodutivo. Apesar da importância das tarefas de reprodução social, estas comumente não detêm remuneração e contribuem para reafirmar a subestimação das atividades realizada por elas na sociedade). No Brasil, por exemplo, por meio deste “trabalho invisível”¹, as mulheres produziram, entre 2001-2011, aproximadamente 2/3 do PIB de 2011, evidenciando, em certo grau, a imensidade desta dimensão constantemente ignorada (Melo; Considera; Di Sabbato, 2016 apud Morandi; Melo, 2021).

Ao longo dos anos as mulheres se defrontam com avanços em seu processo de inserção no mercado de trabalho, contudo, também percebemos retrocessos nessa jornada. Nesse sentido, cabe ressaltar que, no Brasil, a aprovação da reforma trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467/2017) se configura como um novo obstáculo para uma maior equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Conforme bem colocam Alves e Faria (2020), a reforma trabalhista provoca uma “ampliação das diferenças e desigualdades sociais que, historicamente, invisibilizam e subalternizam as mulheres” p. 180.

Segundo Krawczun et al (2020), a promulgação desta lei culmina em importantes alterações nas relações empregatícias no país. Para as autoras, as mudanças no Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, dificultam a defesa de uma isonomia entre os salários de mulheres e homens que desempenham um trabalho de “igual valor” e ocupam a “mesma função”. A partir da mudança na lei, para que seja obrigatório oferecer a mesma remuneração à trabalhadores nos termos anteriores, faz-se necessários que ambos trabalhem no mesmo estabelecimento, anteriormente bastava que o trabalho fosse exercido no mesmo município ou região metropolitana e estivesse sujeito ao mesmo empregador. Além disso, se antes um dos pré-requisitos para equiparação salarial era apenas que ambas as partes

¹Trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.

estivessem exercendo a mesma função com, no máximo, dois anos de diferença, com a mudança no parágrafo 1º do artigo 461 faz-se necessário que o empregado também tenha, no máximo, quatro anos de trabalho de diferença na empresa em relação a sua contraparte, independente da função exercida. Em linhas gerais, torna-se mais rígido o pedido de equiparação salarial, o qual é um instrumento essencial para corrigir desigualdades salariais, que podem ser originadas devido a uma discriminação de gênero (Krawczun et al, 2020). Entre as demais mudanças realizadas a partir da reforma trabalhista, Alves e Rabelo (2017) apud Alves e Faria (2020) destacam a inclusão de uma inovação no parágrafo 6º do artigo 461, que implica que, mesmo após do enrijecimento das condições para que as trabalhadoras demandem uma equidade salarial, caso seja possível provar uma discriminação salarial, o ônus imposto ao empregador é o pagamento de uma multa irrisória (50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, equivalente a R\$2.765,65 em 2017).

Ademais, no artigo 611-A inciso XIII, a reforma também traz alterações acerca da jornada de trabalho que podem ser muito prejudiciais as mulheres trabalhadoras: permissão do desrespeito à limitação de jornada de trabalho e da prorrogação de jornada em ambientes insalubres. Apesar deste ponto se refletir sobre toda a classe de trabalhadores, no caso das mulheres, tal alteração é somada à um contexto de dupla jornada, relacionada a responsabilidade socialmente conferida dos cuidados da casa e da família. Por fim, cabe ressaltar, alterações nos artigos 394-A e 396 da CLT tornam as trabalhadoras gestantes ou lactantes ainda mais vulneráveis perante seus empregadores. O artigo 394-A passa a permitir que elas trabalhem em local insalubre, transferindo o ônus e a responsabilização deste tipo de trabalho integralmente às mulheres. No caso do artigo 396, permite-se que as pausas para amamentação passem a ser negociadas diretamente com o empregador, permitindo, portanto, que a vontade do empregador se sobreponha às necessidades da mulher (Farias, 2018).

Este texto pretende traçar um panorama da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, levando em conta não apenas o trabalho remunerado, mas também chamando atenção para a participação significativamente maior e diferenciada da mulher nas atividades reprodutivas (seção 2). A análise do perfil das mulheres desocupadas (seção 3) e das características do emprego remunerado levantadas (seção 4) mostram as diversas dimensões da discriminação das mulheres no mercado de trabalho. É bom alertar que uma lacuna do presente texto consiste em não integrar variáveis como raça ou orientação sexual das mulheres, que são fontes importantes de discriminação das mulheres no mercado de trabalho.² Este texto faz parte de um projeto mais amplo, acerca do impacto do acordo UE-Mercosul sobre as mulheres e que contém uma estimativa do número de empregos associados às exportações para aquele bloco. Tal estimativa requer o uso de dados da matriz de insumo produto brasileira que estão disponíveis somente para 2018, o que justifica o ano utilizado na presente análise. Embora não consigamos captar as diversas e perversas implicações da pandemia do Covid-19

² A título de ilustração, o IBGE (2019), ao analisar as desigualdades sociais por cor ou raça, mostra como as razões de rendimentos combinadas por raça e sexo são diferentes entre elas, sendo que a maior desigualdade dos rendimentos dos ocupados se dá entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas. O rendimento médio deste último grupo corresponde a 44% dos rendimentos dos homens brancos, que mostram vantagens sobre todos os demais grupos.

para as mulheres, a presente análise mostra a situação em que estava a trabalhadora brasileira em 2018, situação esta que se agravou desde então.

2. Inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

Em 2018, a população total feminina, assim como a população feminina em idade ativa (PIA)³, foi superior que a masculina. Contudo, quando analisamos a população economicamente ativa (PEA)⁴ –, as mulheres começam a perder espaço no mercado de trabalho. A composição deste indicador é 44,6% feminina e 55,4% masculina, correspondendo, respectivamente, a 40.395 mil mulheres e 51.938 mil homens (ver ***gráfico 1***).

Adicionalmente, as taxas de participação (razão entre PEA e PIA) e de ocupação (razão entre ocupados e PIA)⁵ no mercado de trabalho também evidenciam a sub-representação feminina no mercado de trabalho, sendo, respectivamente, 52,9% e 45,6%. Para a população masculina, tanto a taxa de participação, quanto a de ocupação é significativamente superior que o caso feminino, correspondendo, respectivamente, a 72% e 64,3%. Em contrapartida, quando analisamos as pessoas desempregadas na economia, as mulheres são a maioria. A taxa de desemprego feminina em 2018 foi 13,8%, sendo maior que a taxa masculina (10,6%) e, conseqüentemente, maior que a taxa de desemprego agregada (12%) (ver ***gráfico 1***).

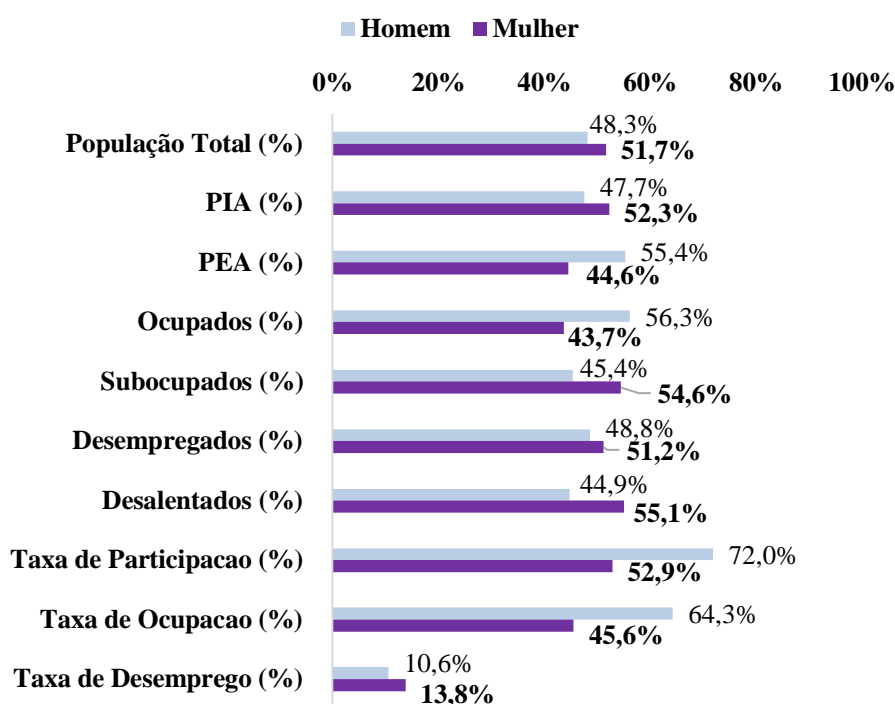
Cabe ressaltar que para que as pessoas sejam consideradas como parte da força de trabalho, elas devem estar procurando emprego. As pessoas economicamente ativas desocupadas que não realizaram busca por emprego nos últimos 30 dias de referência não são contabilizadas como desempregadas, e sim, desalentadas. O conceito de desalento, de acordo com IBGE (2017), engloba as pessoas da força de trabalho potencial que não haviam realizado busca efetiva por trabalho nos últimos 30 dias por considerar que: *i*) não conseguiria trabalho adequado, *ii*) não tinha experiência profissional ou qualificação, *iii*) não havia trabalho na localidade e *iv*) por acreditar ser considerado muito jovem ou idoso pelos empregadores. Conforme apresentado no gráfico 1, as mulheres representaram a maioria entre a população desalentada (55,1%) no ano de 2018, correspondendo a 2.681 mil mulheres da força de trabalho que não se sentiram motivadas a procurar emprego devido a alguma das justificativas acima (ver ***gráfico 1***).

³A PIA corresponde a soma das pessoas com 14 ou mais anos de idade pertencentes a força de trabalho ou fora da força de trabalho (CESIT, 2017).

⁴A PEA corresponde as pessoas em idade ativa inseridas na força de trabalho, tanto as pessoas ocupadas quanto as desocupadas (CESIT, 2017).

⁵De acordo com a definição do CESIT (2017).

Gráfico 1 – Indicadores de mercado de trabalho (2018)



Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

Além do desalento, podemos analisar outros motivos que levam as pessoas a procurar ou não emprego. A **tabela 1** reúne a proporção de mulheres e homens que responderam positivamente às justificativas propostas por não terem procurado emprego ou iniciado negócio durante o período de referência de 30 dias⁶. Ao analisar estes motivos, podemos perceber que, entre as mulheres que afirmaram não procurar emprego, 31,6% afirmou que a razão para não o fazer seria a responsabilidade de cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou de outros parentes. Para os homens, apenas 2,6% indicam que cuidar destes afazeres tenha representado um fator decisivo para não procurar um emprego (ver tabela 1). Dessa forma, acreditamos destacar um dos impactos da divisão sexual do trabalho sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho produtivo. Conforme pontuado por Bruschini (1994), “A necessidade e as possibilidades que a mulher tem de trabalhar fora de casa dependem tanto de fatores econômicos quanto da posição que ela ocupa na unidade familiar” p. 181, ou seja, a responsabilidade de realização dos afazeres domésticos socialmente conferida às mulheres se apresenta como um impedimento claro à sua busca por emprego. Em contrapartida, justificativas em relação a “ser muito jovem ou muito idoso” e “não querer trabalhar” detém, conjuntamente, um peso de, aproximadamente, 30% entres as justificativas para não ter procurado emprego no caso das mulheres, sendo significativamente mais relevante para os homens, onde representam 37,2%. Adicionalmente, a razão que demonstra maior distância nas respostas de mulheres e homens em relação à não procurar de emprego e que corresponde a uma fonte potencial de

⁶Dentre as justificativas apresentadas na tabela 1, a quarta justificativa – “acha que não vai encontrar trabalho por ser muito jovem ou muito idoso” (*ie.* acredita que os empregadores iriam considerá-la muito jovem ou idosa para trabalhar) - faz parte da construção do conceito de desalento.

discriminação no mercado de trabalho é o fato de estar estudando, que representa apenas 13,8% das respostas femininas enquanto 22,9% das respostas masculinas (ver *tabela 1*).

Tabela 1. Motivos para não procurar emprego, por sexo (2018)

| Por que não procurou emprego? | Homem | Mulher |
|--|--------|--------|
| Tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s) | 2,6% | 31,6% |
| Estava estudando | 22,9% | 13,8% |
| Por problema de saúde ou gravidez | 21,0% | 14,3% |
| Por ser muito jovem ou muito idoso para trabalhar | 25,1% | 20,6% |
| Por não querer trabalhar | 12,1% | 9,4% |
| Por outro motivo | 16,1% | 10,3% |
| Não aplicável | 0,3% | 0,1% |
| Total (mil pessoas) | 22.537 | 41.429 |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

3. *Um olhar sobre as mulheres “desocupadas”*

Independente das diferenças de renda entre as mulheres, no fundo, percebe-se uma atribuição que é comum entre elas, que é a responsabilidade pelos afazeres domésticos e por filhos e idosos. A concepção comum de que as mulheres devem ocupar o espaço doméstico e os homens o espaço público emerge da perpetuação e naturalização de um estereótipo. Dada a desvalorização social do espaço doméstico, torna-se vantajoso perpetuar a noção de que este papel deve ser e sempre fora desempenhado por mulheres e que isto seria inerente à sua natureza (Saffioti, 1987).

Na prática, as mulheres realizam um grande volume de trabalho gratuitamente. Trabalho esse que quase sempre é invisível e entendido como algo que parte da natureza humana, em particular, da natureza feminina (Himmelweit, 1999; Hirata; Kergoat, 2007). Este trabalho, ainda que não seja remunerado ou reconhecido, é primordial para a socialização dos indivíduos e para a produção e manutenção das capacidades humanas das quais depende a vida econômica. É o responsável pelo desenvolvimento do “tecido social”, do senso de comunidade, da responsabilidade cívica e das normas que mantêm a confiança, a boa vontade e a ordem social. Ou seja, vital para a reprodução da vida (Elson et al., 1997 apud Elson, 1999; Himmelweit, 2002). Adicionalmente, as formas como este trabalho é realizado nas diferentes sociedades molda a forma que homens e mulheres se inserem no mercado de trabalho (Hirata; Kergoat, 2007). Dessa maneira, a sub-representação feminina no mercado de trabalho e a sua classificação como “desocupadas” subestima grande parte do trabalho realizado por mulheres⁷, ainda que, conforme pontuado por Elson (1999), exista uma clara interseção entre a economia produtiva e reprodutiva, ambas sendo igualmente necessárias.

Considerando o total da população em idade ativa, as mulheres representam 57% das pessoas que declararam realizar algum tipo de afazer doméstico e 61% entre as que cuidaram de moradores do domicílio ou parentes de fora do domicílio (PNAD Contínua Anual 2018).

⁷Segundo o Manual de entrevista da Pnad contínua (2017), as pessoas que realizaram apenas as seguintes atividades na semana de referência não são consideradas ocupadas: i) produção destinada ao autoconsumo das pessoas do domicílio sem remuneração; ii) trabalho voluntário; iii) cuidado de pessoas moradoras do domicílio ou de parentes de fora ou iv) afazeres domésticos sem remuneração no próprio domicílio ou em casa de parente.

Adicionalmente, entre as mulheres que são classificadas como desocupadas na pesquisa, 96% realizou afazeres domésticos e 44% cuidou de algum morador do seu domicílio ou de algum parente de fora do domicílio. Analisando as mesmas variáveis para os homens, percebemos que, ainda que não estejam ocupados no mercado de trabalho, sua participação nas atividades associadas à economia reprodutiva é significativamente menor (entre os homens desocupados, 81% realizou algum afazer doméstico e 27% cuidou de moradores do domicílio ou de algum parente de fora) (ver *tabela 2*).

Cabe ressaltar, a responsabilidade da realização dessas atividades recai sobre as mulheres independente delas estarem ocupadas ou não. Na prática, 92% das mulheres realizaram algum afazer doméstico e 37% realizaram alguma atividade de cuidado contra, respectivamente, 78% e 26% para o caso masculino (ver *tabela 2*). Em suma, perpetua-se uma divisão sexual que confere ao homem uma maior participação nas atividades associadas ao mercado de trabalho remunerado (trabalho produtivo) enquanto as mulheres são as responsáveis por se dedicar ao trabalho não pago (trabalho reprodutivo)⁸, seja exclusivamente, ou “conciliando” este com o trabalho pago (trabalho capitalista ou produtivo) (Himmelweit, 2000 apud Barrientos et al, 2019; Melo; Castilho, 2009).

Tabela 2 – Participação na economia reprodutiva, por sexo (2018)

| Realizou afazeres domésticos? | | Homem | Mulher |
|---|---|--------|--------|
| Pessoas desocupadas | Realizou afazeres domésticos | 81% | 96% |
| | Não realizou afazeres domésticos | 19% | 4% |
| Total (mil pessoas) | Realizou afazeres domésticos | 78% | 92% |
| | Não realizou afazeres domésticos | 22% | 8% |
| | Total | 80.521 | 89.011 |
| Cuidou de moradores do domicílio ou fora? | | Homem | Mulher |
| Pessoas desocupadas | Cuidou de moradores do domicílio ou fora do domicílio | 27% | 44% |
| | Não cuidou de moradores do domicílio ou fora do domicílio | 73% | 56% |
| Total (mil pessoas) | Cuidou de moradores do domicílio ou fora do domicílio | 26% | 37% |
| | Não cuidou de moradores do domicílio ou fora do domicílio | 74% | 63% |
| | Total | 80.521 | 89.011 |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

Além de estarem sobrerrepresentadas no que tange à realização de afazeres domésticos ou cuidados, as mulheres também tendem a dedicar mais horas para essas atividades. Em 2018, a maioria das mulheres que realizam estas atividades dedicam, no mínimo, 15 horas por semana (59%). Enquanto isso, a maioria dos homens dedica até, no máximo, 14 horas semanais (60%) (ver *tabela 3*).

⁸Carrasco (2017) pontua alguns problemas associados ao uso do termo “trabalho reprodutivo” para a denominação dessas atividades realizada por mulheres em seus lares, contudo, no presente trabalho não exploraremos esse debate.

Tabela 3 – Participação na faixa de horas dedicadas à afazeres domésticos e cuidados, por sexo (2018)

| Faixa de Horas | Homem | Mulher |
|------------------|-------|--------|
| Até 7 horas | 35% | 14% |
| 8 a 14 horas | 25% | 20% |
| 15 a 39 horas | 19% | 46% |
| 40 a 44 horas | 1% | 7% |
| 45 a 48 horas | 0% | 1% |
| 49 horas ou mais | 0% | 5% |
| - | 20% | 7% |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

A responsabilidade pela realização dos afazeres domésticos e dos cuidados retratada até aqui se configura como uma sobrecarga à mulher, a qual se torna uma desvantagem no momento que decide se inserir no mercado de trabalho. Isso se perceberá a partir das estatísticas que serão desenhadas na próxima seção. Conforme pontuado por Yannoulas (2002), a responsabilidade pela economia reprodutiva acaba levando a uma maior representatividade das mulheres em trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais, dado a necessidade de conciliar o desempenho doméstico e profissional. A seguir, analisaremos esses aspectos do mercado de trabalho.

4. Discriminação da mulher no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se manifesta apenas através da sub-representação das mulheres no total de pessoas ocupadas. Após se inserir no mercado de trabalho as mulheres ainda se defrontam com diversos obstáculos e tipos de discriminação. De fato, uma análise mais detalhada do mercado de trabalho revela as diversas esferas de desigualdade.

Há uma clara segregação vertical no mercado de trabalho

É notório a existência de um viés de gênero dentro das ocupações no mercado de trabalho. No geral, quatro ocupações são responsáveis por representar, conjuntamente, 77% da participação das mulheres no mercado de trabalho – trabalhadoras dos serviços ou vendedoras (30%), ocupações elementares (20%)⁹, profissionais das ciências e intelectuais (16%) e trabalhadoras de apoio administrativo (12%). Para os homens esse cenário é relativamente diferente. As quatro ocupações de maior peso na participação masculina – mas que têm um peso conjunto inferior (64% do total) - são Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (19%), trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (18%),

⁹ Segundo o IBGE, as ocupações elementares englobam uma série de ocupações essenciais, tais como: *i*) emprego doméstico e limpeza de interior de edifícios, *ii*) atividades elementares da agropecuária, da pesca e florestais, *iii*) atividades elementares da mineração, da construção, da indústria de transformação e do transporte, *iv*) atividades de auxílio na preparação de alimentos, *v*) trabalhadores ambulantes dos serviços e afins e *vi*) atividade de coleta de lixo e outras ocupações elementares.

ocupações elementares (14%) e operadores de instalações de máquinas e montadores (13%) (ver *tabela 4*).

Ao analisarmos a divisão sexual entre as diferentes ocupações, constata-se que a sub-representação feminina ocorre em ocupações de diferentes graus de qualificação e de diferentes naturezas. Esta sub-representação é muito forte nas ocupações “Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca”, “operadores de instalações de máquinas e montadores”, “Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios” e em “membros das forças armadas, policiais e bombeiros”. Ainda que um pouco menos marcada, as mulheres também são minoria em ocupações de “diretoria e gerência”. Por outro lado, ocupações como “Profissionais das ciências e intelectuais” e “Trabalhadores de apoio administrativas” possuem uma clara sobre representação de mulheres (ver *tabela 4*).

Tabela 4 – Participação das pessoas ocupadas entre as ocupações e participação entre os sexos nas diferentes ocupações (2018)

| Ocupação | Part. entre as ocupações | | Part. entre os sexos nas ocupações | |
|--|--------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Diretores e Gerentes | 5% | 4% | 61% | 39% |
| Profissionais das ciências e intelectuais | 8% | 16% | 39% | 61% |
| Técnicos e profissionais de nível médio | 8% | 8% | 55% | 45% |
| Trabalhadores de apoio administrativo | 5% | 12% | 37% | 63% |
| Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados | 18% | 30% | 43% | 57% |
| Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca | 9% | 3% | 80% | 20% |
| Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios | 19% | 5% | 82% | 18% |
| Operadores de instalações de máquinas e montadores | 13% | 3% | 86% | 14% |
| Ocupações elementares | 14% | 20% | 48% | 52% |
| Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares | 2% | 0% | 90% | 10% |
| Ocupações mal definidas | 0% | 0% | 40% | 60% |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

A responsabilidade da realização dos afazeres domésticos e dos cuidados se configura como uma sobrecarga à mulher, a qual se torna uma desvantagem no momento que decide se inserir no mercado de trabalho. Isso se percebe a partir das estatísticas de horas dedicadas ao mercado de trabalho assalariado e tempo de permanência o emprego (CESIT, 2017). Conforme pontuado por Yannoulas (2002), a responsabilidade pela economia reprodutiva acaba levando a uma maior representatividade das mulheres em trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais, dado a necessidade de conciliar o desempenho doméstico e profissional. A seguir, analisaremos esses aspectos do mercado de trabalho.

As mulheres tendem a estar sobrerrepresentadas em empregos em tempo parcial

A participação das mulheres no mercado de trabalho é superior à masculina apenas para aqueles empregos com cargas horárias reduzida¹⁰. Aliás, a representatividade das mulheres diminui à medida que as faixas de carga horária se tornam mais longas. Por exemplo, representam 41%

¹⁰Englobando as faixas “até 14 horas” e de “15 a 39 horas”.

das pessoas ocupadas em regime de 40 a 44 horas semanais e 35% entre as pessoas que cumprem entre 45 a 48 horas semanais (ver *tabela 5*).

Tabela 5 – Participação entre os sexos na faixa de horas dedicadas ao trabalho assalariado (2018)

| Carga Horaria | Homem | Mulher |
|------------------|-------|--------|
| Até 14 horas | 34% | 66% |
| 15 a 39 horas | 43% | 57% |
| 40 a 44 horas | 59% | 41% |
| 45 a 48 horas | 65% | 35% |
| 49 horas ou mais | 70% | 30% |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

O tempo de permanência no emprego das mulheres é inferior ao dos homens

O tempo de permanência de trabalhadoras e trabalhadores em seus empregos é uma forma de medir a rotatividade do emprego. A alta rotatividade do emprego tem efeitos perversos para os trabalhadoras e trabalhadores, que convivem com incertezas e com trabalhos precários, e para a economia, na medida em que empregos precários e com alta rotatividade normalmente são associados à baixa produtividade.¹¹ (Gonzaga; Pinto, 2014).

Para as mulheres brasileiras, esta rotatividade no emprego se mostra historicamente maior do que para os homens. Em 1995, o tempo médio de permanência das mulheres no emprego era 6,5 anos, que correspondia a, aproximadamente, 14,5% menos tempo que a permanência dos homens (em média, 7,6 anos). Já em 2005, percebe-se uma leve redução dessa rotatividade, contudo, esta redução fora mais acentuada no caso masculino. Neste ano, as mulheres passam a permanecer, em média, 6,6 anos no emprego, e os homens 7,9 anos. Dessa forma, o tempo de permanência das mulheres no emprego passa a ser cerca de 16,5% inferior ao tempo médio dos homens (Castilho, 2007b). Em 2018, o tempo médio de permanência no emprego aumenta consideravelmente para mulheres e homens, sendo, respectivamente, 8,8 e 10,3 anos em média. Dessa forma, as mulheres passam a permanecer, aproximadamente, menos 14,2% de tempo no emprego que os homens, diferencial similar ao evidenciado em 1995 (ver *tabela 6*).

Adicionalmente, percebemos que para empregos com até 10 anos de permanência, a participação das mulheres é similar à sua participação no mercado de trabalho (em torno de 44% das pessoas ocupadas). A exceção é para os postos de trabalho com permanência superior a 10 anos, nos quais a participação das mulheres é menor - 39% das pessoas ocupadas (ver *tabela 6*).

¹¹Um componente muito importante para o aumento da produtividade dos trabalhadores é o acúmulo de capital humano específico através de treinamentos no local de trabalho. Dessa forma, a alta rotatividade de postos de trabalho dificulta o investimento em treinamentos e, portanto, se comporta com um entrave ao aumento de produtividade.

Tabela 6 – Participação entre os sexos nas faixas de tempo no mercado de trabalho (2018)

| Tempo de Trabalho | Homem | Mulher |
|--|-------------|------------|
| Menos de 1 ano | 55% | 45% |
| 1 a 5 anos | 54% | 46% |
| 5 a 10 anos | 56% | 44% |
| Mais de 10 anos | 61% | 39% |
| Total | 56% | 44% |
| Permanência média no emprego (anos) | 10,3 | 8,8 |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018). Nota: Para o cálculo do tempo de permanência médio no emprego foi considerada a média ponderada dos anos no emprego, a partir de 1 ano de permanência (variáveis: V40403 e V4040 = 3).

As mulheres ocupadas possuem mais anos de estudo

Quando analisamos a qualificação das pessoas ocupadas no mercado de trabalho, percebemos que 67% das mulheres ocupadas possuem, pelo menos, 12 anos de estudo, em contraste com 53% dos homens. Elas são menos representativas nas faixas de menor qualificação, com destaque para a faixa de 0 a 7 anos de estudo onde as mulheres ocupadas representam apenas 17% do total, enquanto os homens ocupados representam 27% (ver *tabela 7*).

Tabela 7. Participação das pessoas ocupadas entre as faixas de anos de estudo, por sexo (2018)

| Anos de Estudo | Homem | Mulher | Total |
|----------------|-------|--------|-------|
| 0 a 7 | 27% | 17% | 23% |
| 8 a 11 | 20% | 16% | 18% |
| 12 ou mais | 53% | 67% | 59% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018).

Apesar da maior qualificação, as mulheres recebem salários mais baixos

Em contradição à maior qualificação mostrada acima, em 2018, a renda real média habitualmente recebida tanto ao mês quanto por hora pelas mulheres foi inferior àquela recebida pelos homens. Isso ocorre tanto considerando apenas a renda do trabalho principal, quanto considerando a renda de todos os trabalhos.

Considerando a renda real média mensal, a renda das mulheres correspondeu a, aproximadamente, 79% da renda dos homens (tanto para o trabalho principal, quanto para todos os trabalhos). Ao consideramos a renda real média por hora, a diferença entre a renda feminina e masculina se reduz, mas não se dissipa. A renda feminina passa a corresponder a, aproximadamente, 90% da masculina, seja considerando apenas a renda do trabalho principal ou a renda de todos os trabalhos (ver *tabela 9*). Na prática, as mulheres acabam dedicando menos horas ao trabalho assalariado (conforme visto na tabela 6) e mais horas à economia

reprodutiva (ver *tabela 3*), e ainda recebem menos por hora trabalhada. Estes fatores conjuntamente levam a uma diferença mais acentuada no rendimento mensal real médio habitualmente recebido por homens e mulheres.

Tabela 9. Renda real média, por tipo de trabalho e por sexo (2018)

| Renda real média mensal habitualmente recebida (R\$ - Preços de 2018) | | | |
|--|--------------|---------------|--------------|
| | Homem | Mulher | Total |
| Trabalho principal | 2.382 | 1.874 | 2.163 |
| Todos os trabalhos | 2.460 | 1.938 | 2.234 |
| Renda real média por hora habitualmente recebida (R\$ - Preços de 2018) | | | |
| | Homem | Mulher | Total |
| Trabalho principal | 15,00 | 13,48 | 14,34 |
| Todos os trabalhos | 15,02 | 13,48 | 14,36 |

Fonte: PNAD Contínua Anual (2018). Nota: Foi considerado que todos os meses possuem 4 semanas para a realização dos cálculos da renda real média por hora.

Analisando a renda real média mensal por posição que a mulher ocupa no domicílio percebemos que essa diferença aumenta consideravelmente em algumas situações, tais como quando a mulher é a chefe do domicílio ou quando assume a posição de mãe ou madrastra¹². Independente de considerarmos a renda de todos os trabalhos ou apenas a renda do trabalho principal, no primeiro caso a renda da mulher corresponde a, aproximadamente 71% da renda masculina, e no segundo caso a, aproximadamente, 69% da renda masculina (PNAD Contínua Anual 2018).

5. *Notas finais*

Este panorama do mercado de trabalho em 2018 revela a inserção da mulher no mercado de trabalho produtivo e reprodutivo, chamando atenção para as desigualdades relativas aos homens e as diversas formas e dimensões da discriminação contra elas. Além das mulheres serem menos numerosas no mercado de trabalho, seus empregos em geral são “piores” – em termos de remuneração, cargos, carga horária, entre outros. No que se refere aos cuidados ou ao trabalho reprodutivo, além de serem mais numerosas na realização dos chamados “afazeres domésticos”, a carga feminina é superior à dos homens. A importância deste fenômeno, da chamada dupla jornada para as mulheres fica evidente a partir da importância do cuidado como razão para não buscarem empregos (tabela 1).

¹²Na PNAD contínua os homens e mulheres entrevistados podem assumir distintas posições no domicílio, como “filho(a)”, “avô ou avó”, “agregado(a)” – que seria um morador ou moradora que não possui vínculos familiares com os demais e não compartilha despesas -, “convivente” –morador ou moradora que não possui vínculos familiares com os demais e compartilha despesas -, entre outras possibilidades.

Referências

- Alves, A; Farias, M. (2020). Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ANO 6 (2020), N.º 4.
- Barafani, M.; Verna, Á. (2020). Género y comercio: una relación a distintas velocidades. Banco Interamericano de Desarrollo, Nota técnica del BID ; 2006.
- Barrientos, S.; Bianchi, L.; Berman, C. (2019). Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers. *International Labour Review*, 158(4), 729-752.
- Bruschini, C. (1994). O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes. In: L. LAVINAS et al., IV Conferência Internacional da Mulher/ II Seminário Nacional: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.
- Castilho, M. (2007a). Brasil: Conteúdo de trabalho feminino no comércio exterior brasileiro. Red Internacional del Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano (IGTN), Montevideo, UY
- Castilho, M. (2007b). Brasil: Evolução do emprego feminino entre 1995 e 2005. IDRC CRDI.
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz. Revista vasca de economía*, 91(01), 50-75.
- Castilho, M.; Costa, K.; Saludjian, A (2015). Especialização Comercial, Qualidade do Emprego e Desenvolvimento Econômico: Uma análise para o Brasil nos anos 2000. In: XX Encontro Nacional de Economia Política, 2015, Foz do Iguaçu. Anais do XX Encontro Nacional de Economia Política. v. 1.
- CESIT (2017). Caderno de Formação: Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 3 - As mulheres e o mercado de trabalho.
- Elson, D. (1999) 'Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues', *World Development* 27(3) pp.611-62
- Farias, M (2018). A proteção à jornada de trabalho é também norma de proteção à saúde do/a trabalhador/a. In: Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 58., 2018, São Paulo.
- Himmelweit, S. (1999). Caring labor. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 27-38.
- Gonzaga, G.; Pinto, R. (2014). Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista (No. 625). Texto para discussão. PUC Rio.
- Himmelweit, S. (2002) Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy, *Feminist Economics*, 8:1, 49-70.
- Hirata, H.; Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37(132), 595-609.
- IBGE (2019) Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41, https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
- Krawczun, N. et al (2020). Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 10(2).
- Manual Básico da Entrevista (2017). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE.

Melo, H.; Castilho, M. (2009). Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?. Revista de economia contemporânea, 13(1), 135-158.

Morandi, L.; Melo, H. (2021). Cuidados no Brasil: conquistas, legislação e políticas públicas. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Saffioti, H (1987). O Poder do Macho. São Paulo: Moderna. (Coleção polêmica).

World Trade Organization (2017). Gender Aware Trade Policy: A Springboard for Women's Economic Empowerment.

Yannoulas, S.C. (2002). Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA.