

políticas sociales

Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho

Volumen I

Lena Lavinas
Francisco León

Coordinadores



NACIONES UNIDAS



División de Desarrollo Social

Santiago de Chile, septiembre de 2002

El presente documento fue coordinado por Lena Lavinas y Francisco León.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.1776-P

ISBN: 92-1-322067-7

ISSN: versión impresa: 1564-4162

ISSN: versión electrónica: 1680-8983

Copyright © Naciones Unidas, septiembre de 2002. Todos los derechos reservados

N° de venta: S.02.II.G.90

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y.10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumo	7
Apresentação	9
I. America Latina: a empregabilidade feminina e a eficiência dos novos modelos	
<i>Francisco León</i>	11
A. Introdução	11
B. O novo padrão de participação feminina na América Latina	13
C. Diferenciais de participação feminina no mercado de trabalho	18
D. Concentração ocupacional feminina	23
E. A eficiência na alocação e redistribuição dos recursos humanos nos novos modelos econômicos	27
F. Conclusões.....	30
II. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos	
<i>Lena Lavinas</i>	33
A. Introdução	33
B. A “empregabilidade” na interpretação da expansão do emprego feminino	35
C. Emprego feminino: aspectos empíricos das duas últimas décadas.....	36
D. Diferenciais de gênero: avança a convergência.....	43
E. Medindo a empregabilidade feminina	48
F. Anexo.....	51

III. Consequências de um novo padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho sobre o bem-estar na região metropolitana de São Paulo	
<i>Ricardo Paes de Barros (IPEA)</i>	
<i>Carlos Henrique Corseuil (IPEA)</i>	
<i>Daniel Domingues dos Santos (IPEA e PUC/RJ)</i>	55
A. Introdução	55
B. Uma breve descrição da natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero na região metropolitana de São Paulo	56
C. Metodologia	61
D. Resultados	65
E. Conclusão	70
Bibliografia	73
Serie políticas sociais: números publicados	77

Índice de tabelas

Tabela 1 (I) Costa Rica: mulheres jovens ocupadas segundo o segmento de mercado por grupos de idade	22
Tabela 1 (II) Perfil das mulheres economicamente ativas ocupadas em atividades não-agrícolas	37
Tabela 2 (II) Perfil das mulheres economicamente ativas ocupadas em atividades não-agrícolas por atividade	39
Tabela 1 (III) Estatísticas básicas de mercado de trabalho	57
Tabela 2 (III) Proporção de homens de mulheres por grupo ocupacional	58
Tabela 3 (III) Salário horário da população ocupada por grupo ocupacional e nível de educação	61
Tabela 4a (III) Medida de desigualdade e pobreza observadas e contrafactuais	67
Tabela 4b (III) Medida de desigualdade e pobreza observadas e contrafactuais	68
Tabela 5a (III) Medida de desigualdade e pobreza observadas e contrafactuais	69
Tabela 5b (III) Medida de desigualdade e pobreza observadas e contrafactuais	70

Índice de gráficos

Gráfico 1 (I) Participação feminina no mercado de trabalho por idade e sexo.....	16
Gráfico 1 (II) Perfil das mulheres no emprego não-agrícola.....	38
Gráfico 2 (II) Média de Horas trabalhadas das mulheres ocupadas segundo grau de instrução no Brasil metropolitano	40
Gráfico 3 (II) Distribuição das mulheres ocupadas segundo a posição na ocupação no Brasil metropolitano	40
Gráfico 4 (II) Renda mensal padronizada das mulheres ocupadas por posição na ocupação no Brasil metropolitano	41
Gráfico 5 (II) Renda mensal padronizada das mulheres ocupadas por grau de escolaridade no Brasil metropolitano	42
Gráfico 6 (II) Taxa de desemprego das mulheres por faixa etária no Brasil Metropolitano	42
Gráfico 7 (II) Distribuição das mulheres desempregadas segundo o grau de instrução no Brasil metropolitano.....	43

Gráfico 8 (II)	Evolução do índice dos rendimentos mensais padronizados por gênero-médias móveis	44
Gráfico 9 (II)	Evolução dos hiatos de rendimentos mensais padronizados medias móveis entre homens e mulheres	45
Gráfico 10 (II)	Evolução do hiato (%) entre as rendas padronizadas (medias móveis) de homens e mulheres por nível de escolaridade	46
Gráfico 11 (II)	Evolução do índice dos rendimentos padronizados por gênero no setor comércio.....	46
Gráfico 12 (II)	Evolução do índice dos rendimentos padronizados por gênero no setor serviços	47
Gráfico 13 (II)	Evolução do índice dos rendimentos mensais padronizados por gênero no setor indústria	48
Gráfico 1 (III)	Distribuição acumulada dos ocupados por grupos ocupacionais, ordenados segundo grau de masculinização	59
Gráfico 2 (III)	Proporção de homens e mulheres por grupos ocupacionais	60
Gráfico 3 (III)	Distribuição acumulada de ocupados por grupo ocupacionais.....	62
Gráfico 4 (III)	Hiato salarial entre homens e mulheres por grupos ocupacionais.....	62

Resumo

Os trabalhos incluídos nestes dois volumes da série recolhem os resultados da investigação desde a perspectiva da influência da empregabilidade sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Francisco León coordenou o estudo sobre a América Latina e Lena Lavinás o caso do Brasil que é usado para situar esta experiência nacional no quadro regional. O primeiro volume agrupa os trabalhos de alcance global, incluindo o impacto na distribuição da renda, e o segundo as análises das vicissitudes da participação laboral e dos setores bancário e industrial.

No primeiro trabalho deste volume León analisa em nove países latino-americanos dois dos componentes da empregabilidade feminina: o perfil de idade/responsabilidade e o nível de instrução/renda do domicílio. Destaca as diferenças do perfil de idade/ responsabilidade familiar e das políticas de apoio às trabalhadoras entre os países desenvolvidos e os latino-americanos, e chama a atenção para o peso das diferenças educativas na participação laboral feminina por grupos de renda. Finalmente, se estabelece em que medida os modelos emergentes das reformas económicas de fins dos anos oitenta e começo dos noventa valorizou as transformações na empregabilidade feminina. Isto facilita ao leitor situar no contexto regional o caso do Brasil que é tratado em ambos volumes.

No segundo trabalho, Lena Lavinás descreve a evolução da força de trabalho feminina nas duas últimas décadas e procura estabelecer correlações acerca das variáveis explicativas do aumento do grau de empregabilidade das mulheres. A questão que guia este trabalho é se a feminização do emprego em tempos de crise económica

e supressão de postos de trabalho, em anos recentes no Brasil, se deve ao aumento do grau de empregabilidade das mulheres. Como as mulheres aumentaram suas vantagens competitivas *vis a vis* os homens no mercado de trabalho, cabe saber se isso é consequência de uma mudança no perfil da força de trabalho feminina ou se é resultado de mudanças nos postos de trabalho criados por essa nova dinâmica de acumulação produtiva.

Finalmente, R. Paes de Barros, Carlos H. Corsueil e D. dos Santos investigam o impacto da forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho tanto sobre a distribuição da capacidade de geração de renda como sobre a distribuição de bem-estar na região metropolitana de São Paulo. Em ambos os casos analisam tanto o impacto sobre a distribuição entre as mulheres em idade ativa ou ocupadas, como também sobre a distribuição entre todos os trabalhadores.

Apresentação

Nas últimas três décadas, tanto no Brasil como no resto dos países latino-americanos, a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado, acompanhando o crescimento, as recessões e, ainda, em meio às crises econômicas. Os estudos que agora se apresentam abordam este processo a partir de uma perspectiva que concentra a atenção sobre as pessoas, mais do que sobre os postos de trabalho, e possibilita associar as qualidades requeridas do indivíduo e as formas de cooperação intersubjetivas, características dos novos modelos produtivos. Eles foram realizados no marco do projeto “Requisitos institucionais de estruturas voltadas para o mercado da América Latina”, implementado pela CEPAL e pela Sociedade Alemã de Cooperação Técnica (GTZ), com apoio do Governo da República Federal da Alemanha.

Ampliando o conceito de competição profissional os autores introduzem o de empregabilidade, que enfatiza ao mesmo tempo: as características individuais do trabalhador que possibilita sua participação no mercado de trabalho e condições de escapar do desemprego, mantendo sua capacidade de obter um emprego; a valorização do trabalho das mulheres e a disposição de contratá-las pelos demandantes de trabalhadores. No entanto, as características mobilizadas na empregabilidade são relativamente distintas daquelas que constroem a noção de competição, pois acionam aspectos normativos -educação, habilidades, experiência- que podem ser adquiridos através da formação profissional. A dimensão subjetiva aqui é, assim, menos enfática e estruturante do que na noção de competição. O divisor de águas entre trabalhadores empregáveis ou não empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho.

A questão mais comum que norteia os trabalhos é a que busca identificar se a feminização do emprego em tempos de crise e expansão econômica, transformação e supressão de postos de trabalho, nos anos recentes, se deve ao aumento do grau de empregabilidade das mulheres. Como as mulheres aumentaram suas vantagens competitivas *vis a vis* os homens no mercado de trabalho, cabe saber se isso é consequência de uma mudança no perfil da força de trabalho feminina ou se é resultado de mudanças nos postos de trabalho criados por essa nova dinâmica de acumulação produtiva. Dois dos trabalhos tratam de responder globalmente a essa pergunta analisando um conjunto de países latino-americanos (F. León) e o Brasil (L. Lavinás); enquanto que em outros dois a opção recaiu sobre o setor bancário (A. R. de Paiva Abreu e B. Sorj) e industrial (H. Pereira), atingidos por uma redução drástica do número de postos de trabalho durante a década passada.

O interesse por determinar o impacto das políticas públicas na maior empregabilidade feminina e seus impactos na igualdade está presente em dois textos. No primeiro R. Paes de Barros, C.H. Corseuil e D. dos Santos tratam de provar que, embora estejam relacionados, os impactos da inserção feminina no mercado de trabalho sobre a distribuição de bem-estar e sobre a distribuição da capacidade de geração de renda podem ser bastante distintos. Como em geral homens e mulheres tendem a conviver em famílias, o tratamento desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, que tanto impacto tem sobre a distribuição da capacidade de geração de renda, pode ter pouco impacto sobre a distribuição de bem-estar. No segundo, A. Comin e N. A. Guimarães, avaliam a adequação de uma política pública específica, o programa do seguro-desemprego, de particular interesse por ser, provavelmente, o de maior alcance neste terreno, tendo beneficiado cerca de 4,5 milhões de trabalhadores demitidos por ano na segunda metade da década.

Os resultados dessas pesquisas apontam ao gênero como elemento relevante na configuração da empregabilidade feminina. E indicam ser preciso avançar na interpretação dos diversos mecanismos de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, destacando as especificidades desse fenômeno segundo a conjuntura econômica. As perspectivas são promissoras: aumenta a igualdade de oportunidades entre os sexos no mercado de trabalho latino-americano e brasileiro não por conta da degradação do emprego em geral, senão por força da competição que oferecem as mulheres à expansão dos novos sistemas produtivos.

I. America Latina: a empregabilidade femenina e a eficiência dos novos modelos

Francisco León

A. Introdução

A partir do final da década de 1980, surgem novos modelos econômicos nos países latino-americanos, e a incorporação da mulher ao trabalho se apresenta como o principal determinante da expansão do emprego e da utilização dos recursos humanos. Ao optar pela abertura comercial e financeira, estas economias enfrentam a competição internacional, em pleno auge do processo de globalização, e podem utilizar-se de recursos humanos de qualidade, bem como mão de obra não qualificada de baixo custo que, cada vez mais, ingressam no mercado de trabalho. Para tanto necessitam oferecer uma melhor remuneração e um maior número de empregos às mulheres trabalhadoras com um perfil educativo superior ao masculino e àquelas com níveis de instrução mais baixos - cujas taxas de participação são as menores de todas as categorias da população.

A empregabilidade feminina, entendida como a valorização do trabalho das mulheres e a disposição dos empregadores em contratá-las, era um objetivo central das reformas do mercado de trabalho. Contudo, na maioria dos países, o ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho foi considerado como um processo, praticamente natural, dentro da etapa de desenvolvimento das sociedades latino-americanas,

processo este que não prescindia ser promovido. Portanto, inicialmente as atenções se voltaram para a obtenção da equidade no mercado de trabalho - ou seja, condições e salários idênticos para tipos idênticos de trabalho - entre trabalhadores de ambos sexos já empregados, e não em melhorar o acesso da mulher ao mercado de trabalho, especialmente, a postos de trabalho de qualidade.

As reformas do mercado de trabalho na América Latina impulsionaram a liberalização ou a flexibilização deste mercado - entendida aqui como um aumento da liberdade dos empregadores em contratar e despedir seus empregados. A estabilidade no emprego - quase equivalente à propriedade de um posto de trabalho - garantida a algumas categorias de trabalhadores nos modelos econômicos preexistentes, foi reduzida devido à flexibilização no mercado de trabalho, com a generalização de contratos de curto prazo e dos custos de demissão. Foram diversificadas as opções de jornada de trabalho e os tipos de contrato de trabalho, de maneira a permitir que o uso e a remuneração do trabalho se adequassem às atividades da empresa, bem como em função da sua lucratividade. Com as reformas, aqueles que ingressam no mercado de trabalho - mulheres e jovens - supostamente foram colocados em pé de igualdade para competir naquele mercado e, supostamente, aqueles com maior nível de instrução deveriam ser melhor remunerados e - para idênticos trabalhos - aqueles que apresentam menor custo trabalhista, teriam melhor acesso a empregos. Neste contexto, estes critérios podem ser utilizados como indicadores da eficiência dos novos modelos econômicos.

A empregabilidade feminina também pode ser considerada como um indicador da eficiência social dos novos modelos, porque pode influir positivamente na correção da desigualdade existente na distribuição da renda e, sobretudo, na superação da pobreza. O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho não garante que estes objetivos sejam alcançados. Isto porque este pode ser acompanhado de uma expansão do diferencial de salários entre mulheres empregadas com um nível de instrução maior e as com um nível de instrução inferior - ampliando as diferenças de renda entre unidades familiares em função do número de pessoas com ocupação, deteriorando a distribuição de renda entre unidades familiares e a magnitude da pobreza. Ao flexibilizarem os mercados de trabalho, os novos modelos deveriam reduzir o diferencial, atualmente elevado, de empregabilidade entre mulheres com maior e menor níveis de instrução, ao favorecer um aumento do número de famílias, onde os dois cônjuges trabalhem, e onde as mulheres apresentem menor nível de escolaridade. Não obstante, ao favorecer um aumento dos salários proporcional ao nível de escolaridade, o diferencial da renda pode aumentar entre as famílias onde há mulheres trabalhadoras com nível mais alto de instrução do que naquelas onde as mulheres trabalhadoras têm um nível inferior de escolaridade, tornando maior a desigualdade na distribuição de renda.

Consequentemente, este efeito negativo sobre a distribuição de renda será ainda maior se a eficiência dos novos modelos em conseguir que os salários aumentem em função do nível de instrução for superior à sua capacidade de ampliar a empregabilidade de mulheres com menor nível de escolaridade.

O principal objetivo deste trabalho é mostrar que a ampliação da empregabilidade feminina não é uma exigência a mais, relativamente prescindível, mas sim uma condição necessária para aumentar a eficiência e a legitimidade do modelo econômico na região latino-americana. Para tanto, serão utilizados alguns indicadores e será realizada uma análise de instituições, políticas e práticas dos atores do mercado de trabalho que possam ajudar a identificar e a difundir aquelas práticas e políticas de maior êxito para alcançar os objetivos econômicos e sociais pretendidos. Nesta análise foram selecionados nove países da América Latina. Em cinco deles (Bolívia, Costa Rica, Chile, México e Uruguai), as reformas estruturais foram introduzidas a partir do final da década de 1980, e de modo mais completo; nos outros quatro (Argentina, Brasil, Colômbia e Venezuela), as reformas foram introduzidas mais tardiamente, de forma parcial ou até mesmo revertidas. Estes países são representativos das variantes de dimensão populacional, econômica e territorial na região latino-americana e, em seu conjunto representam a maior parte da população e

do PIB regional latino-americano.¹ Em várias partes do trabalho se comparará a dinâmica da participação feminina nos mercados de trabalho destes países e nos de países industrializados, em períodos anteriores ou na atualidade e, serão analisados os processos sócio-econômicos e as políticas que marcaram o desenvolvimento destes mercados. Nosso objetivo é melhor caracterizar os elementos comuns e as especificidades, e identificar aquelas políticas que podem ser úteis à superação dos obstáculos a uma participação da mulher no mercado de trabalho mais adequada às exigências do desenvolvimento da América Latina.

Este trabalho analisará: (1) o novo padrão da participação feminina no mercados de trabalho da América Latina; (2) Os diferenciais de participação feminina; (3) a concentração da ocupação feminina; e finalmente, (4) a eficiência do mercado de trabalho dos novos modelos econômicos.

B. O novo padrão de participação feminina na América Latina

O aumento das taxas de participação da mulher no mercado de trabalho nos países latino-americanos nas duas últimas décadas² está associado a uma mudança na sua natureza. Para surpresa de muitos especialistas e responsáveis pelas políticas nacionais, uma vez superada a crise da dívida, concluídos os programas de ajuste e iniciada a recuperação dos níveis de salários reais anteriores à crise, as mulheres com idade entre 25 e 60 anos, principalmente as cônjuges em pleno período reprodutivo e mulheres a cargo de filhos menores de seis anos, permaneceram no mercado de trabalho. A mudança de comportamento feminino em relação ao trabalho e à reprodução foi radical. Enquanto antes dos anos 1980, o casamento era uma das causas da saída das mulheres do mercado de trabalho e, um menor número de filhos favorecia seu ingresso naquele mercado, hoje a taxa de participação aumenta com o casamento e, em forma crescente, o planejamento familiar é utilizado para reduzir o número de filhos e espaçar o nascimento dos mesmos, tornando mais compatíveis as atividades reprodutivas e domésticas não remuneradas com as atividades remuneradas. Assim a mulher deixa de ser mão de obra secundária - ou seja, cuja decisão de trabalhar depende da variação da renda do marido, de sua aceitação em ser economicamente dependente e de desempenhar um papel doméstico e reprodutivo sobre o papel de geradora de receita proveniente de trabalho. A mulher assume uma participação mais simétrica dentro do casamento e autônoma no ambiente de trabalho.³

Da mesma forma, nas famílias em que tanto pai quanto mãe são responsáveis pela renda, consolida-se o padrão - a partir da crise da dívida - de participação de ambos cônjuges no mercado de trabalho. Estas famílias preferem que os jovens em idade escolar deixem a força de trabalho, em vez de as mulheres, como tradicionalmente ocorria. Esta decisão foi favorecida pela política de aumento maciço das oportunidades de educação básica e secundária, gratuitas ou subsidiadas e, conseqüentemente, das matrículas no ensino superior técnico e universitário, pelas quais cada vez mais se paga nos países latino-americanos. A participação de mulheres em pleno ciclo reprodutivo (25-44 anos) pela primeira vez na história urbana latino-americana superará a dos jovens (15-25 anos) e, a participação de mulheres que se encontram na faixa etária em que termina o ciclo

¹ O leitor poderá encontrar um desenvolvimento da pesquisa, da qual faz parte este texto, em Francisco León (2000b) *Mujer y Trabajo en las Reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990*, Santiago; CEPAL, série "Mujer y Desarrollo" número 28, Setembro, e em Francisco León (2001) *La empleabilidad femenina: un capítulo olvidado de las reformas estructurales*, Santiago; CEPAL, mimeo.

² A OIT (1998) mostra que o crescimento da força de trabalho feminina na América Latina (1980 - 1996) foi um pouco maior que 4% anuais, superando também o resto do mundo no que tange ao diferencial mulher/homem (3,5%). Informe sobre el empleo en el Mundo 1998-1999, Ginebra: OIT pág.155, Gráfico 6-3.

³ CEPAL (1993) *Cambios en el perfil de la familia: la experiencia regional. Serie Livros da CEPAL, número 36; INEGI/UNIFEM (1995) La Mujer mexicana: un balance estadístico al final del Siglo XX*, México, D.F.; Francisco León (1997) "Mercado de trabajo y políticas sociales en torno al milenio" em Francisco León, Laís Abramo e Luis Riveros (1997) *Las Reformas sociales en acción: Empleo*, Santiago do Chile: CEPAL, Série Políticas Sociales número 19 págs. 9-17.

reprodutivo e antes da aposentadoria por idade experimenta aumentos semelhantes aos das que se encontram na faixa entre 25-44 anos de idade. A crise da dívida e a posterior recuperação econômica favoreceram o aparecimento de um novo padrão de participação feminina no mercado de trabalho latino-americano, incubado em processos demográficos, culturais, educacionais e econômicos de longo prazo.⁴

De forma similar ao ocorrido na América Latina, a crise da década de 1930 e a segunda guerra mundial favoreceram a mudança deste padrão em muitos dos países industrializados.⁵ O excepcional nisto é que o novo padrão que surge é diferente nas duas experiências – em países latino-americanos e industrializados –, apesar de observarmos em ambas um aumento semelhante da participação feminina no mercado de trabalho, ou seja, de 40–60% de acordo com os países. A clássica curva em M que caracterizou a participação da mulher no mercado de trabalho por faixa etária nos países industrializados desde a Segunda Guerra Mundial até a década de 1970, nos países latino-americanos das décadas de 1980 e 1990, parece-se mais à uma curva em U invertida, conforme se pode observar no Gráfico 1.

Os processos que levaram a uma maior participação feminina no mercado de trabalho se aceleraram a partir das décadas de 1950 e 1960. Quando comparados de maneira global, por sexo (mulheres urbanas, 32%) e por idade, estes processos apresentaram resultados muito semelhantes aos dos Estados Unidos em 1890. Contudo, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e de sua importância relativa por idade só ocorreu a partir das décadas de 1970 e 1980, uma vez que o impacto de algumas das mudanças na década de 1960 – como por exemplo a queda da taxa de fertilidade e do número de filhos por mulher – teve um efeito defasado. Por outro lado, os processos econômicos – especialmente a queda dos salários reais e o aumento do nível de desemprego aberto durante a crise da dívida dos anos 1980 – tiveram efeitos positivos a curto e médio prazos, explicando assim o forte incremento da incorporação da mulher ao mercado de trabalho neste período. Tais mudanças serão analisadas com respeito a três países, quais sejam, Brasil, Costa Rica e Chile.

O caso da Costa Rica, relativamente tardio na redução da taxa de fertilidade, é representativo a esse respeito. No período compreendido entre 1976-1996 as taxas de participação da mulher no mercado de trabalho nas faixas de:

- 15–19 anos - mantiveram-se estáveis em 25% até 1990, caindo para 20% em 1996;
- 20–24 anos (idade de casamento) – aumentam de 34% no ano inicial para 40% em 1987 e se estabilizam em 44% no período 1990- 1996;
- 24–44 anos – em 1996 encontram-se na margem dos 30% e sobem acima dos 42% em 1990, chegando a atingir 45% em 1996; e finalmente,
- 44–60 anos – o crescimento na faixa de 44–49 anos é de 22%, caindo a uma média em torno de 8% para as faixas seguintes.⁶

Utilizando uma análise de coortes de idade, os estudos realizados por Ríos-Neto e Oliveira (1999) sobre as regiões metropolitanas do Brasil, e por Contreras, Bravo e Fuentes (2000) sobre a região metropolitana de Santiago do Chile, mostram tendências similares. No estudo referente a Santiago do Chile (1919-1923 a 1969-1973)⁷ observou-se como a participação feminina aumentou

⁴ Idem.

⁵ Joseph Ramos (1970) *Labor and Development in Latin America*, NY: Columbia University Press, pág. 188 e Francisco León, “Familia, trabajo y política de ingresos” em CEPAL (1993); “Cambio en el perfil de la familia”, op cit.

⁶ Francisco León (2000) “Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990”, Santiago: CEPAL, *Série Mujer y Desarrollo* pág. 15-16 e Gráfico 3.

⁷ “Aplicação de um modelo de idade-período-coorte para a atividade econômica no Brasil metropolitano” em *Pesquisa e Planejamento Econômico*, volume 29 – Agosto, número 2, págs. 243-273; e “Tasa de Participación Femenina: 1957-1997 - Un Análisis de

– de modo cada vez mais acelerado a partir da década de 1960 – em cada coorte a partir dos 24 anos de idade, especialmente entre os 24 e os 48 anos. Por outro lado observou-se uma diminuição de 26,5% para 10,5% na faixa entre 14 e 18 anos de idade nas últimas duas décadas, o que nos permite antecipar a continuidade de um aumento da participação global da mulher no mercado de trabalho total e, especialmente, da faixa acima dos 24 anos nas próximas duas décadas em consequência da substituição de coortes mais velhas com menor participação por coortes mais recentes com maior participação. Rios-Neto e Oliveira chegam à uma conclusão semelhante, estimando para as regiões metropolitanas brasileiras um aumento proporcional à idade a partir dos 24 anos para o período de 1997-2006.⁸

Como se sabe, o padrão de participação masculina no mercado de trabalho é semelhante em sociedades rurais e urbanas, assim como em países em desenvolvimento e industrializados. Tal participação diminui com o desenvolvimento econômico, de uma faixa máxima de 80% a uma de 70%, ao reduzir-se a participação dos jovens em idade escolar e dos homens maiores de 65 anos - devido à ampliação da cobertura de ensino de segundo grau e superior, assim como da previdência social para a população em idade de aposentadoria. O padrão de participação feminina no mercado de trabalho nas sociedades urbanas apresenta duas modalidades bastante diferenciadas entre jovens estudantes e em idades acima do período reprodutivo (mais de 44 anos), ou mulheres casadas ou mulheres que não estejam em idade reprodutiva. No primeiro tipo a participação feminina é estável durante a vida de trabalho e, no segundo é marcado por entradas e saídas do mercado de trabalho, de acordo com as atividades reprodutivas e com a idade das mulheres.

Nos países industrializados a modalidade de participação é do primeiro tipo, com três variantes⁹: a de uma só máxima, correspondente à juventude e até o casamento; a de duas máximas, somando-se à anterior a da faixa de idade posterior à procriação e educação dos filhos; e a contínua, desde a juventude até alguns anos antes da aposentadoria. Alguns países – Estados Unidos, por exemplo – passaram da primeira à segunda variante entre o final do século XIX até o início da década de 1960, e iniciaram a passagem à terceira variante consolidando-a no final da década de 1970. Outros – como os Países Baixos – mantiveram a primeira variante até os anos 1980 quando passaram para a segunda; e, finalmente, outros países como o Japão, permaneceram na segunda variante desde o período entre guerras mundiais¹⁰ (ver novamente o Gráfico 1).

Nos Estados Unidos o aumento da participação da mulher casada foi gradual, passando de 4,5% a 30,7% entre 1890 e 1960, alcançando o nível, e mantendo um comportamento semelhante ao da mulher solteira a partir do final da década de 1970.¹¹ Nos Países Baixos, até a década de 1960, continuava-se considerando que a participação da mulher dependia do estado civil, estimando a participação das mulheres solteiras como sendo semelhante a do homem no que tange à continuidade, embora a níveis mais baixos; a participação da mulher casada tinha importância marginal e era descontínua.¹² No Japão somente nas últimas duas décadas o número de mulheres

cohortes sintéticos”. Santiago do Chile: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile – Documento de Trabajo número 170, Agosto.

⁸ Estas tendências são semelhantes no México, onde, assim como ocorre no Brasil, o aumento da participação feminina depois dos 44 anos tem sido relativamente tardio - de acordo com a análise realizada por Mercedes Pedrero, Teresa Randón e Antonieta Barron (1997). “Segregación ocupacional por genero em Mexico”, Cuernavaca, Morelos: Universidad Autónoma de Mexico. As autoras comparam a distribuição por idade no nível nacional, em áreas mais e menos urbanizadas na década de 1980 e no primeiro quinquênio de 1990.

⁹ Esta tipologia foi desenvolvida por Patricia A. Ross (2000) “Gender and Work.: A comparative analysis of industrial societies”. Albany, State University of New York Press, pág. 40 e ss.

¹⁰ Sobre os EUA e os Países Baixos, Patricia A. Ross (2000) op cit, pág. 44 e ss; sobre o Japão, ver Yoshio Higushi, “Trends in Japanese Labour Markets” em Mari Sako e Hiroki Sato Eds. “Japanese Labour and Management in Transition”. “Diversity, flexibility and participation”, London, Routledge, Capítulo 1 pág. 27-53. Citação na pág. 28.

¹¹ Seymour L. Wolfbein, “Employment and Unemployment in the United States. A study of the american labor force”. Chicago, Science Research Associates, Inc. 1964, pág. 152 e ss.

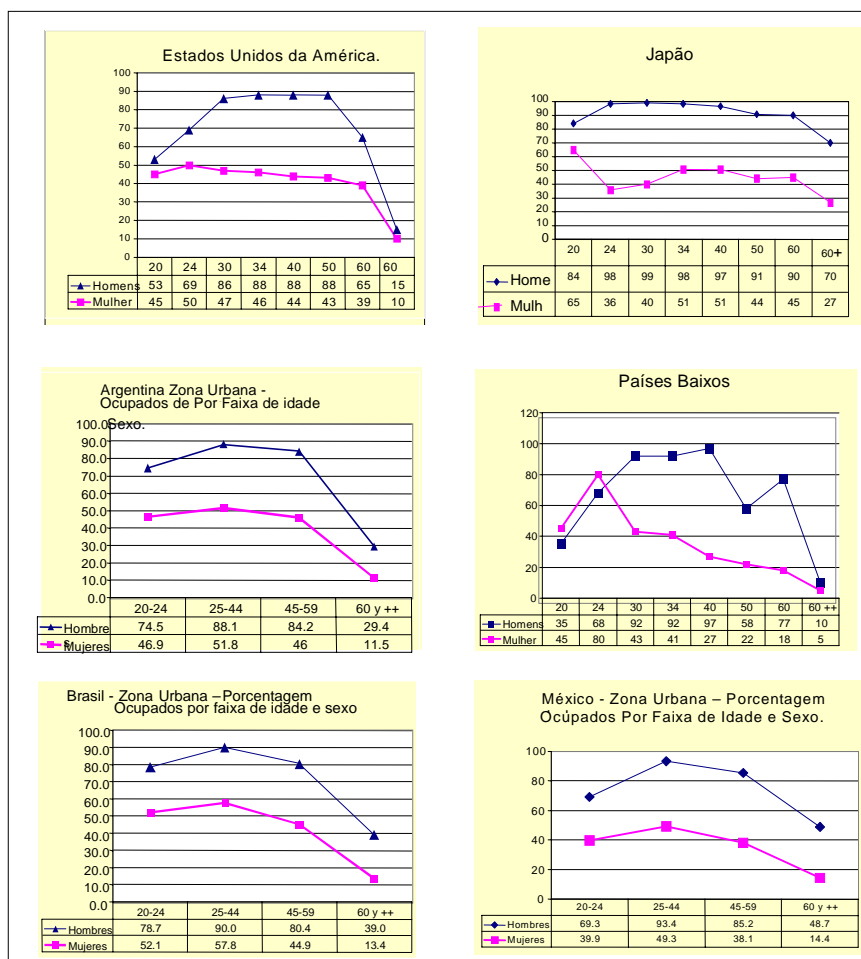
¹² P. De Wolf (1963) “Employment forecasting techniques in the Netherlands”, em OECD (1963) Employment Forecasting. “International seminar on employment forecasting techniques”, Bruxelas 4 – 7 de Junho de 1962, págs 79 – 105. Citação na pág. 84.

em idade reprodutiva, particularmente donas de casa em empregos de meio expediente apresentou um crescimento contínuo, assim como começou a cair o número de mulheres jovens no mercado de trabalho.¹³

Nos países industrializados, a taxa global de participação feminina pode ser tão alta em uma variante quanto em outra, embora cada vez mais se advirta sobre a preferência das autoridades e atores sociais (empresários, sindicatos e outras organizações da sociedade civil) nos países industrializados em adotar a variante de participação contínua como a norma ou como objetivo das políticas de apoio. Por outro lado, nos países latino-americanos o objetivo das autoridades, dos atores sociais e dos especialistas do mercado de trabalho, é o incremento da participação da mulher, tomando como norma de referência as taxas atuais dos países industrializados (ver Gráfico 1).

A experiência latino-americana 1980-2000 mostra a diversidade de complexas relações entre os processos e os fatores incidentes e das taxas globais de participação trabalhista feminina. Embora possa ser observado algo similar em outras regiões do mundo, a singularidade da nossa região consiste em que:

Gráfico 1
PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO POR IDADE E SEXO
Países industrializados e latino-americanos selecionados.



Fontes: Países industrializados, P. Gross (1985) datas variáveis entre 1967 (Japão) e 1974-1977 (Estados Unidos) circa 1970-1975 e países latino-americanos CEPAL, com informações dos censos e pesquisas em domicílios circa 1997.

¹³ Taishiro Shirai (1997) "Foreword" em Mari Sako e Hiroki Sato (1997) Japanese Labour and Management, op cit págs xiii – xv.

- com o avanço da transição demográfica, predominância de residências na região urbana e, com um nível educativo mais elevado, além da exposição a valores modernos através dos meios de comunicação de massa, não diminuíram as elevadas taxas de participação feminina de países com passado escravista como Barbados e Haiti ou de países de predominância de culturas autóctones como a Bolívia;¹⁴
- ao contrário das sociedades industriais, na mesma etapa de um elevado crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, ter filhos menores de 6 anos, longe de ser um fator de abandono do mercado de trabalho, aumenta o ingresso destas mães no mesmo.¹⁵

No período entre 1980-2000, a educação foi um fator fundamental de empregabilidade feminina e do aumento da sua participação no mercado de trabalho, ao alcançar a força de trabalho feminina um nível educacional competitivo com o dos homens. Isto constitui uma particularidade em relação aos países industrializados onde, no período de ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho existia um diferencial de educação favorável aos homens e somente nas últimas duas décadas o perfil educativo das trabalhadoras mulheres tornou-se equivalente ao dos homens.¹⁶

Esta comparação entre os países industrializados e os latino-americanos mostra, sobretudo, que nos primeiros, a incorporação da mulher na faixa de 25-44 anos está associada a um conjunto de fatores favoráveis como por exemplo: a postergação da idade de casar-se até a faixa de idade entre 25-30 anos, a baixa fecundidade e um menor número de filhos por lar, o acesso a subsídios ou à capacidade de pagamento de creches para cuidado das crianças e, políticas favoráveis à expansão de empregos de meio expediente bem como uma preferência feminina para esta atribuição.

Com relação aos países latino-americanos, as taxas de fecundidade correspondem a períodos intermediários ou finais da transição demográfica, a idade de casamento é inferior aos 25 anos, o número de filhos é entre 3 e 4 e há uma porcentagem elevada de unidades familiares onde a chefe de família é a mulher. Para a mulher trabalhadora o apoio para o cuidado dos filhos é inexistente ou marginal, sendo que a maioria das famílias carece de capacidade de pagamento para este tipo de serviço. Esta situação é agravada pela inexistência de políticas para a criação de postos de trabalho em regime de meio expediente, dependendo a maior parte das mulheres de atividades que exercem por conta própria. O esforço e os custos para a mulher, bem como para a sua família, de sua incorporação ao mercado de trabalho no período reprodutivo e do cuidado dos filhos menores, são portanto significativamente maiores nos países latino-americanos que nos países industrializados. Além disso, nestes últimos, a discriminação à mulher no mercado de trabalho é menor.¹⁷

Parte da explicação do melhor aproveitamento das oportunidades educacionais pelas mulheres latino-americanas parece residir no fato de que o segundo membro da família a entrar no mercado de trabalho remunerado é a esposa, e isto beneficia mais as filhas que os filhos. Entre a

¹⁴ Ver novamente OIT (1998) Informe... op. Cit. Anexo estatístico pág. 240 Tabela 2. A influência do passado escravista é dividida com os Estados Unidos, onde a participação trabalhista feminina na população negra aumentou somente de 37,7% para 41,8% entre 1890 e 1960, enquanto que a população branca apresentou um aumento de 15,8% para 33,8% de acordo com Seymour Wolfbein (1964) *Employment and Unemployment...* op cit pág 144 Tabela 9-1.

¹⁵ Ver Dante Contreras, David Bravo e Esteban Puentes (2000) "Tasa de participación femenina..." op cit.

¹⁶ Ver, para países industrializados no período do pós-guerra, Patricia Ross (1985) "Gender and work: A comparative analysis of industrial societies" New York, State University of New York Press; e para as duas últimas décadas Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns, Eds. (2000, edição francesa 1998) "Las Nuevas Fronteras de la desigualdad", Barcelona, Icaria & Antrazyt; e para uma comparação dos países industrializados até 1980 e dos países latino-americanos, Francisco León (2000b) "Mujer y trabajo en las reformas estructurales" op cit.

¹⁷ Como é de conhecimento geral, as normas dos países industrializados frequentemente são incorporadas por pressão sindical ou de partidos políticos, o apoio à mulher trabalhadora estabelecido legalmente nos países latino-americanos (período de licença remunerada anterior e posterior ao nascimento, creches nas empresas de grande porte, etc) influiu no aumento do custo indireto do trabalho feminino, traduzindo-se, geralmente, em sua menor remuneração direta por hora, ou, simplesmente, em falta de estímulo à contratação de mulheres.

década de 1980 e final da de 1990, a proporção de jovens (14-24 anos) estudantes aumenta, e este crescimento da taxa de escolaridade a todos os níveis é superior. Da mesma forma são menores a evasão e o atraso escolar entre as mulheres que entre os homens.¹⁸ Por sua vez a queda da taxa de participação feminina na faixa de 15-24 anos das mulheres (1980-2000) foi mais pronunciada que a dos homens.¹⁹

C. Diferenciais de participação feminina no mercado de trabalho

Nos países latino-americanos – assim como nos Estados Unidos – o apoio à mulher trabalhadora no que diz respeito ao cuidado de filhos menores, é obtido através do pagamento de creche, a uma pessoa de fora do círculo familiar ou através da ajuda de um parente não remunerado; e, a criação de postos de trabalho em regime de meio expediente depende da capacidade de investimento – em capital e em recursos humanos – da família ou do trabalhador, para que se gere este posto de trabalho. Porém, a diferença de rendas médias do trabalho faz com que, enquanto nos EUA uma parcela significativa das famílias tenha esta capacidade econômica,²⁰ em nossos países são apenas as famílias com rendas altas e médias-altas as que podem contratar serviço doméstico para apoio e as que possuem capital humano além de acesso a crédito formal para investir na criação de um posto de trabalho de qualidade. Por outro lado, as famílias de baixa renda e os pobres, somente podem recorrer à ajuda²¹ – cada vez mais difícil de se obter – de um parente não remunerado para o cuidado dos filhos e, carecem de capital e acesso a crédito necessitando gerar um posto de trabalho de produtividade similar ao seu nível – geralmente baixo – de recursos humanos. Além disso, o acesso geográfico à educação pré-escolar e às creches infantis nas empresas e nas comunidades locais é escasso e desigual para grupos de renda e ocupacionais – formais e informais – e, os horários de classes no pré-escolar e no primeiro grau são inadequados ao horário de trabalho dos pais.²²

Em consequência, a participação no mercado de trabalho das mulheres de 25-44 anos com formação universitária e técnica superior – com maior acesso a postos de trabalho formais e remunerações mais baixas – que têm acesso a apoio quanto ao cuidado de seus filhos chega a ser o dobro da taxa de participação daquelas com educação básica completa ou incompleta. Entre meados dos anos 1980 e dos anos 1990 a queda da participação no mercado de trabalho das mulheres com educação superior na faixa etária de 45 –60 anos se reduziu a valores marginais e de

¹⁸ Ver CEPAL (1999) Panorama Social de América Latina 1998 Santiago: Nações Unidas, especialmente o Quadro V5 e Gráficos V9 e 19, págs. 162-167 e Anexo Estatístico, Tabelas 29 e ss.

¹⁹ Ver para Brasil, Lena Lavinas (2000) op. Cit., e para os países latino-americanos Francisco León (2000b) op. cit. A experiência latino-americana é semelhante à observada nos Estados Unidos entre a Segunda Guerra Mundial e 1960, quando as jovens se formavam mais em “high school” e “college” que os homens e contrasta com a experiência dos Países Baixos onde a porcentagem de homens jovens que se formava no segundo grau era 50% maior que a de mulheres, acentuando-se esta diferença na participação escolar entre os 18 e 24 anos, triplicando a participação masculina sobre a feminina. Ver, para Estados Unidos Seymour Wolfbein (1964) Employment... op cit, pág. 155 e ss, e, para os Países Baixos, P. De Wolf, "Employment forecasting..."op cit, pág. 101 Gráfico 1.

²⁰ De acordo com Philip K. Robins “Child Care Policy and research: An Economist’s Perspective” em David M. Blau Ed. *The Economics of Child Care*, NY: Russell Sage Foundation, 1991 págs 11-42 cita em pág. 21, “A parcela de famílias com mães trabalhadoras que utilizaram o programa mais importante de apoio nos Estados Unidos, o crédito impositivo, aumentou de 19,4% para 44,7% entre 1976 e 1988, porém o crédito médio em dólares por família aumentou em apenas 18% neste período”. A insuficiência de renda faz com que milhões de famílias hispânicas e negras careçam de apoio à mãe trabalhadora, particularmente quanto ao cuidado dos filhos, fazendo com que o cuidado extra-familiar continue sendo um problema nacional que se arrasta desde que no período de pós guerra o aumento da participação no mercado de trabalho das mães com filhos pequenos transformou o cuidado extra-familiar em uma prioridade das políticas de renda e de bem-estar. Ver Alice M. Rivlin “Phyllis A. Wallace, Scholar/Activist” em Katharine E. Abraham & Robert McKersie, Eds “New Developments in the Labor Market. Toward a new institutional paradigm”. Cambridge, Mass. MIT Press, 1990 págs. ix – xiv.

²¹ Devido à diminuição com a evolução demográfica e o desenvolvimento urbano/habitacional da proporção de lares com famílias estendidas ou de famílias vivendo em residências próximas ao seu lugar de trabalho ou moradia.

²² Ver Robert G. Myers, Preschool Education in Latin America. A “State of Practice”. Texto preparado para o Inter-American Dialogue, Novembro 1995.

maneira marcada, embora permanecesse na ordem dos 20% com relação às mulheres com educação média ou básica, completa ou incompleta. A participação masculina, por outro lado, é muito semelhante neste período independentemente do nível de escolaridade na faixa de 25-44 anos e só existe uma diferença significativa 5-10% favorável aos com educação superior na faixa de 45-60 anos, associada – ente outros fatores – a um maior risco de acidentes e doenças relacionadas ao exercício da profissão a que têm acesso os trabalhadores com menor nível de instrução.²³

Nos países industrializados, particularmente nos europeus, o término de sua transição demográfica com taxas de fecundidade semelhantes ou inferiores às de reprodução da população se traduziu numa posterior (1980-2000) estagnação/diminuição da população em idade de trabalhar, tornando necessária a alternativa imigração/aumento da participação da mulher no mercado de trabalho para solucionar a escassez de mão de obra. A opção tomada foi aumentar a participação feminina no mercado de trabalho, acompanhada com políticas ativas de apoio combinando objetivos de aumento da natalidade e da participação da mulher no mercado de trabalho em diferentes doses. Alguns países adotaram políticas que utilizam a educação e o cuidado dos filhos com o apoio da família para assumir esta responsabilidade, e outros políticas voltadas para estimular a entrada no mercado de trabalho de mulheres com ou sem filhos.²⁴ A diversidade em termos de cobertura e o ênfase ao apoio ao trabalho feminino com respeito aos objetivos de incremento da natalidade e do cuidado com os filhos, explicam as diferenças nas taxas globais de participação feminina e, em especial, o tipo de tendência de participação de cada país. Enquanto a Finlândia, com políticas ativas de apoio ao trabalho feminino alcança 70% de participação feminina no mercado de trabalho, relativamente bem distribuída por faixa etária, em outros países, como a Espanha, as políticas são apenas incipientes e somente 36% das mulheres em idade de trabalhar estão empregadas. Neste último país o aumento do número de creches infantis subsidiadas ainda é marginal e a proporção de mulheres trabalhando em meio expediente (12%) é quase um terço da média europeia (32%).

Nos Estados Unidos o esforço para incorporar ou manter mães de filhos pequenos no mercado de trabalho varia de acordo com a demanda por trabalho e de trabalhadores na economia, a qual foi particularmente intensa durante a expansão econômica da década passada e, traduziu-se na adoção, pelos governos (federal e estaduais) e pelas empresas, de medidas de apoio extraordinárias. A principal destas é o subsídio – ao uso do serviço ou através de redução das alíquotas de impostos nas famílias com crianças pequenas – para o pagamento deste serviço. As medidas incluíram a extensão de alguns benefícios aos cônjuges masculinos, antes exclusivos das cônjuges femininas, como por exemplo os direitos pós-natais. De acordo com um relatório do *U.S Census Bureau* (23 de Outubro de 2000) em 1998, 59% de 3,7 milhões de mães com filhos menores de um ano de idade estavam trabalhando enquanto em 1976 esta parcela correspondia a apenas 31%; além disso, 73% das mães com filhos maiores de um ano de idade estavam no mercado de trabalho e destas 52% trabalhavam em horário integral.²⁵ A introdução destas medidas goza de uma aceitação da maioria dos empregados e empregadores, apesar de ter provocado uma forte reação

²³ Francisco León, “Mujer y trabajo en las reformas estructurales” op cit, Gráfico 6 pág. 23. A evolução da relação nível de instrução e renda com a participação trabalhista feminina não pode ser vista como um dado que varia segundo o aumento do nível de escolaridade da mulheres que entram no mercado de trabalho, dos salários reais e da força de trabalho e do desemprego femininos. Um estudo sobre os países do MERCOSUR, Andrés Marinakis (1999) “Genero, Pobreza y Empleo en los Países del Cono Sur: Interrelaciones y estado de situación”, Santiago: OIT, Equipe técnica multidisciplinar para a Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai, Outubro, mostra como durante o período entre 1990-1997, a participação das mulheres nas famílias de quartil de menores rendas aumentou em aproximadamente 8%, duplicando o de maiores rendas na Argentina, Brasil e Uruguai; por outro lado, no Chile este aumento foi de apenas 2%, ou seja três vezes menos que no quartil de maiores rendas.

²⁴ Ver Carlos Aurélio Pimenta de Farias (1998) “A criança entre o Estado, o mercado e a família: o sistema Sueco de creches em uma perspectiva comparada”, Dados. Revista de Ciências Sociais, vol.41, número 2; Alonso Alba (2000) “La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática”. Barcelona: Editorial Ariel; e, Margaret Maruani, Chantal Rogerat, Teresa Torns Eds (2000) op cit artigos nos capítulos V, X e XX.

²⁵ Kathleen Fackelmann (2000) “New moms with jobs hit record high” em USA TODAY, 24 de Outubro.

dos *lobbies* mais conservadores do país, que se opõem à discriminação que estas medidas representam contra os trabalhadores sem filhos.²⁶ Esta discussão – como é previsível – se acentuará com as mudanças demográficas esperadas, e de acordo com o *U.S. Census Bureau*, no ano 2005 os solteiros e os casais sem filhos irão constituir a maioria da força de trabalho dos EUA. Esta é uma realidade, se comparada à composição da força de trabalho nos países latino-americanos, que está a uma ou mais gerações em relação à atual.

A prolongada expansão econômica japonesa, anterior à estagnação e à atual recessão, teve efeitos semelhantes aos dos EUA influenciando especialmente: na geração de empregos de meio expediente, em sua maioria em empresas de mais de 5 trabalhadores; no aumento da estabilidade ocupacional na mesma empresa, aumentando a permanência de 4,5 anos em 1970 para 7,4 anos em 1992; e na conseqüente redução das diferenças salariais entre mulheres e homens por tempo de serviço. Em 1992 as trabalhadoras representavam 68,2% dos quase 6 milhões de trabalhadores empregados em meio expediente e, as de meio expediente, 30,7% do total das mulheres ocupadas.²⁷ Apesar destas mudanças e do aumento da participação da mulher, em particular da mulher casada com filhos, o Japão continua sendo um dos países industrializados onde o modelo de participação feminina no mercado de trabalho, caracterizado pela saída do mercado para o casamento e durante o período de reprodução, é dominante.

Como os países latino-americanos, à exceção de Cuba, ainda mantêm taxas de fertilidade muito superiores à taxa de reprodução da população, a modalidade e as variantes da participação da mulher no mercado de trabalho respondem a dinâmicas distintas às dos países industrializados. A política familiar e de apoio ao trabalho feminino apresentam importantes diferenças em relação aos países industrializados, embora suas experiências possam servir como referencial. Na América Latina, os objetivos são manter ou acelerar o ritmo de diminuição das taxas de fertilidade, do número de filhos por família e, o diferencial de participação no mercado de trabalho entre mulheres pobres com pouca instrução e as de renda média e com educação superior ou de nível técnico.²⁸

O interesse existente pelo diferencial de participação entre as categorias de mulheres é mais recente e, mais importante para os organismos internacionais e para os atores nacionais associados à análise e às políticas de emprego, equidade e superação da pobreza.²⁹ Ao comparar a participação no mercado de trabalho das mulheres e dos homens com formação superior e aqueles apenas com

²⁶ Sobre as medidas adotadas durante este período ver Joan Williams, "Unbending Gender: Why family and work conflicts and what to do about it", New Haven, Oxford University Press, 2000; e com respeito às críticas, Elinor Burkett, "The Baby Boom: How family friendly America cheats the childless", NY: Free Press, 2000.

²⁷ Ver Akira Wakisaka, "Women at Work", em Mari Sako & Hiroki Sato, "Japanese Labour and Management in Transition: diversity, flexibility and participation", Londres: Routledge/LSE, 1997.

²⁸ Sobre este tema em particular, uma valiosa contribuição para o projeto e execução de políticas de apoio nos países latino-americanos – onde também, a responsabilidade principal de solucionar o cuidado dos filhos das mulheres trabalhadoras recai sobre as famílias através do mercado – são os estudos sobre mulheres e famílias pertencentes a minorias raciais (latinos e negros) nos Estados Unidos e, especialmente, os estudos comparativos com mulheres pertencentes a famílias de renda alta e média-alta de origem WASP (NT.: brancas, anglo-saxônicas e protestantes). Com relação a isto destacamos as diferenças de nível educacional e de participação no mercado de trabalho entre as mulheres por quartis de renda na América Latina e as mulheres latinas em relação às não latinas nos Estados Unidos. Conforme mostra Barry Chiswick & Michael Hurst (2000) "Hispanic and the American Labor Market", em Pastora San Juan Cafferty & David W. Wngstrom, "Hispanic in the United States. An Agenda for the Twenty-First Century". Outra análise interessante, que, no entanto, compara famílias e mulheres de origem WASP, latinas e negras é de Louise Lamphere e outros (1993), "Sunbelt Working Mothers. Reconciling Family and Factory", Ithaca: Cornell University Press.

²⁹ A contribuição da participação da mulher no mercado de trabalho para a superação da pobreza foi introduzida por alguns estudos pioneiros da PREALC no final da década de 1980, especialmente Molly Pollock (1987) e Andras Uthoff (1989) porém não foram considerados, inicialmente pela OIT em sua proposta para os anos 1990 na PREALC - Programa Mundial del Empleo (1991) "Empleo y Equidad: El desafío de los 90", Santiago do Chile, OIT; e suas propostas tiveram impacto durante o segundo quinquênio desta década. A CEPAL abordou o tema pela primeira vez em 1992 em "Equidad y transformación productiva: Un enfoque integrado", Santiago: Nações Unidas, pág. 147 e ss; um desenvolvimento mais detalhado da análise se encontra em CEPAL (1996) Panorama Social de América Latina 1995, Santiago: Divisão de Desenvolvimento Social, Seção III.

instrução básica, no Brasil e na Colômbia, pode-se observar que: as diferenças entre homens e mulheres com estudo superior são mínimas além de terem diminuído nos últimos dez anos. Por outro lado, as diferenças entre as mulheres que cursaram somente o nível básico são 50% menos que as diferenças entre os homens com o mesmo nível de escolaridade. Estas diferenças de gênero aumentam com a idade das trabalhadoras com educação básica a partir dos 45 anos – em ambos países – ao passo que o diferencial entre trabalhadores mulheres e homens com estudo superior cai de forma mais lenta a partir desta idade no caso da Colômbia e, de forma similar no caso das mulheres com educação básica no Brasil.

Estas diferenças nacionais estão relacionadas aos modelos (de participação feminina no mercado de trabalho) específicos a estes países. No caso brasileiro a decisão de sair do mercado de trabalho quando o cuidado e educação dos filhos demandam maior atenção – cuidado este que, em geral, está a cargo da própria trabalhadora – é comum nas diferentes categorias (por instrução e por renda proveniente do trabalho) de trabalhadoras. Por outro lado, no caso colombiano uma parcela maior delas, em iguais circunstâncias, continua no mercado de trabalho.

Com base nestas diferenças entre mulheres de acordo com o nível de instrução, é possível antecipar problemas associados às diferenças de idade, de instrução e de renda da família de quem entra no mercado de trabalho, e os associados à relação entre categorias de mulheres trabalhadoras. A relação com o mundo do trabalho começa com o ingresso na força de trabalho, que no caso das mulheres com instrução básica completa e incompleta ocorre, frequentemente, antes da idade legal de trabalho, com a evasão escolar, normalmente antes dos 18 anos. O problema apresentado por esta entrada precoce no mercado de trabalho, somado a um nível de escolaridade baixo, é a baixa qualidade dos postos de trabalho – qualificação e instabilidade – a que têm acesso estes trabalhadores, empregos estes que tampouco oferecem oportunidades de aprendizagem.

A Tabela 1 mostra os resultados obtidos por Nancy Montiel (2000) na Costa Rica³⁰, país onde, devido às elevadas taxas de crescimento econômico e de criação de emprego, poder-se-ia pensar que a sorte destas jovens seria melhor. A informação obtida mostra a diferença na qualidade de emprego a que têm acesso as jovens de 12-17 anos com relação às de 18-24 anos. Enquanto estas últimas têm o segundo grau completo ou incompleto – ou estudo superior com o que podem conseguir uma ocupação profissional ou técnica, ou mesmo postos de trabalho qualificados na produção e serviços – por outro lado, a maioria das que têm nível de escolaridade mais baixo e que ingressaram precocemente no mercado de trabalho, consegue empregos de baixa qualidade no mercado, especialmente em serviço doméstico. Esta diferença desfavorável às mulheres jovens com nível baixo de escolaridade piorou durante o período da pesquisa (1988-1998) uma vez que as mulheres que entram no mercado como empregadas domésticas aumentou tanto em número quanto em proporção do total.

É notório que o sucesso da superação da desigualdade depende da capacidade de romper com os mecanismos que a produzem. Se formos capazes de compensar os resultados escolares primários e básicos insatisfatórios com uma formação profissional no trabalho ou, paralela ao desempenho do ofício mediante a concessão de bolsas de estudos e empréstimos educativos, poderemos impedir que os jovens – homens e mulheres – comecem sua vida de trabalhadores adultos com o problema de não serem qualificados e que, sim ingressem no mercado de trabalho munidos de capital humano com valor de mercado. Em termos de gênero, a diferença é que o homem jovem qualificado se inicia no mercado de trabalho geralmente na construção civil, e a mulher jovem como empregada doméstica. A possibilidade de aprendizagem de um ofício e a aquisição de habilidades, trasladáveis a postos de trabalho autônomos ou assalariados é maior na construção civil que no serviço

³⁰ “Mujer joven y el trabajo en Costa Rica en la última década” março, que será publicado pela CEPAL como parte das pesquisas do módulo ‘mercado de trabalho’ do Projeto CEPAL/GTZ Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe.

Tabela 1

**COSTA RICA: MULHERES JOVENS OCUPADAS SEGUNDO O SEGMENTO DE MERCADO
POR GRUPOS DE IDADE 1988 Y 1998.**

Em porcentagens do total

	1988		1998		Crescimento anual	
	12-17 anos	18-24 anos	12-17 anos	18-24 anos	12-17 anos	18-24 anos
Setor formal	26.0	55.9	17.5	59.7	-4.8	2.3
Setor público	1.0	11.7	0.2	12.0	-16.0	1.9
Empresa média e grande	21.8	38.9	12.4	36.1	-6.4	0.9
Pequena empresa	1.3	2.0	2.7	5.6	6.4	12.7
Microempresa	2.0	3.3	2.3	5.9	0.2	7.9
Setor informal	54.3	36.3	63.9	33.0	0.6	0.6
Serviço doméstico	29.5	15.7	35.2	13.1	0.8	-0.2
Serviço informal	24.8	20.6	28.7	19.8	0.5	1.3
Setor agropecuário	19.1	6.3	18.5	5.7	-1.3	0.5
Moderno	11.7	5.2	14.4	5.7	1.1	2.4
Tradicional	7.5	1.1	4.2	0.0	-6.6	-100.0
Ignorado	0.5	1.5	0.0	1.7	-100.0	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	-1.0	1.6

Fonte: Nancy Montiel (2000) com base em Pesquisas em domicílios com múltiplos propósitos.

doméstico; e neste último, a dependência extrema de seus empregadores pode, inclusive, constituir um fator de isolamento e de inadequação posterior às condições do mercado de trabalho em geral. Muitos trabalhadores e, sobretudo as mulheres trabalhadoras, não podem romper com esta clausura e ter acesso a ocupações que lhes aumentem as perspectivas de trabalho, terminando suas vidas profissionais com um valor, enquanto recursos humanos, igual ou menor do que quando começaram. A capacitação no serviço ou através de instrução formal, atualmente, não chega às escalas inferiores, ocupadas por aqueles que iniciaram no mercado de trabalho ao deixarem a educação básica. A “empregabilidade” destes jovens rapazes, sobretudo as moças, dependerá de seu baixo custo enquanto mão de obra; sua estabilidade no emprego dependerá da escassez relativa de trabalhadores não qualificados, o que ainda está longe do horizonte ao qual evoluíram os mercados de trabalho nos países latino-americanos.

Por sua vez, a relação entre as categorias de trabalhadoras com instrução básica e aquelas com instrução técnica superior e universitária se produz, amiúde, dentro da estrutura do poder doméstico. Como os cônjuges não costumam dividir igualmente as tarefas domésticas – trabalho não remunerado – nem com seus filhos nem com outros familiares, a mulher trabalhadora tem que pagar ou contribuir com o pagamento de quem as realiza. Isto favorece a persistência de elevadas proporções de trabalhadoras domésticas e do escasso desenvolvimento de postos de trabalho em atividades externas de apoio ao lar (i.e., comidas preparadas, limpeza de roupa etc.), altamente feminizados, com baixos salários e alta precariedade. A falta de sistemas de apoio à mulher trabalhadora perpetua o paradoxo de que a carreira profissional das mulheres em cargos técnicos superiores, profissionais e de direção – frequentemente com uma grande consciência de gênero – depende da disponibilidade e do baixo custo da mão de obra não qualificada, proporcionada pelas trabalhadoras de pouca instrução e em condições inaceitáveis.

D. Concentração ocupacional feminina

Como se sabe, a participação da mulher não tem lugar em um mundo de trabalho regido pela livre mobilidade da força de trabalho em todas as sociedades modernas. Apesar da forte e prolongada ação dos movimentos pró igualdade de gênero, persiste uma divisão sexual do trabalho, em especial o trabalho remunerado e o doméstico não remunerado, este último designado culturalmente à mulher. Além disso, muitas mulheres, ao assumirem ocupações remuneradas, o fazem em setores baseados em atividades tradicionalmente não remuneradas (preparação de alimentos, cuidado com crianças, lavagem de roupa, etc.) consideradas pelos empregadores - e pelo público em geral - como ocupações femininas. Com o aumento da instrução e da incorporação da mulher ao trabalho, esta penetra em ocupações dominadas - tanto numérica quanto em termos de poder de acesso e mobilidade interna - por homens, que protegem seu “território profissional” (“*job territory*”) com regras, daí a exclusão feminina.

As mulheres vão lentamente cedendo os postos de trabalho de menor prestígio e remuneração ao serem criadas novas e melhores oportunidades ocupacionais. Este é, por um lado, o caso dos cargos em educação pré-escolar e primária cedidos às mulheres, porém mantendo os homens a maioria dos cargos na educação de segundo grau e superior. Por outro lado, a mulher é relegada a cargos ocupados por homens, em que o diferencial de renda do trabalho - assim como a qualificação e experiência de trabalho - não é consistente com as regras formais do mercado de trabalho que determinam a estrutura nacional. Isso explica porque ao comparar a distribuição setorial - em nível agregado, 1 ou 2 dígitos - da ocupação por gênero, são marginais as diferenças nas sociedades industrializadas em períodos de três ou mais décadas e, entre sociedades industrializadas e de novas economias. Com isto, aprofunda-se a feminização ou a masculinização do setor, como aconteceu com os setores agrícola, industrial e de serviços ao longo do Século XX.³¹

Esta concentração ocupacional ocorre também nas empresas, como mostra o estudo de Jennifer Cooper (1989)³² sobre a *Compañía de Teléfonos de México* nos anos 1980, em que a maioria (70% ou mais) das mulheres estavam empregadas como telefonistas e em serviços pessoais (funcionárias de creche, educadoras, faxineiras, etc.) em contraste à sua presença nula nos cargos de engenheiro e em serviços de manutenção de equipamentos. A distribuição de gênero por ocupações entre os setores e no interior das empresas é mais resistente a mudanças e mostra-se mais uniforme internacionalmente do que entre os níveis hierárquicos (direção, profissionais e técnicos; qualificados e não qualificados), em conseqüência de uma crescente igualdade educacional entre mulheres e homens e, devido à pressão das políticas ativas contra a discriminação ocupacional da mulher.³³

A concentração ocupacional por gênero manifesta-se com outra conotação entre postos de trabalho assalariados e por conta própria e, em expediente integral ou meio expediente. As ocupações por conta própria e autônoma, ao permitirem uma maior flexibilidade e livre arbítrio do trabalhador à sua dedicação (jornada semanal ou anual), podem permitir às mulheres casadas - em especial com filhos pequenos - lidar melhor com os conflitos entre trabalho remunerado, atividades domésticas não remuneradas e funções de esposa e mãe, que as ocupações assalariadas ou

³¹ OIT (1988) “Gender and Jobs: sex segregation of occupations in the world”. Genebra.

³² “Cambio tecnológico: Organización y resistencia. El caso de las telefonistas” em Jennifer Cooper, Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suarez y Esperanza Tuñon, *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*, Volume II, ‘Participación Económica y Política’. México, Grupo Editorial Miguel Angel Porrua, págs. 653-678 Tabela 1.

³³ Isto pode ser observado tanto nos níveis hierárquicos e funcionais (Ver Patricia A. Ross, “Gender and Work”, op cit) quanto no das diferenças salariais (Ver Edgar López Garza, “Discriminación, segregación y desigualdad de la mujer mexicana. El caso de Nuevo León y la perspectiva internacional” em Jennifer Cooper et alli, *Fuerza de Trabajo femenina Urbana en México* op cit Volume I, Características y Tendencias, págs 113-144.

dependentes. Por sua vez, os postos de trabalho em regime de meio expediente ou cuja atividade se concentra em períodos anuais de menor demanda de trabalho no lar, seriam também mais favoráveis que os empregos de jornada completa e de dedicação anual plena ao conciliar melhor as tensões ocasionadas pela distribuição de seu tempo entre estas múltiplas atividades. Isto, de forma previsível, levaria a uma concentração feminina nas ocupações por conta própria e em postos de trabalho temporários ou em regime de meio expediente.

A comparação estabelecida entre as sociedades industrializadas e latino-americanas, realizada pelo autor em um trabalho anterior,³⁴ mostra uma menor feminização das ocupações por conta própria que das assalariadas e, em ambas é inferior à observada nas industrializadas.³⁵ A alta proporção e o aumento do trabalho de meio expediente explicaria – em parte – a elevada participação feminina em países como os escandinavos e, particularmente a baixa participação feminina na Espanha e na União Européia, bem como o aumento entre 1980 e início de 1990, no Japão. Desde 1980 a tendência nos países industrializados tem sido de aumento de empregos de meio expediente, inclusive entre os homens, destacando casos como o dos Países Baixos que, desde o começo dos anos 1970 até 1998 triplicou a proporção de empregos de meio expediente (39%) para transformar-se em líder da União Européia nesta área, enquanto a Espanha estava entre os mais atrasados com apenas 8,1%.³⁶

A grande diferença entre as variantes do padrão de participação da mulher no mercado de trabalho nos países industrializados é que enquanto nos países europeus e no Japão a maioria das mulheres empregadas em regime de meio expediente é assalariada, na variante própria dos estados Unidos, a maioria das mulheres exerce ocupações por conta própria. Nos primeiros a criação de emprego em meio expediente é assumida pelas empresas e nos Estados Unidos esta recai sobre as pessoas e sobre as famílias.

No caso latino-americano, em sete dos nove países analisados³⁷ a maioria das mulheres empregadas em regime de meio expediente exercem funções assalariadas (42–60%), portanto, a responsabilidade da criação destes postos de trabalho recai sobre as empresas. As exceções são Bolívia com 15,4% de assalariadas e 25,3% de trabalhadoras por conta própria, e a Venezuela com 14,9% e 18,1% respectivamente. Além disso, no período das reformas econômicas, em 6 dos 9 países (México, Venezuela e Uruguai são as exceções), o número de trabalhadoras assalariadas em meio expediente aumentou a taxas acima de trabalhadoras por conta própria e mesmo das trabalhadoras assalariadas e por conta própria em regime de expediente integral.³⁸ Não obstante, a taxa de crescimento do acesso a postos de trabalho - assalariados e por conta própria – de meio expediente, foi maior nas mulheres abaixo dos 25 anos e acima dos 44 anos do que nas mulheres em idade reprodutiva (25–44 anos). Esta tendência mostra o alívio das tensões entre as atividades trabalhistas, remuneradas ou não, favorecendo as jovens estudantes, mas não necessariamente com

³⁴ “Mujer y trabajo en las reformas”, op cit pág.16 e ss. As fontes de dados utilizadas foram: para as ocupações por conta própria e assalariadas nos países industrializados, OCDE 1971-1983 extraídas do estudo de Robert L. Aronson (1991) “Self Employment: a labor market perspective”, Ithaca, Cornell University Press; e para os países latino-americanos as pesquisas em domicílios analisadas pelo autor; para os postos de trabalho em expediente integral e meio expediente no caso dos países industrializados, Censos y Encuestas Nacionales (1967-1977) extraídos de Patricia A. Ross (1985) “Gender and Work”, op cit Tabela 3-2 e, no caso dos países latino-americanos, pesquisas em domicílios 1980 e 1990, analisadas pelo autor.

³⁵ Esta conclusão é avalizada com base nos dados da OCDE citados em OIT (1998). *Informe sobre el Empleo*, op cit pág 5-6, Gráfico 6-4 utilizando uma seleção menor de países industrializados e duas das novas economias (México e Turquia). Contudo, neste gráfico, induz-se à conclusão de que nas novas economias a feminização do trabalho em meio expediente é menor (circa 50%) que nos países industrializados. De acordo com a nossa análise com base nas pesquisas em domicílios, pelo menos no caso do México, as mulheres ocupavam neste mesmo ano de 1996, mais de 70% dos postos de trabalho de meio expediente.

³⁶ O jornal *El País* que compilou informações para 1998 (7 de Maio de 2000) em sua seção econômica assinala igualmente que o fato de que um terço das mulheres da UE Etrabalhavam em meio expediente em relação a um sexto das espanholas seria uma das principais causas da baixa taxa de participação trabalhista feminina nesse país.

³⁷ Francisco León (2000) “Mujer y trabajo”, op cit Anexo estatístico, Tabela 4 A.

³⁸ Francisco León (2001) “La empleabilidad femenina – un capítulo olvidado de las reformas” op cit págs. 55 e 53 (Tabela 8).

respeito a mulheres em idade reprodutiva, com ou sem filhos menores, devido à dificuldade de encontrar uma solução para o cuidado destes.

A diferenciação entre a concentração ocupacional feminina é horizontal (em setores e ocupações) e vertical (entre níveis ocupacionais).³⁹ Entre as mudanças ocorridas nesta concentração nos países latino-americanos nas últimas duas décadas, se destacam:

- O fato de não haver completado o segundo grau deixou de ser uma barreira de acesso e de causalidade da masculinização, tanto de alguns setores quanto de níveis ocupacionais. Este fato, inclusive, se converteu em uma vantagem – considerando-se o perfil educacional feminino – favorecendo a feminização da administração pública e, em algumas áreas de serviços, além de aumentar a presença feminina em níveis ocupacionais antes reservados ou dominados pela presença masculina.
- O maior acesso da mulher à formação superior nem sempre se traduziu num correspondente acesso a níveis de ingressos trabalhistas proporcionais, observando-se uma concentração delas em profissões (enfermagem, educação) em que – com o mesmo número de anos de estudo – o nível médio de ingresso é inferior ao das profissões masculinizadas (engenheiros comerciais e agrícolas). Isto pode levar a erros de interpretação, ao se considerar como indicador de equidade profissional o maior acesso feminino às profissões universitárias. Inclusive, pôde observar-se que a crescente feminização, até mesmo dominante - como no México – de algumas profissões de alto prestígio (como a Medicina), dá lugar a uma segregação por especialidades, concentrando-se as mulheres naquelas especialidades com menores ingressos (ginecologia, pediatria), e continuando os homens nas de maior ingresso e prestígio, como a cirurgia.⁴⁰
- A diminuição das barreiras socioculturais ao acesso das mulheres a postos de trabalho assalariado pode, inclusive, ser associada a uma redução do diferencial salarial, podendo, porém, acentuar-se a identificação - e a discriminação - feminina com um menor compromisso com a sua profissão, formando assim um obstáculo ao seu acesso à formação profissional e segregando as mulheres a empregos eventuais, com mobilidade ocupacional apenas horizontal e sem probabilidades de aumentar sua renda do trabalho por tempo de serviço. E,
- A superação de algumas barreiras educativas e socioculturais no mercado de trabalho externo à empresa, tende a ser anulada no mercado interno ao manter-se – de fato ou segundo se imagina – o maior custo do trabalho feminino.⁴¹

Ao analisar estas mudanças em conjunto, pode-se comprovar como a redução da concentração masculina (horizontal e vertical) é acompanhada pela reprodução da mesma em

³⁹ Ver, por exemplo, Rosemary Crompton & Kay Sanderson (1990) “Gendered Jobs & Social Change”, Londres: Unwin Hyman, Capítulo 2.

⁴⁰ O México tem a originalidade de ser o país latino-americano onde, desde o começo dos anos 1990, assim como em 1991, o número de mulheres médicas (1,4 milhões) ultrapassava o de homens (1,1 milhões) e, além disso, elas constituíam a maioria (1 milhão) nas zonas mais urbanizadas e a minoria (390 mil) nas zonas menos urbanizadas. Ver Mercedes Pedrero, Teresa Rendón e Antonieta Barron, “Segregación Ocupacional” op cit, Tabelas Estatísticas 1b, 2b e 3b.

⁴¹ “Os gerentes de recursos humanos argentinos consideram que as mulheres representam um custo maior devido às medidas de proteção que se encontram em legislação. Em consequência disto, elas têm menos possibilidades de obter um emprego ... e, além disso São muito vulneráveis a serem demitidas... Embora seja difícil comprovar se as mulheres são mais custosas... no nível de país e de setor, este é um dos elementos que estrutura o acesso a postos de trabalho e a aquisição de novas habilidades” Lineke Stobbe (1999), “Introducción a un sistema de producción toyotista: procesos de inclusión y exclusión en la industria autopartista argentina”, em *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 5 número 9 págs. 33-51, cita na pág 73. Rosalba Todaro, Lais Abramo e Lorena Godoy (1999) em seu estudo sobre ‘Chile, Inserción Laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial’, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, Dezembro (pág. 137), concluíram que a percepção dos maiores custos da mulheres constitui uma barreira e acentua o caráter feminino ou masculino atribuído às ocupações.

outros níveis dentro da mesma profissão ou setor. Isso torna ainda mais notáveis alguns processos onde a modernização tecnológica dos setores de qualidade – financeiro, industrial – permitiu uma diminuição da predominância masculina na maioria dos níveis.

A segregação ocupacional feminina adquire características próprias quando o ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho coincide com uma mudança na estrutura produtiva - conforme ocorreu em países latino-americanos nas duas últimas décadas - em especial, com a expansão das atividades do setor de serviços, a redução do crescimento das atividades manufatureiras e o declínio secular das atividades agrícolas. As mudanças ocorridas na composição setorial e ocupacional da força de trabalho responderam à uma complexa dinâmica de expansão e redução, o que serviu de campo fértil para a segregação de gênero.

A expansão do setor de serviços foi associada a uma conotação cultural, já que no nível internacional aparece como um domínio ocupacional feminino junto a algumas atividades de exportação, como a indústria de maquila e de alguns setores de crescimento muito dinâmicos da agricultura (frutas e verduras) e industriais, voltadas para o consumo interno (alimentos, por exemplo). Da mesma forma, a redução do emprego tem uma conotação de gênero, conforme ocorreu na confecção afetada pela competição de economias com mão de obra mais barata (China, por exemplo); ou no setor público onde predominava a empregabilidade feminina, produto das políticas de ajuste fiscal e de privatização. A segregação e a concentração da empregabilidade feminina no setor de serviços, ao compensar a redução do emprego público com a geração de emprego privado, favoreceu a incorporação maciça da mulher ao trabalho, em geral, nas duas últimas décadas.⁴²

Finalmente, devido à sua importância, analisaremos as desigualdades de gênero que surgem nos casos de sub-setores de maior dinamismo na criação de postos de trabalho na educação, saúde e na indústria maquiladora de exportação. Com relação aos dois primeiros, foi geral a contenção/redução dos gastos públicos durante os ajustes econômicos recorrentes e, a abertura de algumas atividades com uma importante privatização de partes relevantes destes setores. Com a contenção/redução dos gastos públicos os trabalhadores das áreas de educação e saúde, por serem os contingentes mais numerosos e de maior impacto dos aumentos salariais, foram alvo de prolongados congelamentos ou de um aumento inferior à média da administração pública, passando a constituir-se em setores “atrasados” na maioria dos países da região.

A privatização, não obstante, permitiu que uma parcela (variável de acordo com o país em função da taxa de geração de empregos e da amplitude da privatização nestes setores) destes profissionais e técnicos (particularmente os das áreas de saúde) encontrasse nas novas atividades privadas, menos reguladas do ponto de vista de preço dos serviços, uma fonte adicional de renda. Com isso se expandiu a prática de empregar-se em vários postos de trabalho, especialmente entre os médicos. No entanto, uma rápida análise sobre os dados de gênero mostra que os beneficiados pela combinação da estabilidade no trabalho oferecida pelo setor público e o aumento da renda de acordo com o atendimento (consultas, intervenções cirúrgicas, etc.) foram as profissões predominantemente masculinas, em particular os médicos. Estes tiveram o monopólio do reconhecimento como profissionais liberais cujo atendimento pode ser pago por seguros privados de saúde durante todo o período e, somente tiveram acesso a este reconhecimento – posteriormente

⁴² A crescente feminização do setor de serviços pode ser comprovada em estudos especializados realizados para diversas partes da América Latina. Alguns autores destacaram, além disso, o aumento, entre as décadas de 1980 e de 1990, da feminização na indústria e na agroindústria em 7 dos 11 países com dados disponíveis para comparação, OIT (2000) "Equidad de Genero en el Mundo del Trabajo en America Latina. Avances y Desafios 5 años después de Beijing". Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Este processo foi mais notório nos países com maior desenvolvimento em termos de exportações e dinamismo na criação de postos de trabalho industrial na década de 1990, como Chile e México. Ver Mercedes Pedrero, Teresa Rendón e Antonieta Barron, 'Segregación Ocupacional por genero en México', op cit; e , com relação ao Chile: Rosalba Todaro, A. Mauro e S. Yáñez, 'La Calidad del empleo en Chile. Un análisis de genero'. Santiago: CEM.

e com mais limitações – outros profissionais e técnicos (dentistas, psicólogos e enfermeiras de formação universitária) em que a proporção de mulheres é maior ou predominante.⁴³

No caso da indústria maquiladora, o fenômeno interessante tem sido o interesse cada vez maior dos homens em entrar em um setor predominantemente feminino, de salários relativamente baixos e com alta rotatividade no emprego. Em alguns casos a estratégia masculina tem se dirigido à conquista dos postos de supervisão e de autoridade médias, e inclusive a outros na produção direta, de maior estabilidade e renda salarial. No México a alta concentração na Fronteira Norte Mexicana, em que vários milhões de novos empregos nas maquiladoras estão sendo criados, tanto antes quanto depois da entrada no NAFTA, é um processo de longo alcance.

Com efeito, durante a década ocorreu uma re-alocação de empresas montadoras, não apenas do Canadá e Estados Unidos para o México, como também entre este último e os países beneficiários do ‘Programa Estadounidense de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe’, sobretudo depois da recente equiparação, até que a Área de Livre Comércio das Américas seja completada, das tarifas de entrada ao mercado norte-americano às do México. É todo um processo de homogeneização tecnológica e da gestão de recursos humanos que tende a produzir-se entre o México e alguns países do Caribe e da América Central, destacando os casos da Costa Rica e República Dominicana, sob a influência de Canadá e Estados Unidos.⁴⁴

Na Fronteira Norte do México, a competição entre homens e mulheres por empregos criados nas montadoras tem sido muito intensa e nem sempre fácil de interpretar. Alejandro Canales (1995)⁴⁵ mostrou uma maior rotatividade da mão de obra masculina em relação à feminina, 37,5% dos que mudam de empregos são homens e apenas 26,7% são mulheres. Contudo, esta aparente diferença favorável às trabalhadoras, oculta o fato de que a maioria dos homens que mudam de empregos têm menos de 20 anos de idade, com segundo grau incompleto, enquanto os trabalhadores (homens e mulheres) estáveis têm mais de 30 anos e possuem o primeiro grau apenas. De acordo com este autor, a alta rotatividade seria uma estratégia dos homens jovens para transitar entre empresas em busca de empregos mais estáveis, com melhor remuneração e possibilidades de ascensão profissional. Por outro lado, a maioria feminina tende a concentrar-se em empregos que embora sejam relativamente estáveis, têm remunerações baixas e poucas possibilidades de carreira. Elas valorizam muito a estabilidade por tratarem-se de mães de família, cujas opções estão associadas ao momento em que se encontram no ciclo vital. Isto também ocorre com uma minoria de homens casados, com filhos e, com frequência, com cônjuges que não trabalham e que dão valor à uma maior estabilidade de renda do trabalho.

E. A eficiência na alocação e redistribuição dos recursos humanos nos novos modelos econômicos

Na América Latina, de acordo com a OIT (2000) a taxa de incorporação da mulher ao trabalho ultrapassa a dos homens a partir dos anos 1970, chegando a atingir um máximo para o

⁴³ Ver, por exemplo, Marcela Weintraub, Teresa Hernández e Verónica Flores (1999), “Reforma Social y mercado de trabajo: el caso de las enfermeras en Santiago de Chile”, Santiago: *Serie Políticas Sociales* número 31, CEPAL, e Francisco León (2000^a), ‘Modernización y Comercio Exterior de servicios de salud’, Santiago: *Serie Políticas Sociales* número 37, CEPAL.

⁴⁴ Como no México, a feminização ocupacional da indústria maquiladora centro-americana tem sido o padrão seguido desde seu início nas décadas de 1970 e 1980, de acordo com Juan Pablo Pérez Sainz (1996), “Mujer y maquila en Centroamérica”, em *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, Ano 2 número 2 págs 28-48; já no início da década de 1990 as mulheres representavam 62% na Costa Rica, 75% em Honduras e 78% na Guatemala.

⁴⁵ “Condición de genero y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación” em Soledad González, Ofelia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo, compiladoras (1995), ‘Mujeres, migración y maquila en la frontera norte’, México: El Colegio de México e El Colegio de la Frontera Norte, págs. 133-165.

período em 1990-1998 quando o crescimento da força de trabalho feminina alcança 4,1% anuais enquanto a masculina é de apenas 2,6%.⁴⁶

A participação no mercado de trabalho das mulheres em famílias de renda baixa aumentou de 29% para 36%, sendo mais elevada a taxa de aumento que nas famílias de renda média (43-48%) e nas de renda alta (52-55%).⁴⁷ Não obstante, nos primeiros a participação está ainda um pouco acima da metade da dos homens pertencentes às mesmas famílias, sendo este diferencial menor no caso das famílias de renda média e alta. O aumento da ocupação feminina em famílias de baixa renda - como tem mostrado sistematicamente a CEPAL através do Panorama Social Latino-Americano desde 1986 - tem sido o fator que mais tem contribuído para a superação da pobreza; igualmente tem contribuído para o aumento da pobreza através da diminuição da criação de postos de trabalho e do aumento do nível de desemprego durante a crise econômica que tem se generalizado nos países da região desde o ano de 1998.

Durante as três últimas décadas, o esforço de obter-se uma cobertura de ensino universal de nível básico foi geral, e permitiu uma mudança significativa no perfil educativo das mulheres com mais de 20 anos, entre as nascidas antes de 1955 - que tinham mais de 44 anos no final da década de 1990 - e as nascidas depois e com 20-44 anos no final da mesma década. A intensidade da mudança, contudo, variou de acordo com o país, e isto explica a gama de diferenças de perfil educativo das pessoas na faixa etária de 25-44 anos com relação às de 45-59 anos. Entre estes grupos de idade o menor crescimento na proporção de pessoas que terminaram o primeiro grau ou o ensino básico corresponde ao Brasil (15%), a maioria ocupa uma posição intermediária (30%) entre os quais Argentina, Colômbia, Costa Rica, Uruguai e Venezuela e, o máximo alcançado corresponde ao México e Chile com 40% e 50% respectivamente. Quando este avanço é medido utilizando-se as pessoas que cursaram um ou mais anos de estudos depois de terminado o segundo grau, o mínimo corresponde à Venezuela (5,0 %), com um grupo intermediário (23-33%) constituído por Argentina, Brasil, Colômbia e Costa Rica, e o máximo foi de 35%-45% do grupo constituído por Chile, Uruguai e México, nesta ordem.⁴⁸

Com a finalidade de estimar a eficiência do mercado de trabalho na alocação e redistribuição dos recursos humanos nos novos modelos analisaremos a relação entre a mudança do perfil educativo em ambas gerações e o da proporção de mulheres com este nível de escolaridade empregadas em cada país.⁴⁹ O aumento da utilização dos recursos humanos de maior qualidade - 12 anos ou mais de instrução - pode ser observado nos nove países analisados; a proporção de trabalhadoras com este nível de escolaridade triplicou na Argentina, Brasil, Costa Rica e Venezuela, duplicou na Bolívia, Colômbia e México e aumentou em torno de 40% no Chile e Uruguai. A utilização destes recursos aumentou nos países onde já eram fortes (Costa Rica, Chile e Uruguai) e também naqueles onde eram escassos (Venezuela), mas sempre a parcela de mulheres empregadas com estudo técnico superior e universitário cresceu a taxas acima das mulheres com este nível de escolaridade.

No caso das mulheres com um nível de escolaridade mais baixo - ensino de primeiro grau ou básico completo ou incompleto - em seis países (Argentina, Brasil, Costa Rica, Venezuela e Uruguai) a proporção de mulheres ocupadas aumentou na faixa de 25 a 44 anos com relação às mulheres de 45-59 anos, diminuindo no Chile e no México. Cabe destacar, contudo, que apenas no México, a proporção de mulheres (de 25 a 44 anos) empregadas, com nível baixo de instrução, é

⁴⁶ "Equidad de Genero en el Mundo del Trabajo", op cit pág.7.

⁴⁷ A análise se refere a lares conjugais; os lares onde a mulher é a chefe de família sem esposo constituem um caso diferente já que a ocupação da chefe da família pode ser em empregos com renda abaixo da linha de pobreza, com os quais apenas melhora sua posição dentro da pobreza, mas sem sair dela.

⁴⁸ Os cálculos foram realizados de acordo com a CEPAL (1999) Panorama Social de América Latina, 1998 op cit, Anexo estatístico, Tabelas 26 e 27.

⁴⁹ Estimativas realizadas de acordo com Francisco León (2000) "Mujer y Trabajo...", op cit, Gráfico 5.

igual à proporção de mulheres com categoria educativa, seguindo-se o Brasil e a Costa Rica com 80% e o Chile com 72%. A menor empregabilidade feminina em postos de trabalho não qualificados se dá mais em função da educação que dos baixos custos de seu trabalho, preferindo os empregadores contratar mulheres com segundo grau, enquanto no México ocorre o contrário. A ativa política de elevação do salário mínimo, no caso chileno durante a década de 1990, que contribuiu para reduzir o diferencial salarial entre homens e mulheres nesta categoria, influiu – ainda mais que nos anos 1980 – para a preferência de empregar mulheres com nível mais alto de escolaridade.

O fato de que em todos os países analisados exista uma preferência por empregar mulheres com educação técnica superior e universitária, inclui países com processo longos de reformas econômicas de longo prazo, bem como outros que estão em processo de reformas (Argentina e Brasil) e, a Venezuela que reverteu as diversas medidas de reforma econômica. Os fatores comuns entre estes países são que: a taxa de crescimento da ocupação das mulheres com educação técnica superior e universitária foi maior que a taxa apresentada pelas demais categorias educativas femininas; o apoio à mulher trabalhadora com filhos pequenos é um privilégio de famílias com rendas altas e médias-altas; a maior empregabilidade destas mulheres é conseqüência de sua maior disponibilidade para o trabalho, ao poder pagar ou contar com o apoio de ajuda doméstica não remunerada.

Em cinco países (Argentina, Brasil, Chile, México e Venezuela) dentre os nove analisados o diferencial de renda do trabalho entre mulheres e homens, favorável a estes últimos, é maior no caso das mulheres com educação técnica superior e universitária que no das mulheres com nível de instrução mais baixo; por outro lado, em quatro dos países analisados (Bolívia, Colômbia, Costa Rica e Uruguai), este diferencial é menor.⁵⁰ Porém, conforme estimado, os dois grupos de países não correspondem à variedade de graus de avanço das reformas estruturais associadas às mudanças de modelo econômico, tanto nos países avançados quanto nos tardios. Isso mostra que o desenvolvimento, seja maior ou menor, da institucionalidade do mercado de trabalho – em especial mediante a flexibilização do regime de proteção trabalhista – e por conseguinte, a generalização das práticas de contratação para otimizar a relação custo salarial/benefício em recursos humanos obtidos, não foi o fator determinante da alocação e redistribuição dos recursos humanos femininos.

Finalmente, o diferencial salarial entre homens e mulheres não pode ser atribuído à concentração ocupacional feminina pois não se observam diferenças significativas entre os países. Embora haja algumas exceções, onde a concentração feminina – como em algumas profissões da área de saúde no Chile – tenha aumentado (25% à 32%) o diferencial de renda do trabalho da mais feminizada com relação à menos feminizada, em casos como a Venezuela - sem privatização dos serviços de saúde – os diferenciais de renda por gênero se mantiveram (30%) neste setor.

Esta breve análise mostra que a concentração de trabalhadoras com níveis de escolaridade mais baixos aumentou, mas não o suficiente para diminuir – ainda que apenas marginalmente – o diferencial de participação no mercado de trabalho de mulheres de níveis de escolaridade médio e alto. O diferencial salarial entre mulheres e homens dos trabalhadores com nível de instrução mais baixo diminuiu mas, o fato de receberem melhor remuneração não bastou para superar os obstáculos à sua incorporação. Em conseqüência o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não contribuiu para uma melhor distribuição da renda. Além disso, o impacto positivo de um maior acesso das mulheres com menor nível de escolaridade ao mercado de trabalho sobre a superação da pobreza foi anulado na maioria dos países com reformas precoces – à exceção do México que diminuiu a capacidade de criação de postos de trabalho no segundo período das mesmas.

⁵⁰ Cálculos realizados com base em CEPAL (1999) Panorama Social, op cit Anexo Estatístico, Tabela 39.

O diferencial de renda do trabalho entre mulheres e homens com o mesmo nível de educação – favorável a este último – é importante em trabalhadores de todos os níveis de escolaridade, sendo esta uma tarefa pendente e prioritária para alcançar os objetivos de uso eficiente dos recursos humanos com igualdade de gênero. Ao mesmo tempo as barreiras não trabalhistas à participação da mulher no mercado de trabalho, entre as quais se destaca a divisão sexual do trabalho doméstico não remunerado e, particularmente, o cuidado dos filhos pequenos, têm um papel decisivo em manter o diferencial de participação trabalhista entre as famílias que podem e as que não podem pagar e obter esse apoio através do mercado.

A igualdade de renda do trabalho entre mulheres e homens em postos de trabalho com exigências de qualificação, tempo de serviço e jornada semelhantes, é uma reivindicação básica das mulheres trabalhadoras. Contudo, seu êxito isolado no que tange às mudanças nas condições de trabalho e fora do trabalho da participação feminina no mercado de trabalho não resolveria problemas básicos de igualdade de gênero e a contribuição potencial do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho voltada para objetivos de melhorar a distribuição de renda, a superação da pobreza e uma maior competitividade internacional das economias latino-americanas. O desafio futuro consiste em conseguir, por sua vez, uma igualdade de possibilidades de renda e de carreira ocupacional entre mulheres e homens, e um crescimento da taxa de participação das mulheres com segundo grau e básico em famílias pobres (ou de rendas em torno da linha de pobreza), que permita reduzir (50%) à médio prazo, o diferencial em relação às mulheres com educação técnica superior e universitária.

Para enfrentar com sucesso este desafio é necessário que haja mudanças nos sistemas educacionais e de formação profissional para alcançar o desenvolvimento dos recursos humanos das mulheres que não terminaram o segundo grau, independentemente da formação que podem adquirir em suas atividades remuneradas. Assim, como nos sistemas de apoio à mulher e às famílias que cuidam de filhos pequenos, que além de beneficiar o rompimento do ciclo de transmissão intergeradora da pobreza, permitem uma crescente incorporação das mulheres de famílias pobres ao mercado de trabalho.

F. Conclusões

A análise realizada demonstra que a mudança das regras de funcionamento do mercado de trabalho introduzida com a flexibilização do mercado de trabalho nos novos mercados é insuficiente para garantir uma empregabilidade feminina comparável à dos homens.

Os fatores externos ao mercado de trabalho que influem na menor empregabilidade feminina e, especialmente, das mulheres com nível mais baixo de escolaridade e que pertencem a famílias pobres, exigem uma política de mão de obra e não apenas mudanças na institucionalidade trabalhista. A política de mão de obra em seus componentes – instrução, formação e re-treinamento profissional, criação de aptidões ocupacionais (“job readiness”) - atua do lado da oferta de trabalhadores e permite o acesso a postos de trabalho àqueles que atualmente não ingressam no mercado de trabalho ou a permanência dos que devem deixá-lo para assumir responsabilidades dentro do lar.⁵¹ Se não houver uma política ativa de mão de obra que incorpore a especificidade da empregabilidade feminina, estas barreiras extra-mercado se traduzirão em uma menor participação feminina no mercado de trabalho, geral e diferenciada por nível de escolaridade, acesso à formação profissional e, possibilidade de soluções quanto ao cuidado dos filhos no lar.

⁵¹ Robert M.Solow “Government and the Labor Market” em Katherine Abraham e Robert McKerise, Ed New Developments in the Labor Market, op cit, Capítulo 10, pág. 252.

A flexibilização trabalhista permite um maior acesso da mulher a postos de trabalho semelhantes aos dos homens, mas também deixa nas mãos dos empresários a possibilidade de reduzir a qualidade do emprego - remuneração, seguridade social, estabilidade – ingressando as mulheres em maior proporção que os homens, porque estes últimos abandonam os empregos, o que não é, necessariamente, fruto de uma maior empregabilidade feminina. A segregação de gênero no mercado de trabalho pode se transformar, mas também persistir. Uma maior proporção de mulheres em postos de trabalho assalariados, profissionais e técnicos pode traduzir-se em uma concentração delas em novos nichos ocupacionais os quais são abandonados pelos homens que saem em busca de outros de melhor qualidade, e não no fim da segregação ocupacional feminina.

A mudança institucional para favorecer a igualdade de gênero no mercado de trabalho, limitada às normas ou leis trabalhistas, é necessária mas nem sempre suficiente para conseguir uma maior empregabilidade feminina. Os preconceitos seculares sobre a participação “eventual” da mulher, e habitual do homem, no mercado de trabalho são, com frequência, suficientes para levantar barreiras intransponíveis ao acesso da mulher a postos de direção e técnicos que exijam uma continuidade ocupacional para a acumulação de experiência e habilidade. As práticas superam as normas e mantêm “a velha ordem” na estrutura da nova legislação.

Frequentemente, a discriminação positiva no mercado de trabalho junto a uma política ativa de mão de obra incorporando a dimensão de gênero, são condições necessárias para acrescentar a empregabilidade feminina e permitir uma real competitividade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. O aperfeiçoamento do perfil educativo feminino nas últimas décadas constitui uma base sólida para o aumento de sua empregabilidade; é hora de acelerá-lo com o uso seletivo da discriminação positiva e uma ativa política de mão de obra.

II. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos

*Lena Lavinas*⁵²

A. Introdução

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. Seja em fases de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade⁵³ das mulheres, em particular das cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos 20 anos. Quaisquer que sejam as fontes estatísticas, essa constatação é quase lugar-comum, estando evidenciada em todas as pesquisas e artigos.

Além do crescimento sustentado da taxa de atividade feminina, outra tendência interessante diz respeito ao melhor desempenho das mulheres na disputa por postos de trabalho. De fato, desde meados dos anos 1980, a taxa anual de emprego das mulheres mostra-se mais elevada que a masculina, levando a um forte aumento do sexo feminino entre os ocupados. A absorção da mão-de-obra feminina tem sido, portanto, superior à masculina em todas as fases recentes da economia brasileira [ver Linhares e Lavinas (1997)].

⁵² Com a colaboração de: Flávio Barros e Helvio Marinho, ambos estudantes de Economia e estagiários da Diretoria de Política Social do IPEA. Márcio Duarte é programador no IPEA.

⁵³ O aumento da taxa de atividade é distribuído cada vez mais igualmente em todas as faixas etárias, exceto nas mais jovens (menos de 14 anos), onde tende a cair em prol de um aumento da escolarização.

Muitas razões podem explicar esse comportamento mais favorável às mulheres do que aos homens no que se refere à expansão do seu nível de ocupação. Uma delas decorre da amplitude do processo de reestruturação produtiva iniciado na década de 1990 e que afeta sobremaneira o emprego industrial, cuja redução “massiva” tem rebatimentos negativos, incidindo mais sobre os homens do que sobre as mulheres, já pouco representadas no setor. Outro fator a estimular a inserção produtiva das mulheres diz respeito à expansão da economia de serviços. É verdade, entretanto, que esse fenômeno pouco tem alterado o grau de “mixidade” intra-setorial, dado o perfil da segregação ocupacional de gênero: no setor de serviços, as mulheres permanecem majoritárias (mais de 70%) nas atividades de saúde e ensino (setor privado e público), na administração pública e nos serviços pessoais, atividades moldadas pelo tradicional lugar do feminino na esfera da reprodução [ver Lavinás, Amaral e Barros (2000)].

Uma terceira dinâmica a fomentar o aumento do emprego feminino nos anos recentes seria a maior flexibilização do mercado de trabalho e a “precarização” das relações de trabalho, com o aumento da ocupação por conta própria e da informalidade em geral. Este enfoque explicaria o aumento das oportunidades de emprego mais que proporcional para as mulheres *vis-à-vis* os homens, em razão, sobretudo, das características da atual divisão do trabalho por sexo: emprego em atividades de tempo parcial atrairia prioritariamente as mulheres, pois permitiria compatibilizar trabalho doméstico e trabalho remunerado; como mão-de-obra secundária, as mulheres aceitariam salários inferiores, atendendo mais imediatamente à demanda do setor público e privado, até porque, em face do aumento do desemprego, seriam provavelmente as primeiras a serem dispensadas, tendo baixo poder de barganha. Em outras palavras, existiria um *trade-off* entre elevação da taxa de emprego feminina, ou “feminização” do emprego, e “precarização” das relações de trabalho que estaria a explicar vantagens comparativas da mão-de-obra feminina sobre a masculina.

Na verdade, esse enfoque *pessimista* — que faz da deterioração geral das condições de emprego o pano de fundo à interpretação da melhora relativa da *performance* feminina no mercado de trabalho — encobre ganhos significativos reais para as mulheres, tal como a redução constante dos diferenciais de rendimentos entre os sexos em todos os tipos de ocupação.⁵⁴ É reflexo do aumento mais rápido do patamar de remuneração feminina e não da queda dos salários masculinos essa tendência à convergência do rendimento médio padronizado⁵⁵ entre homens e mulheres. Não obstante tal tendência positiva, a desigualdade salarial entre os sexos é ainda muito acentuada, independentemente do nível de escolaridade e do setor ocupacional [ver Lavinás (1999)]. Além disso, as mulheres registram elevação constante do número médio de horas da sua jornada semanal de trabalho, enquanto ocorre o inverso para os homens. Isso significa que, aqui também, prevalece a tendência à convergência horária, invalidando a idéia de que apenas a expansão do emprego em tempo parcial permite a maior absorção da força de trabalho feminina.

Sem receio de cometer lapsos, pode-se afirmar não ter sido feita até o presente uma análise consistente das transformações econômicas que, no Brasil de hoje, têm promovido o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, bem como da forma pela qual se dá tal progressão. Antes (até finais dos anos 1980), o eixo da pesquisa feminista assentava-se nos entraves à participação produtiva das mulheres e nos distintos diferenciais de gênero persistentes, a engendrar mais desigualdade. Atualmente, os entraves explicam pouco, ao menos no Brasil, sobre a evolução da atividade feminina, e as mulheres têm sido mais beneficiadas que os homens pela oferta reduzida de novos postos de trabalho. Esse movimento de “feminização” do emprego acaba sendo interpretado como uma tendência inexorável, característica das sociedades ocidentais, onde

⁵⁴ Seja na condição de conta-própria, de assalariado, com ou sem carteira de trabalho, ou ainda empregador.

⁵⁵ Renda padronizada é a renda mensal corrigida pelo número médio de horas trabalhadas. Este ajuste é necessário, considerando-se que as mulheres trabalham mensalmente menos horas que os homens.

mercado e individualização passam a ter centralidade sobre outros fenômenos sociais, empurrando definitivamente as mulheres para o mercado de trabalho. Razões não-econômicas, de natureza mais sociológica, relacionadas à busca de autonomia e igualdade, às mudanças nos arranjos familiares com crescimento das famílias monoparentais chefiadas por mulheres, muitas vezes ganham mais relevo na explicação de um fenômeno cuja trajetória parece desenhar-se no lastro da modernidade ocidental. É assim: as mulheres, agora, trabalham. E não há sinais de reversão dessa tendência.

B. A “empregabilidade” na interpretação da expansão do emprego feminino

A bibliografia internacional sobre os novos paradigmas produtivos aponta como característica indispensável da força de trabalho pós-fordista e pós-taylorista seu perfil polivalente e multifuncional, cada vez mais necessário em razão da “divisão menos acentuada do trabalho e da integração mais pronunciada de funções” próprias do modelo flexível de organização do trabalho [ver Hirata (1997)]. Isso estaria levando a um fortalecimento dos aspectos subjetivos do trabalhador na realização das atividades que lhe são demandadas. Na visão de Zarafian,⁵⁶ em lugar da qualificação — conceito, a nosso ver, intrinsecamente associado ao posto de trabalho e às habilidades técnicas de um trabalhador para ocupá-lo — passaria a prevalecer o enfoque da competência, isto é, da “espessura cognitiva, social e pessoal” de cada trabalhador. Em outras palavras, da sua capacidade ampliada de avaliação e intervenção. Na interpretação de Hirata,⁵⁷ “o interesse de um enfoque pela competência é que ele permite concentrar a atenção sobre a pessoa mais do que sobre o posto de trabalho e possibilita associar as qualidades requeridas do indivíduo e as formas de cooperação intersubjetivas, características dos novos modelos produtivos”. Ainda segundo Hirata,⁵⁸ para conceituar o que é competência, há que se recorrer a características identificadas por ela como masculinas — criatividade, responsabilidade e iniciativa —, claramente ausentes das funções tradicionalmente exercidas pelas mulheres, por exemplo no setor industrial, onde a hierarquia funcional sempre as relegou a postos de trabalho privados de iniciativa e a tarefas repetitivas, portanto, sem criatividade.

O uso do termo “empregabilidade” remete igualmente às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego [ver Gazier (1990)]. Porém, as características aqui mobilizadas são relativamente distintas daquelas que constroem a noção de competência, pois acionam aspectos normativos — educação, habilidades, experiência — que podem ser adquiridos mediante formação profissional. A dimensão subjetiva aqui é, assim, menos enfática e estruturante que na noção de competência. O divisor de águas entre trabalhadores empregáveis ou não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho. No enfoque da competência, há muito mais em jogo do que tão-somente a aptidão específica. Demandam-se qualidades cujo domínio tem aprendido distinto, outro *lag* de tempo e também outras dimensões cumulativas.

Diante das mudanças em curso no mercado de trabalho, os trabalhadores com maior grau de empregabilidade teriam condições de melhor ajustar-se à nova oferta de emprego e aqueles competentes estariam infinitamente mais protegidos do desemprego, do trabalho precário e outras formas de informalidade. Ora, sabemos que as mulheres brasileiras têm nível de escolaridade superior ao dos homens, embora isso não tenha contribuído para reduzir os diferenciais de salários intra-ocupacionais de gênero no ritmo esperado. Logo, podemos supor que tal característica, relativa ao grau de escolaridade formal, seja um fator positivo a ampliar o grau de empregabilidade

⁵⁶ Philippe Zarafian, citado por Hirata, *op. cit.*, p. 30.

⁵⁷ *Op. cit.*, p. 30.

⁵⁸ *Op. cit.*, p. 31.

feminino. Todavia, sabemos também que a segregação ocupacional por sexo restringe as possibilidades de formação da mão-de-obra feminina, capacitação e limita sua experiência. Tal constrangimento reflete-se no fato de as mulheres serem em número superior aos homens dentre os inscritos nos cursos de treinamento e requalificação profissional ofertados para este fim por meio do Sistema Público de Emprego.

A questão que norteia este trabalho busca identificar se a “feminização” do emprego em tempos de crise econômica e supressão de postos de trabalho, nos anos recentes, deve-se ao aumento do grau de empregabilidade das mulheres. Como essas aumentaram suas vantagens competitivas *vis-à-vis* os homens no mercado de trabalho, cabe saber se isso é consequência de uma mudança no perfil da força de trabalho feminina ou se é resultado de mudanças nos postos de trabalho criados por essa nova dinâmica de acumulação produtiva.

Antes de procurar estabelecer correlações sobre as variáveis explicativas do aumento do grau de empregabilidade das mulheres, cabe descrever a evolução da força de trabalho feminina nas duas últimas décadas. Para tal, vamos nos servir tanto de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 1981, 1990 e 1997, quanto de informações mensais (médias móveis) levantadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de 1982 até final de 1998.

C. Emprego feminino: aspectos empíricos das duas últimas décadas

A Tabela 1, apoiada em dados da PNAD para o mês de setembro, apresenta o perfil das mulheres economicamente ativas, ocupadas em atividades não-agrícolas. Ela mostra algumas mudanças interessantes, entre o início da década de 1980 e o final da de 1990. Ao longo desses 16 anos, em que fases recessivas de estagnação e de relativa expansão econômica se sucedem, em meio a uma tendência de alta inflacionária somente represada de 1995 em diante, as mulheres ampliam sua participação nas áreas urbanas não-metropolitanas (61% em 1997, contra 53% em 1981), mostrando que o fenômeno da “feminização” do emprego deixa de ser marca das áreas mais desenvolvidas e cosmopolitas do país, acompanhando a interiorização do desenvolvimento econômico, característica de fins dos anos 1980.

Uma segunda informação a destacar diz respeito à melhora significativa na distribuição do perfil de escolaridade feminina. Se, em 1981, quase 2/3 das mulheres ocupadas nem apresentavam conclusão do primeiro grau obrigatório,⁵⁹ em 1997 tal percentual cai para menos da metade, enquanto dobra o peso das ocupadas com nível superior completo (passando de 4,6% para 8,3%). Um terço das mulheres empregadas em 1997 tem pelo menos o segundo grau completo.

Outra evolução a merecer registro é a tendência ao constante amadurecimento da mão-de-obra feminina ocupada (o que possivelmente pode explicar redução da taxa de rotatividade feminina). Enquanto nos anos de 1981 e 1990, as coortes etárias de maior representatividade são as mais jovens — respectivamente 15-23 anos e 24-35 anos —, em 1997 essa concentração parece deslocar-se para as coortes médias (24-35 anos e 36-45 anos). A única faixa etária a perder participação relativa nos três anos em estudo é, precisamente, a mais jovem. Isso explica a elevação relativa do número de mulheres cônjuges e chefes de família entre as ocupadas, em detrimento das filhas, cuja participação cai de 38% em 1981 para 23% em 1997. As mulheres que trabalham são, nos anos 1990, mulheres maduras, casadas ou não mas com responsabilidades familiares.

⁵⁹ No Brasil, o primeiro grau consiste em oito anos de escolaridade, dos sete aos 14 anos.

Tabela 1

**PERFIL DAS MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS, OCUPADAS
EM ATIVIDADES NÃO-AGRÍCOLAS**

Ativas ¹		1981 en %	1990 en %	1997 en %
	Ocupadas	94.79	96.17	88.79
	Desempregadas	5.21	3.83	11.21
Emprego não agrícola				
	Metropolitano	46.15	43.36	39.08
	Não-metropolitano	53.85	56.64	60.92
Distribuição das ocupadas segundo grau de escolaridade				
	1 grau incompleto	64.81	57.47	48.59
	1 grau completo	13.59	14.96	18.51
	2 grau completo	16.96	21.45	24.61
	3 grau completo	4.65	6.12	8.30
Distribuição da atividade por faixa-etária				
	15 a 23 anos	31.35	28.17	22.41
	24 a 35 anos	39.50	41.31	35.77
	36 a 45 anos	17.55	22.91	25.16
	46 a 55 anos	8.54	6.44	12.22
	56 a 55 anos	2.77	1.17	3.61
	Mais de 65	0.29	0.00	0.83
Distribuição das ocupadas segundo o setor				
	Administração pública	12.94	14.03	16.02
	Comércio	13.28	16.04%	16.88%
	Construção civil	0.74	0.50%	0.58%
	Indústria de transformação	17.95	15.30%	11.98%
	Outros	4.13	3.24	3.24
	Serviços	50.96	50.89	51.31
Posição na família das ocupadas				
	Chefe	16.25	17.59	22.81
	Cônjuge	40.41	47.88	49.42
	Filho	38.00	30.49	23.86
	Outros ²	5.34	4.04	3.90

Fonte: PNAD, elaborado por Lavinias.

Notas: ¹ Série não-comparável, a partir de 92, no que tange a taxa de desemprego

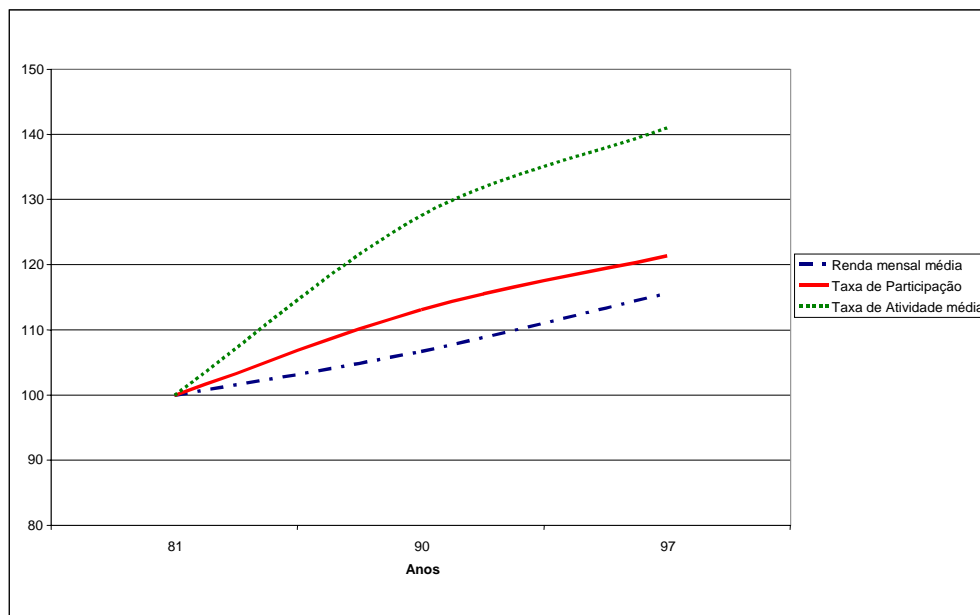
² Agregado, outro parente e pensionista.

Do ponto de vista setorial, as mudanças parecem mais tênues uma vez que o setor de serviços agrega, nos três anos analisados, a mesma proporção de ocupadas, ou seja, exatamente a metade das mulheres que trabalham. As pequenas variações observadas mostram uma migração de mulheres do setor manufatureiro para as atividades de comércio e, notadamente, da administração pública, o que sem dúvida está fortemente correlacionado à elevação do grau de escolaridade médio feminino (diferencial positivo permite assegurar acesso via concurso público).

Em suma, podemos afirmar, apoiados no Gráfico 1, que a “feminização” do emprego faz-se de forma constante e linear no Brasil das últimas décadas, como consequência da acentuada elevação da taxa de atividade feminina, permitindo a incorporação de pequenos ganhos salariais para este grupo de trabalhadores.

Gráfico 1

PERFIL DAS MULHERES NO EMPREGO NÃO-AGRÍCOLA, ÍNDICE 100 PARA 1981



Fonte: PNAD, elaborado por Lavinias

O que dizer no tocante ao grau de segregação ocupacional por sexo? Em que medida as mulheres adentram novos ramos de produção ou seguem trabalhando nas mesmas ocupações? A Tabela 2 mostra que no período 1981/97 pouco se altera o quadro de baixa “mixidade” prevalecente, as mulheres concentrando-se ainda fortemente em ocupações relacionadas ao serviço doméstico,⁶⁰ às funções de escritório⁶¹ e ao setor público envolvido com saúde, educação e justiça⁶² (47,6% em 1997). Há um crescimento da participação feminina no comércio varejista e atacadista e nos serviços prestados no setor hoteleiro, ao passo que cai essa participação na indústria da confecção. Sinais, sem dúvida, reveladores de tendências emergentes, embora pouco consolidadas.

No anexo, no final do trabalho, identificam-se as ocupações que constituem cada uma dessas categorias, com base em metodologia desenvolvida por Paes de Barros e Mendonça, no IPEA. Essa metodologia apresenta alguns problemas de agregação ocupacional, mas é aceitável para traduzir o baixo grau de “mixidade” do emprego, nosso interesse deste texto.

Se adotarmos a PME, centralizando nosso foco no mercado metropolitano — mais restrito, portanto, que a cobertura da PNAD —, vamos observar (Gráfico 2) que o número médio de horas trabalhadas pelas mulheres vem crescendo, notadamente na década de 1990, em particular, nas coortes de maior nível de escolaridade, sendo ainda, no entanto, as trabalhadoras de menor instrução aquelas cuja jornada semanal é mais longa. Esse diferencial interno ao grupo de mulheres, porém, reduziu-se bastante no período em questão, levando a maior homogeneidade na jornada das mulheres em geral.

⁶⁰ Empregada doméstica, diarista, cozinheira, ama, acompanhante etc.

⁶¹ Secretária, atendente de consultório médico, estenotipista, agente administrativo etc.

⁶² Sobremaneira professoras, atendentes no setor de saúde, instrutoras, juriconsulto etc.

Tabela 2

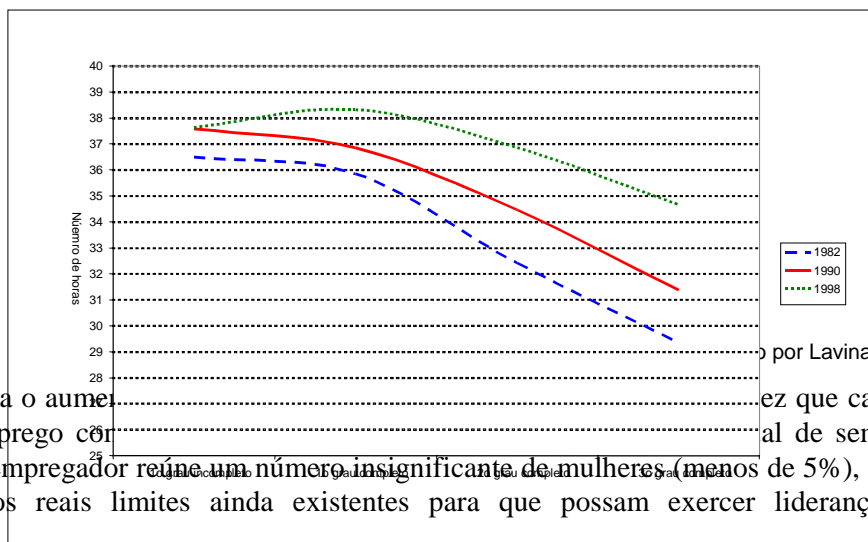
PERFIL DAS MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS OCUPADAS EM ATIVIDADES NÃO-AGRÍCOLAS POR ATIVIDADE

	1997 en %	1990 en %	1981 en %
Serviços domésticos	25.24	20.02	23.14
Escritório	14.83	13.53	12.39
Serviços judiciários, ensino e saúde	12.85	12.21	12.27
Comércio varejo e atacadista	6.52	7.26	8.60
Confecção de vestuário	9.54	8.33	6.42
Serviços de hotel, bares e restaurantes	3.75	5.07	5.12
Serviços auxiliares	4.84	6.30	4.59
Comerciante por conta própria	2.45	3.82	4.47
Comerciante ambulante	2.30	3.24	3.61
Técnicos e profissionais de escritório e laboratório	2.24	2.75	2.75
Serviços de barbearia e beleza	1.56	1.90	2.25
Outros proprietários	0.92	2.14	2.17
Ocupações genéricas de produção	1.68	1.63	1.41
Ministro, diretores e assessores	0.72	0.90	1.01
Serviço de comunicações	0.77	0.76	0.75
Confecção de sapatos e acessórios	1.45	1.05	0.68
Serviços de recreação e artesanato	0.31	0.63	0.65
Serviços financeiros, corretagem e seguros	0.25	0.33	0.57
Indústria de cerâmica, artigos de borracha, cimento e madeira	0.67	0.49	0.49
Indústria têxtil	1.70	1.17	0.47
Funcionário público	0.32	0.50	0.41
Indústria de alimentação e fumo	0.56	0.52	0.40
Serviço de transporte	0.21	0.15	0.28
Proprietários	0.03	0.21	0.25
Indústria metalúrgica	0.35	0.25	0.20
Esportes	0.30	0.21	0.18
Trabalhos braçais	0.23	0.21	0.18
Indústria gráfica e papel	0.11	0.16	0.18
Serviço de segurança pública	0.06	0.12	0.16
Construção civil	0.06	0.15	0.12
Serviços de reparação	0.0028	0.0031	0.0011
Indústria elétrico e eletrônico	0.05	0.04	0.11
Religiosos	0.06	0.10	0.07
Sem declaração	0.04	0.05	0.01
Outros	2.78	3.53	5.56
Total porcentual	100.00	100.00	100.00
Total de ocupadas	21,219,298	18,542,558	10,954,379

Fonte: PNAD, elaborado por Lavinias

OBS: em anexo, identificam-se as ocupação que constituem cada uma dessas categorias, com base em metodologia desenvolvida por Paes de Barros e Mendonça, no IPEA. Essa metodologia apresenta alguns problemas de agregação ocupacional, mas é aceitável para traduzir o baixo grau de mixidade do emprego, nosso interesse deste texto.

Gráfico 2
MÉDIA DE HORAS TRABALHADAS DAS MULHERES OCUPADAS SEGUNDO GRAU DE INSTRUÇÃO NO BRASIL METROPOLITANO



O Gráfico 3 mostra o aumento significativo do emprego com carteira. A condição de empregador reúne um número insignificante de mulheres (menos de 5%), o que diz muito sobre os reais limites ainda existentes para que possam exercer liderança empresarial.

Gráfico 3
DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES OCUPADAS SEGUNDO A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO BRASIL METROPOLITANO

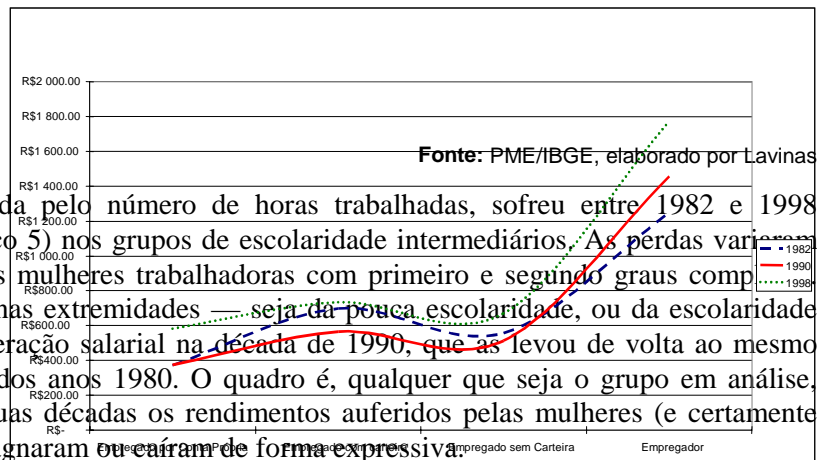
Fonte: PME/IBGE, elaborado por Lavinias

Essa informalidade, todavia, não parece ser sinônimo de redução do nível médio de rendimentos das mulheres no setor, pois, como comprova o Gráfico 4, é na condição de conta própria e sem carteira — posições que compõem o emprego informal — que se observa incremento

de renda feminina entre 1982 e 1998. Nas duas décadas, apenas a condição de empregador acusa crescimento linear do nível de remuneração da atividade. Qual a tendência de evolução dos rendimentos do trabalho feminino?

Gráfico 4

RENDA MENSAL PADRONIZADA DAS MULHERES OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO BRASIL METROPOLITANO



A renda real,⁶³ corrigida pelo número de horas trabalhadas, sofreu entre 1982 e 1998 importante diminuição (Gráfico 5) nos grupos de escolaridade intermediários. As perdas variaram entre 20% e 30% no caso das mulheres trabalhadoras com primeiro e segundo graus completos. Aquelas, entretanto, situadas nas extremidades — seja da pouca escolaridade, ou da escolaridade máxima — registraram recuperação salarial na década de 1990, que as levou de volta ao mesmo patamar observado no início dos anos 1980. O quadro é, qualquer que seja o grupo em análise, preocupante pois em quase duas décadas os rendimentos auferidos pelas mulheres (e certamente também pelos homens) ou estagnaram ou caíram de forma expressiva.

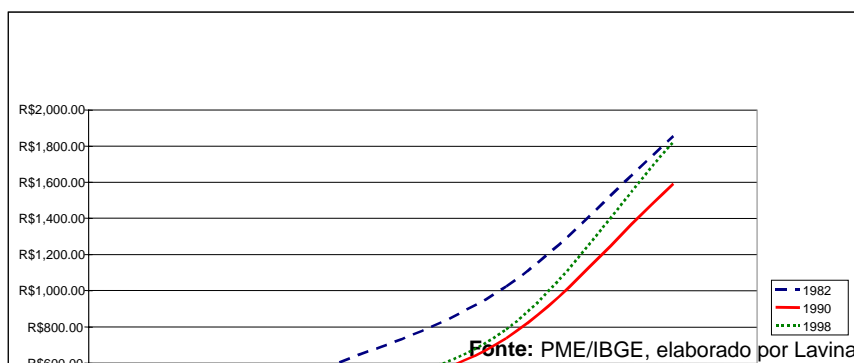
Quanto ao desemprego, fenômeno de magnitude importante no país nos anos 1990, constata-se que, também no caso das mulheres, agravou-se, no mínimo duplicando seu patamar percentual (Gráfico 6). Assim, a taxa de desemprego das trabalhadoras mais jovens, com menos de 24 anos, sobe para 20% em 1998, quando situava-se, em 1990, em torno de 8%. Mulheres na faixa etária 24 a 35 anos registram taxa igualmente elevada, de 10%. Embora a taxa de desemprego tenda a ser decrescente à medida que aumenta a faixa etária, vemos que mesmo as mulheres de maior idade continuam pressionando com dificuldade o mercado de trabalho, numa clara contratendência aos anos anteriores.

⁶³ No Gráfico 4, torna-se clara a melhora salarial ocorrida no ano de 1998 em relação a todos os outros anos. Tal desempenho não é resultado somente de uma recuperação econômica, mas principalmente a mobilidade ascensional a níveis educacionais mais elevados que os observados nos anos 80.

Esse movimento pode ser observado na Tabela 1, a população feminina ocupada com terceiro grau completo quase dobra sua participação no total de ocupadas, passando de 4,65% em 1982 para 8,30% em 1998. Com exceção do primeiro grau incompleto, todos os outros níveis de escolaridade aumentaram a sua participação no total de ocupadas. Conseqüentemente, existe uma elevação da renda mensal padronizada da população ocupada, uma vez que percebe salários “equivalentes” ao seu nível educacional mais elevado. Não podemos confundir esse movimento com o de uma recuperação econômica salarial.

Dentro desse quadro, torna-se claro que pelo menos 43,12% da população feminina brasileira, população com primeiro e segundo graus completos, recebem salários mais baixos que os observados, para a mesma faixa educacional, no ano de 1982.

Gráfico 5
RENDA MENSAL PADRONIZADA DAS MULHERES OCUPADAS POR
GRAU DE ESCOLARIDADE NO BRASIL METROPOLITANO



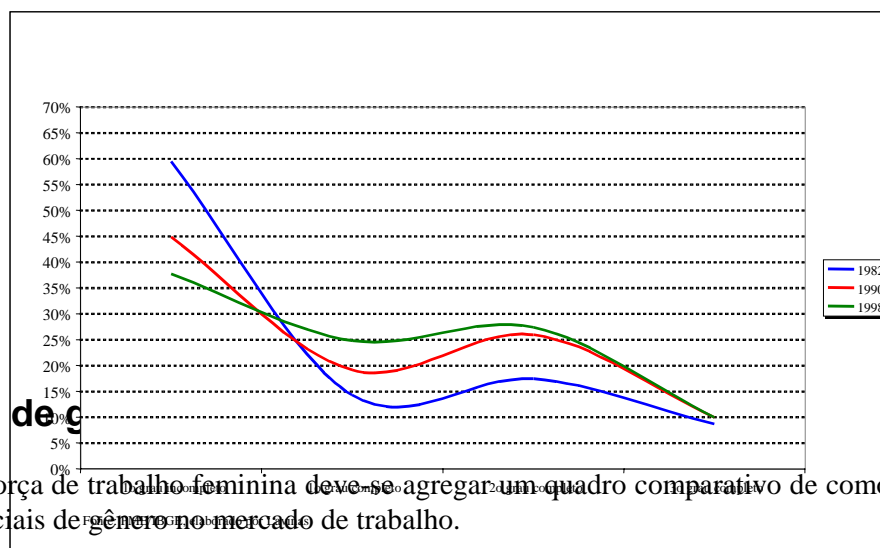
Fonte: PME/IBGE, elaborado por Lavinias

O Gráfico 7 mostra que vem ocorrendo um deslocamento importante da concentração das desempregadas, antes majoritárias no grupo de menor escolaridade (60% no primeiro grau incompleto em 1982, contra 37% em 1998). Os grupos cujo peso mais cresce proporcionalmente entre as desempregadas no período 1990/98 são justamente os de nível de escolaridade intermediário (primário completo e secundário completo). As mulheres desempregadas com primeiro grau completo vêm sua participação relativa dobrar entre 1982 e 1998. Já o percentual de mulheres com terceiro grau completo praticamente não apresentou nenhuma variância ao longo do período em questão.

Gráfico 6
TAXA DE DESEMPREGO DAS MULHERES POR FAIXA ETÁRIA NO
BRASIL METROPOLITANO

Fonte: PNAD, elaborado por Lavinias

Gráfico 7
DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES DESEMPREGADAS SEGUNDO GRAU DE INSTRUÇÃO NO BRASIL METROPOLITANO



D. Diferenciais de gênero

A esse perfil da força de trabalho feminina deve-se agregar um quadro comparativo de como têm evoluído os diferenciais de gênero no mercado de trabalho.

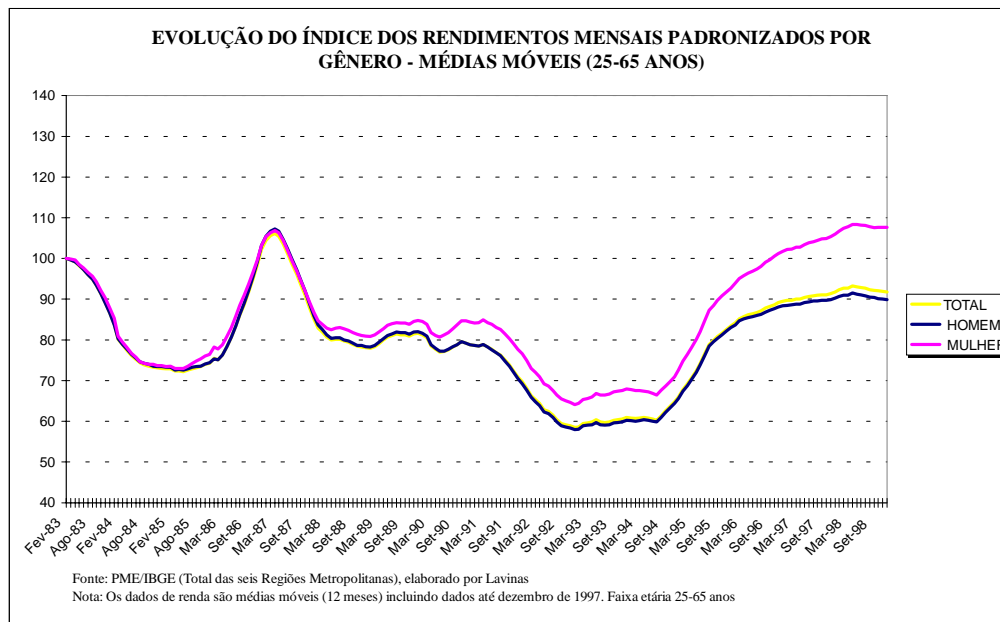
Uma das características das formas de reprodução das desigualdades de gênero é a lentidão com que se reduzem os diferenciais entre homens e mulheres, onde, em geral, a desvantagem é feminina. Sabemos que, em média, as mulheres ganham perto de 2/3 dos rendimentos auferidos pelos homens. Mas essa relação desigual varia muito segundo o nível de instrução dos grupos de gênero e sua forma de inserção ocupacional, para mencionar apenas os fatores mais evidentes.

Neste artigo, vamos indagar se a melhora observada na convergência de renda entre os sexos tem sido capitaneada por algum grupo em especial ou, ao contrário, tem beneficiado a todas as mulheres, sem distinção.

Como mostra o Gráfico 8, entre 1982 e final de 1998, os rendimentos de homens e mulheres mantêm-se abaixo, por vezes muito abaixo (menos 40% entre 1992 e 1994), do valor do início da década de 1980, à exceção de duas datas: 1986, quando o Plano Cruzado permite um incremento real dos salários médios, da ordem de 8%, sem distinção de sexo, e 1997-1998, quando apenas os rendimentos femininos incorporam ganhos muito acima da curva de recuperação dos salários em geral, ultrapassando pela primeira vez o patamar 100 de forma aparentemente mais duradoura. Observa-se que o advento do Plano Real propicia uma franca recuperação dos salários e dos rendimentos do trabalho em geral, ainda mais favorável às mulheres que aos homens. Na verdade, desde meados de 1988, o desempenho das mulheres tem sido progressivamente melhor que o dos homens em termos de melhoria salarial. Em outras palavras, quando há recuperação dos rendimentos, as mulheres são mais favorecidas. Conseqüentemente, reduzem-se mais acentuadamente os diferenciais salariais entre os sexos. Um ganho que pode ser atribuído aos efeitos combinados da estabilização e das mudanças em curso no mercado de trabalho.

Gráfico 8

EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DOS RENDIMENTOS MENSAIS PADRONIZADOS POR GÊNERO - MÉDIAS MÓVEIS (25-65 ANOS)



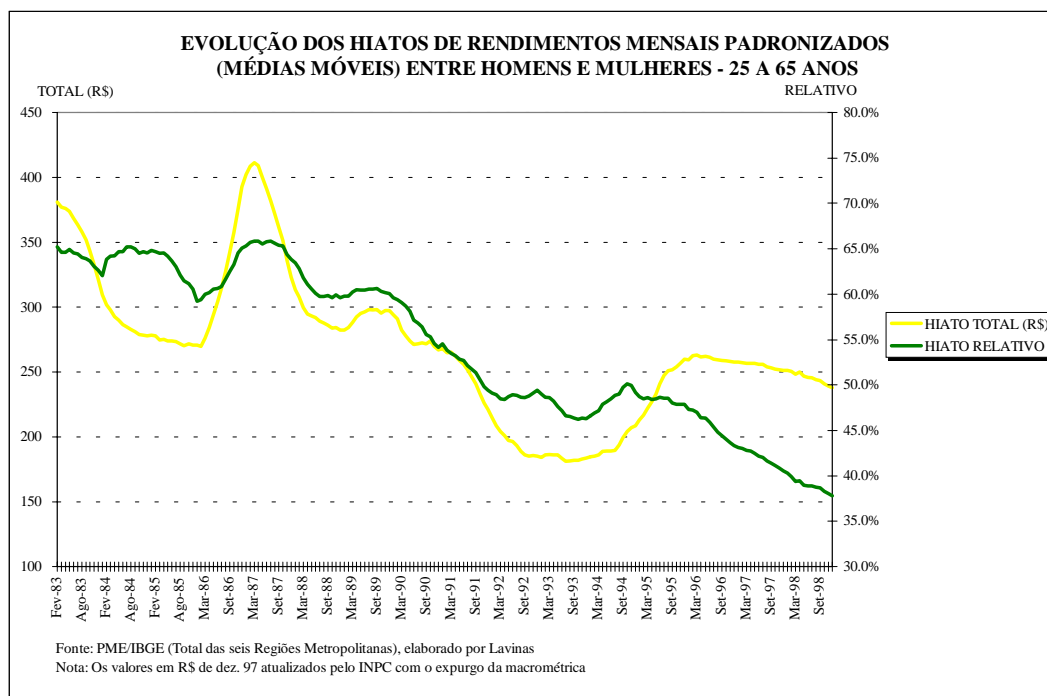
De fato, a leitura do Gráfico 9 mostra, pela curva do coeficiente de variação, uma tendência robusta de redução no grau de dispersão dos salários femininos e masculinos em relação à média, desde 1988. Nesse gráfico, apresentamos o hiato de renda relativo e o absoluto, isto é, aquele que exprime a distância que separa em valor os salários de homens e mulheres entre si (absoluto) e o que mede o *gap* percentual do salário feminino *vis-à-vis* o masculino (relativo). Assim, a razão salários femininos/salários masculinos da ordem de 30% no início da década de 1980 sobe para 65% ao final de 1998. Para garantir isonomia salarial entre os sexos, os rendimentos femininos precisariam hoje obter um incremento da ordem de 35%. O hiato de renda que persiste na renda padronizada de homens e mulheres situa-se em torno de R\$ 250, na média, em 1998.

Quem são as mulheres que mais se apropriam dessa tendência favorável? Todas ou algumas apenas — e quem são elas? Façamos um primeiro exercício, contemplando o recorte de escolaridade.

No período em análise, sujeito a muitas oscilações, dois grupos extremos melhoraram sua posição relativa, reduzindo o diferencial de rendimento entre os sexos: as mulheres com menor nível de instrução (primeiro grau incompleto) e as de maior nível de formação (Gráfico 10). Perderam as mulheres titulares apenas do primeiro grau, pois o hiato de renda para elas eleva-se, e as mulheres com segundo grau, que quase nada avançaram na redução das disparidades salariais do gênero.

Gráfico 9

EVOLUÇÃO DOS HIATOS DE RENDIMENTOS MENSAIS PADRONIZADOS (MÉDIAS MÓVEIS) ENTRE HOMENS E MULHERES - 25 A 65 ANOS



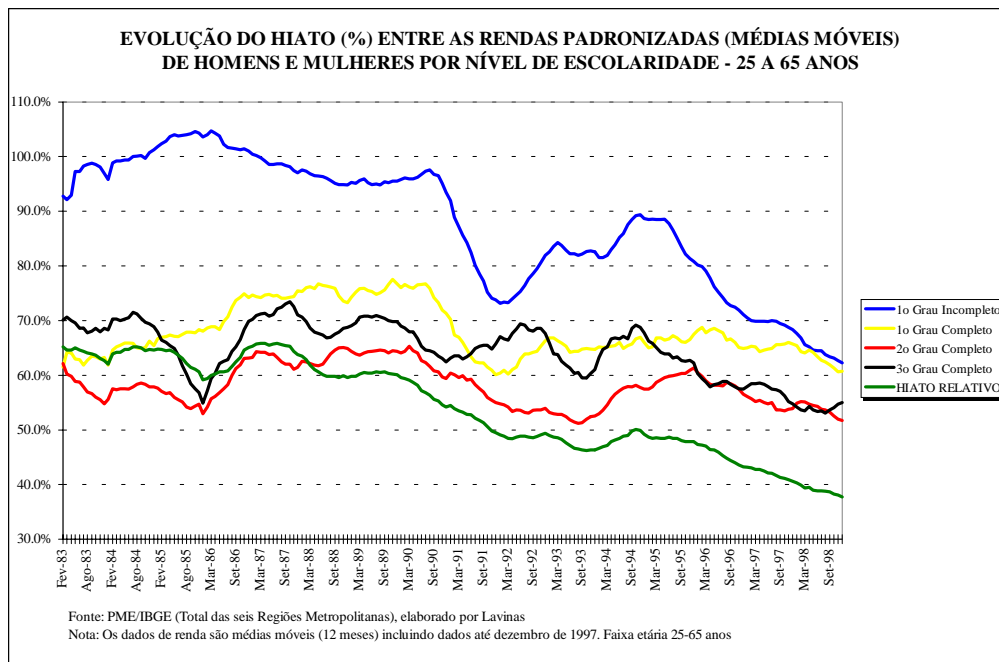
Houve avanços, sem dúvida, porém ainda insuficientes diante do *gap* salarial que penaliza as mulheres e as mantém como mão-de-obra de pouco valor, apesar de a conjuntura lhes ser mais favorável do que no passado (pois passaram a disputar com mais sucesso o espaço no mercado de trabalho, beneficiando-se, sobremaneira, das novas oportunidades de colocação).

Se analisarmos agora a evolução dos rendimentos de ambos os sexos numa ótica setorial, vamos constatar que o comportamento dos salários femininos foi bastante semelhante nos três setores, embora com perdas e ganhos variáveis.

No comércio (Gráfico 11), as mulheres têm incorporado acréscimos nos seus rendimentos bem superiores aos dos homens, notadamente após o sucesso do plano de estabilização econômica de meados de 1990. Enquanto os homens em 1998 apenas voltam ao patamar salarial de 1982, as mulheres registram um ganho real em torno de 15%.

Gráfico 10

EVOLUÇÃO DO HIATO (%) ENTRE AS RENDAS PADRONIZADAS (MÉDIAS MÓVEIS) DE HOMENS E MULHERES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE- 25 A 65 ANOS



Os serviços (Gráfico 12) constituem-se num caso bastante interessante, uma vez que verificam uma inversão de tendência no meio do período analisado. De fato, até início da década de 1990, os rendimentos masculinos aumentam numa progressão ligeiramente maior que os femininos. Desde então, progressivamente inverte-se tal comportamento, as mulheres passando a abocanhar aumentos mais significativos, especialmente após a implantação do Plano Real.

Gráfico 11

EVOLUÇÃO DOS ÍNDICE DOS RENDIMENTOS PADRONIZADOS POR GÊNERO NO SETOR COMÉRCIO - MÉDIAS MÓVEIS (25-65 ANOS)

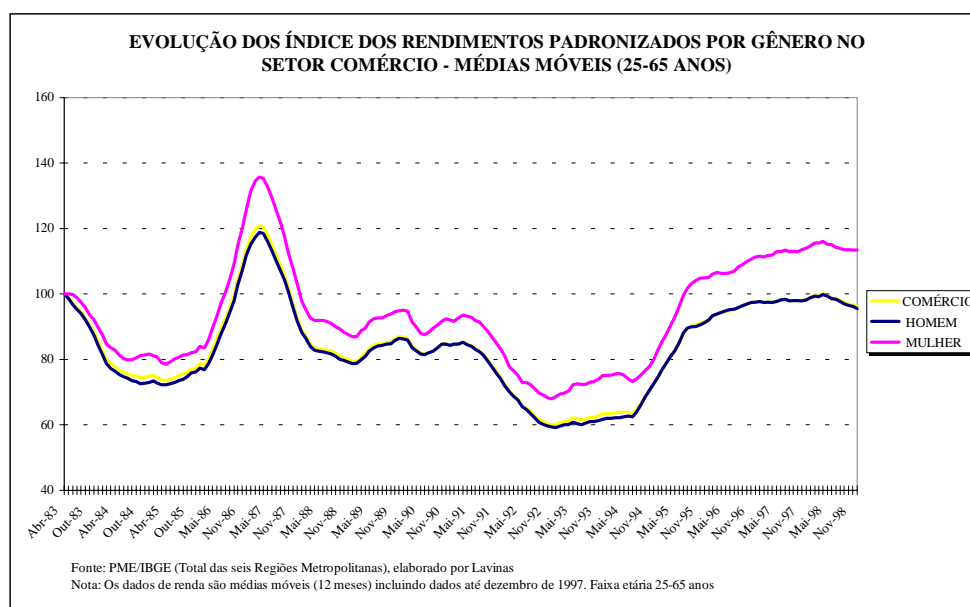
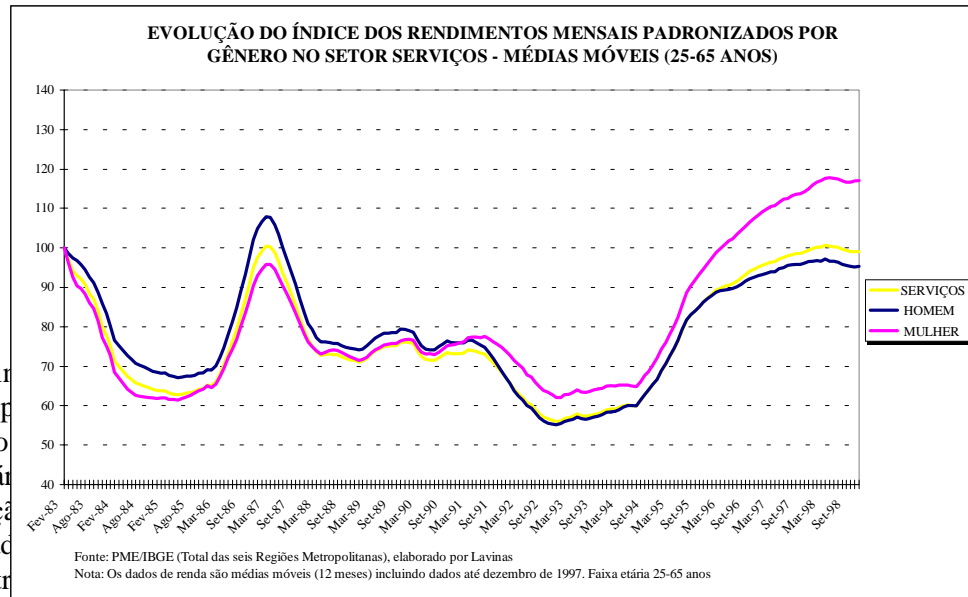


Gráfico 12

EVOLUÇÃO DOS ÍNDICE DOS RENDIMENTOS PADRONIZADOS POR GÊNERO NO SETOR SERVIÇOS - MÉDIAS MÓVEIS (25-65 ANOS)



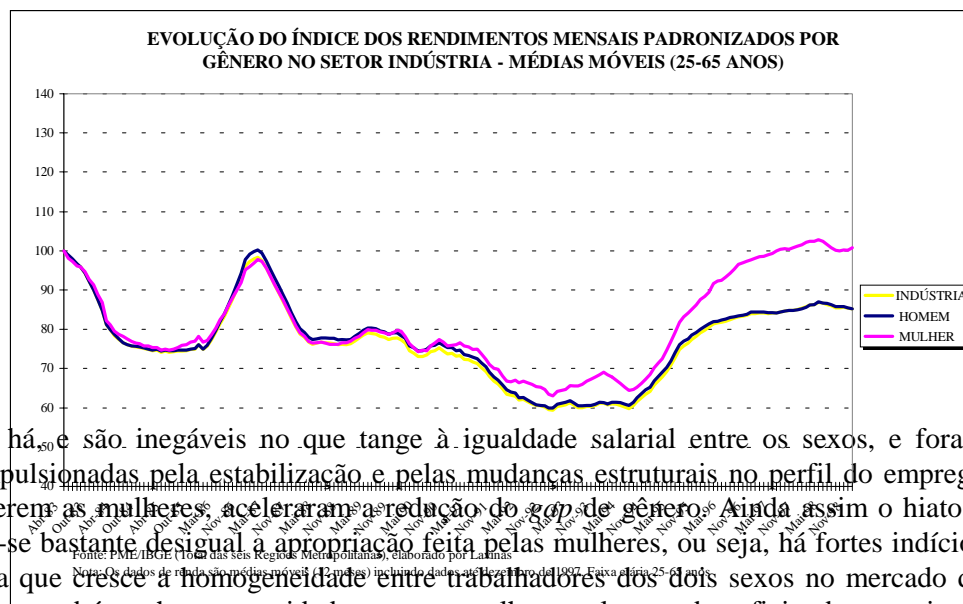
Quanto à in
 favorável à recup
 homens, a ponto
 registrado, nas ár
 pela reestruturaçã
 trabalho na década
 setor, mas registr

esse que não deixa de ser surpreendente em face da baixa representação feminina na indústria e sua concentração em ramos tradicionais como vestuário e têxtil, em que o nível salarial fica muito abaixo da média do setor. É possível que tal dinâmica esteja traduzindo a conquista de novos espaços de atuação (ramos e funções) para certos grupos femininos no interior das atividades industriais.

Se fôssemos identificar o grupo de mulheres mais positivamente impactado em cada um dos três setores mencionados, novamente destacar-se-iam aquelas detentoras de um diploma universitário. De todos os grupos de escolaridade e sexo, em todos os setores, foram as mulheres de nível superior as que melhoraram relativamente mais sua posição no mercado de trabalho no que tange a incrementos de renda. Seus ganhos absolutos foram os mais elevados.

Resumidamente, podemos afirmar que se os diferenciais salariais de gênero nas áreas metropolitanas diminuíram ao longo das duas últimas décadas, em particular após o advento da estabilização macroeconômica, graças a um reequilíbrio positivo dos rendimentos femininos que vêm aumentando numa progressão mais rápida que os masculinos. Mas o reverso dessa moeda é que a desigualdade salarial entre as mulheres tem aumentado.

EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DOS RENDIMENTOS MENSAIS PADRONIZADOS POR GÊNERO NO SETOR INDÚSTRIA - MÉDIAS MÓVEIS (25-65 ANOS)



Melhoras há e são inegáveis no que tange à igualdade salarial entre os sexos, e foram grandemente impulsionadas pela estabilização e pelas mudanças estruturais no perfil do emprego que, ao favorecerem as mulheres, aceleraram a redução do gap de gênero. Ainda assim o hiato é grande e mostra-se bastante desigual a apropriação feita pelas mulheres, ou seja, há fortes indícios de que à medida que cresce a homogeneidade entre trabalhadores dos dois sexos no mercado de trabalho, aumenta também a heterogeneidade entre as mulheres, algumas beneficiando-se mais do que outras dos avanços no combate ao “sexismo”. As mais favorecidas têm sido, de fato, as mulheres de nível superior, empregadas no setor de serviços, bem como aquelas que buscam crescentemente atividades autônomas.

Pode-se supor que o grau de instrução esteja se tornando um fator de maior homogeneização que o gênero na identificação de padrões de desigualdade, ao menos no estudo comparativo das desigualdades entre os sexos.

E. Medindo a empregabilidade feminina

Conforme demonstrado nas Seções 3 e 4, as mulheres vêm melhorando sua performance no mercado de trabalho, reduzindo o gap de gênero em termos salariais e ampliando sua participação entre os ocupados. Resta saber se é possível identificar, com base nos dados estatísticos, as razões que, pelo lado da oferta de mão-de-obra feminina, estariam contribuindo para aumentar suas vantagens competitivas vis-à-vis os homens. Parece-nos evidente que as mudanças em curso na economia têm levado a uma profunda mudança dos postos de trabalho e alterado, portanto, o perfil da demanda. Nossa hipótese baseia-se, assim, na premissa de que as mulheres estariam se adaptando melhor a essa nova demanda, em razão do seu “diferencial de gênero”. Mas como devemos definir esse diferencial? O que o qualifica? De que se constitui? O que torna as mulheres “mais empregáveis” que no passado?

Com o intuito de responder a essas perguntas, montamos uma equação que toma como variável dependente a razão mulheres ocupadas/total de ocupados. Como variáveis explicativas,

elegemos a taxa de informalidade⁶⁴ (INFORM), a taxa de escolaridade⁶⁵ (ESCOL), o valor médio do rendimento⁶⁶ do trabalho (SAL) e o peso do setor de serviços⁶⁷ no PIB brasileiro (PARTSERV). Excetuando-se esta última, as demais se compõem sempre da razão feminino/total, de modo a captar a dinâmica específica das mulheres, ignorando-se fenômenos que afetam, no mercado de trabalho, igualmente homens e mulheres.

Os resultados apresentados na tabela a seguir são estatisticamente relevantes e revelam que escolaridade e salários são positivamente correlacionados com o aumento da participação feminina dentre os ocupados, enquanto informalidade e expansão da economia de serviços têm correlação negativa. Isso significa que o melhor desempenho das mulheres vis-à-vis os homens na obtenção de postos de trabalho não se deve ao aumento da informalidade e da precariedade da economia — aspectos negativos —, nem tampouco ao fato de o setor de serviços ser aquele que mais oferece oportunidades de emprego. Pelo contrário, a regressão sugere que as mulheres tendem a não aceitar na mesma proporção da média da população os empregos informais, buscando, na verdade, mais formalidade. Além disso, mostra também que a expansão da economia de serviços levou a um crescimento proporcionalmente maior da participação masculina do que da feminina.

Variable	Coeff	Std Error	T-Stat	Signif
1. SAL	0.253467255	0.101310951	2.50187	0.02781958
2. INFORM	-0.145440392	0.058166502	-2.50041	0.02789416
3. ESCOL	0.373588480	0.136640502	2.73410	0.01812842
4. PARTSERV	-0.061836084	0.026822422	-2.30539	0.03980736

Estes resultados evidenciam, sem lugar para dúvidas, que o diferencial de gênero que capacita as mulheres a disputarem espaço no mercado de trabalho com mais sucesso que os homens é o nível médio de escolaridade mais alto (37%) e o patamar de remuneração (25%) ainda hoje, é verdade, abaixo da média. A primeira variável explicativa, a da escolaridade, já havia sido aventada na introdução deste artigo e o exercício econométrico acima só fez confirmar sua importância. No entanto, a correlação positiva entre salário e aumento da presença feminina entre os ocupados estaria sugerindo que as empresas dão preferência às mulheres porque seu custo de contratação seria menor do que aquele derivado da contratação de homens. Parece bastante provável que seja isso mesmo que esteja acontecendo. Porém, pode-se supor que a mão-de-obra feminina, cujo nível de remuneração aumenta num ritmo mais acentuado que o masculino, também oferece qualidades — um conjunto de habilidades, competência difusa —, no mínimo iguais ou mesmo maiores do que aquelas ofertadas pela mão-de-obra masculina, sem o que dificilmente tal vantagem se sustentaria, nem se transformaria num diferencial positivo, cuja leitura pode traduzir-se como “maior grau de empregabilidade”.

⁶⁴ Número de mulheres ocupadas em atividades informais (conta-própria e sem carteira)/total de ocupados no setor informal.

⁶⁵ Número médio de anos de estudo das mulheres ocupadas/número médio de anos de estudo de toda a população ocupada.

⁶⁶ Valor médio do rendimento do trabalho das mulheres/valor médio do rendimento do trabalho de todos os ocupados.

⁶⁷ Retiramos do PIB de serviços a componente “aluguéis”, de modo a captar unicamente a dinâmica que afeta o mercado de trabalho.

Assim, além de aspectos que podem ser quantificados e estimados, como maior nível de escolaridade e menor nível salarial, podemos formular a hipótese de que existem outras características da força de trabalho feminina — forjadas no âmbito da divisão por sexo no trabalho que as restringiu ao trabalho doméstico e de difícil apreensão pelas estatísticas de que dispomos — que hoje ganham expressão ante as mudanças no mercado de trabalho decorrentes do surgimento de novas ocupações/postos, seja por serem realmente novos ou por terem sofrido alguma mutação. Nossa suspeita⁶⁸ é que as mulheres mostram, de fato, maior aptidão para atender à nova demanda por mão-de-obra não-propriadamente especializada (leia-se aqui “padronizada”), mas aberta a um aprendizado distinto do padrão anterior por mobilizar menos um conhecimento estrito (qualificação técnica) e mais outras dimensões que associam competência ampliada e subjetividades. Isso não tem relação direta com a idéia de qualificação técnica, mas com um outro tipo de capacidade solicitada pelas funções/postos emergentes.

É como se as habilidades “femininas”, ou um certo tipo de atributo pessoal credenciado pela dimensão de gênero, somadas a vantagens objetivas (escolaridade e menor custo de contratação), permitissem às mulheres obter ganhos na margem, isto é, apropriar-se sobremaneira dos postos de trabalho transmutados ou de criação mais recente, enquanto os homens, que também se deslocam majoritariamente para o setor de serviços e disputam com elas crescentemente espaço, tendem a ocupar posições em atividades ou funções já existentes.

Os resultados dessa pesquisa apontam o gênero como elemento relevante na configuração da empregabilidade feminina. E mostram ser preciso avançar na interpretação dos diversos mecanismos de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, destacando as especificidades desse fenômeno segundo a conjuntura econômica. As perspectivas são promissoras: aumenta a igualdade de oportunidades entre os sexos no mercado de trabalho brasileiro não por conta da degradação do emprego em geral, senão por força da competência que oferecem as mulheres à expansão dos novos sistemas produtivos.

⁶⁸ Apoiada no fato de que a correlação entre expansão da ocupação feminina e terciarização da economia é negativa.

F. Anexo

Grupo 1: Indústria

Indústria Têxtil

Mestre, contramestre, técnico, dobradeira, fiandeira, polidor de fios, rendeira, engomadeira, passadeira, tecelão, tapeceiro, tintureiro, maquinista de estamparia, cortador de tecidos, engomador, redeiro.

Indústria de Alimentação e Fumo

Lingüiceiro, cozinhador de carne, abatedor, decantador, caldeireiro, moedor, fermentador, degustador, misturador, granulador, inspetor, operador de máquina, cigarreiro, esterilizador, raspador, conserveiro.

Indústria de Cerâmica, Artigos de Borracha, Cimento e Madeira

Marceneiro, montador de móveis, mestre, toneleiro, adueleiro, carpinteiro, lavrador, lixador, serrador, prensista, capoteiro, estofador, colchoeiro, costureira, encerador, envernizador, vidraceiro, ceramista, louceiro, modelador, ladrilheiro, decorador, pintor, picador, queimador, operador de máquina.

Indústria Eletroeletrônica

Bobinador, montador de aparelhos, operador de casa de força.

Indústria Gráfica de Papel

Fundidor, diagramador, gráfico, tipógrafo, fotolítico, impressor gráfico manual, pautador, emendador, revisor, bloquista, encadernador, serigrafista, pintor, operador de máquina de fabricação de papel.

Indústria Metalúrgica

Forneiro, fundidor, metalúrgico, laminador, trefilador, moldador, galvanizador, afiador, amolador, lixador, jatista, esmerilhador, polidor, torneiro, ferramenteiro, estampador, moedor de pedras, prensista, caldeireiro, chaveiro, ferreiro.

Grupo 2: Construção Civil

Gerente-administrativo, financeiro e na construção civil, mestre-de-obras, ferreiro, construtor, empreiteiro, servente, pedreiro, pintor, gesseiro, azulejista, ladrilheiro, marmorista, bombeiro, encanador, vidraceiro, tratorista, impermeabilizador, lixador, tingidor, conservador de estradas.

Grupo 3: Serviços

Serviços Financeiros, Corretagem e Seguros

Administrador, assessor, agente, corretor, avaliador.

Serviços de Sapatos e Acessórios

Chapeleiro, acabador, moldador, confeccionador, lixador, montador de calçados, bolseiro, cinteiro.

Serviços de Barbearia e Beleza

Cabeleireiros, barbeiro, depilador, esteticista, calista, manicure, pedicure.

Serviços de Trabalhadores Braçais

Engraxador, lustrador de sapatos, guarda, flanelinha, carregador, demolidor, lavador de automóveis.

Serviços de Comunicações

Aliciador, anunciador, propagandista, agente, supervisor, técnico postal, manipulador, radioperador, telefonista.

Serviços Domiciliares

Arrumadeira, camareira, acompanhante, *baby-sitter*, copeira, diarista, faxineira, lavadeira, passadeira, governanta, mordomo, servente, enfermeira, guarda-costas, motorista, vigia.

Serviços de Hotel e Bares

Administrador, gerente, inspetor de empresas, doceiro, masseiro, padeiro, forneiro, hoteleiro, albergador, arrumadeira, cozinheiro, atendente de bar, *maître* de hotel e de restaurante, copeiro de bar, hospital, hotel.

Proprietários em Serviços Diversos

Locador de material agrícola, animais, móveis, pedalinhos.

Serviços de Recreação e Artesanato

Crítico, redator, cronista, roteirista, aquarelista, artista plástico, cenógrafo, decorador, copiador, fotógrafo, músico, animador, apresentador, ator, cantor, dançarino, acrobata, equilibrista, mágico, palhaço, locutor, comentarista, cinegrafista, contra-regra, operador.

Serviços de Reparação

Mecânico, sapateiro, eletricitista, eletrotécnico, mecânico de rádio, televisão etc., cabista, borracheiro, bombeiro.

Serviços de Transportes

Gerente, aviador, aeromoça, comissário de bordo, motorista, maquinista, marinheiro, balseiro, doqueiro, estivador, cobrador, despachante.

Serviços de Confecção de Vestuário

Alfaiate, costureira, modelista, crocheteira.

Grupo 4: Comércio

Ambulantes

Feirante, balconista, carroceiro, vendedora de perfume, pipoqueiro, cambista, camelô, sacoleiro.

Conta-própria

Açougueiro, comerciante, cozinheiro, fazendeiro, dono de bar, jornalista, autônomo.

Varejista e Atacadista

Gerente-comercial, administrativo, de supermercado, de posto de gasolina, promotor de vendas, balconista, frentista, padeiro, sorveteiro, caixa, modelo.

Grupo 5: Serviços Públicos e Sociais

Esportes

Atleta de futebol, atleta profissional, árbitro nos esportes, professor de educação física.

Inspetoria, Fiscalização e Limpeza Pública

Agente fiscal, de inspeção, de saúde, gari, operador de bombas e de estação de tratamento de água.

Religiosos

Pastor, padre, babalaô, pai-de-santo e mãe-de-santo.

Segurança Pública

Capitão, tenente, soldado, sargento, delegado, inspetor.

Judiciário, Ensino e Saúde

Nutricionista, fonoaudiólogo, acadêmico, aluno interno de hospital, enfermeiro, técnico, massagista, fisioterapeuta, parteira, professor, inspetor, promotor, advogado, tabelião, escrivão, oficial de justiça.

Grupo 6: Outros Proprietários

Proprietários e Empregadores

Agricultor, lavrador, fazendeiro, sitiante, avicultor, pescador, garimpeiro, comerciante, construtor, proprietário de bar, supermercado, hotel, motorista de caminhão.

Grupo 7: Agropecuária e Extrativismo

Agricultura

Administrador, gerente de fazenda, agricultor, lavrador, técnico agrícola, tratorista, criador de galinhas.

Extrativismo

Administrador de empresas, gerente administrativo, caçador de aves, pescador, carvoeiro, seringueiro, tarefeiro, mineiro, cortador, garimpeiro, mestre de obras.

Grupo 8: Ocupações Administrativas e Auxiliares

Escritório

Chefe de almoxarifado, de seção, de escritório, tesoureiro, estoquista, datilógrafo, digitador, secretária, arquivista, escriturário.

Ocupações Genéricas de Produção

Administrador, gerente de produção, contramestre, eletrotécnico, controlador, caldeirista, ensacador, inspetor de segurança, pintor, feitor.

Ministro, Diretores e Assessores

Vereador, prefeito, diretor, administrador, assessor, chefe de gabinete.

Serviços Auxiliares

Administrador, porteiro, ascensorista, vigilante, ajudante de limpeza, zelador, contínuo, bilheteiro, jardineiro.

Técnicos e Profissionais de Escritório e Laboratório

Engenheiro civil, mecânico, arquiteto, paisagista, agente comercial, desenhista, topógrafo, químico, biólogo, geofísico, veterinário, anestesista, dentista, sociólogo, arquivologista, psicólogo, bibliotecário, analista de sistemas, analista contábil, geógrafo, agente social.

Grupo 9: Outros

Outras Atividades

Gerente administrativo, secretária, tradutor, artesão, rachador, lapidador, marmorista, vassoureiro, babá, serviços gerais, situação mal definida.

III. Consequências de um novo padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho sobre o bem-estar na região metropolitana de São Paulo

Ricardo Paes de Barros (IPEA)

Carlos Henrique Corseuil (IPEA)

Daniel Domingues dos Santos (IPEA e PUC/RJ)

A. Introdução

Os países latino-americanos estão passando por profundas transformações econômicas ao longo das últimas duas décadas. Em grande parte do continente, tem-se tentado implementar um novo padrão de desenvolvimento cuja característica principal é a abertura das economias vinculada a esforços que visam a estabilidade econômica e aumento de produtividade dos fatores de produção, em particular do trabalho.

Paralelamente, a região também testemunha um processo de mudança cultural, em que as sociedades têm aprendido cada vez mais a conviver com uma crescente participação das mulheres na força de trabalho.

É de se esperar, portanto, que a relação das mulheres com o mercado de trabalho esteja sendo profunda e sistematicamente modificada nos últimos tempos. Partindo do pressuposto de que as mulheres podem tirar proveito destas transformações para intensificar sua participação na força de trabalho, é provável que em pouco tempo tenham um papel semelhante ao dos homens.

A análise de uma região do Brasil pode ser bastante ilustrativa visto que o país encontra-se em uma fase intermediária de um intenso programa de reformas. É fato que a participação das mulheres na força de trabalho vem apresentando uma tendência ascendente no período mencionado. Barros et alli (1999) mostram que a participação tem aumentado cerca de 15 pontos percentuais por década no Brasil⁶⁹. Além disso Melo (1999) mostra que as mulheres têm passado a ocupar postos até então predominantemente masculinos.

A participação das mulheres e o tratamento diferenciado de homens e mulheres no mercado de trabalho tem implicações tanto sobre a distribuição de bem-estar como sobre a distribuição da capacidade de geração de renda da força de trabalho.

Embora estejam relacionados, os impactos da inserção feminina no mercado de trabalho sobre a distribuição de bem-estar e sobre a distribuição da capacidade de geração de renda podem ser bastante distintos. Na medida em que os membros de uma família repartam seus recursos de forma equitativa, o bem estar de um membro qualquer da família depende apenas da renda per capita familiar. Assim, a importância de sua própria renda sobre o bem estar limita-se à influência desta renda sobre a renda total da família. Como em geral homens e mulheres tendem a conviver em famílias, o tratamento desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, que tanto impacto tem sobre a distribuição da capacidade de geração de renda, pode ter pouco impacto sobre a distribuição de bem-estar.

Neste trabalho investigamos o impacto da forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho tanto sobre a distribuição da capacidade de geração de renda como sobre a distribuição de bem-estar. Em ambos os casos investigamos tanto o impacto sobre a distribuição entre as mulheres em idade ativa ou ocupadas, como também sobre a distribuição entre todas as pessoas ou todos os trabalhadores.

A próxima seção descreve a natureza da inserção feminina no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo. A metodologia empregada para estimarmos os efeitos de transformações na inserção da mulher no mercado de trabalho sobre sua capacidade de gerar renda e sobre o nível de bem estar da sociedade está descrita na terceira seção. A quarta seção consiste em uma apresentação dos resultados. A última seção resume as principais conclusões do estudo.

B. Uma breve descrição da natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero na região metropolitana de São Paulo

Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho, a proporção das mulheres em idade ativa engajadas ou buscando engajar-se em atividades econômicas é ainda bem inferior a masculina. De fato, conforme ilustra a Tabela 1, a taxa de participação feminina em São Paulo permanecia, no triênio 1996-98, em média 28 pontos percentuais abaixo da masculina.

⁶⁹ Este resultado se refere a comparação da participação de mulheres de mesma idade em diferentes coortes de nascimento.

Tabela 1

ESTATÍSTICAS BÁSICAS DE MERCADO DE TRABALHO

Estatísticas	Homem	Mulher
Taxa de participação ¹	69.97	41.97
Taxa de desemprego	6.75	8.00
Duração média do desemprego em meses	6.91	10.48
Jornada semanal média do trabalho	43.43	38.98
Proporção da população ocupada por jornada semanal		
Menor que 30 horas semanais	6.38	14.63
Menor que 32 horas semanais	9.63	22.74
Menor que 36 horas semanais	12.70	26.61
Menor que 40 horas semanais	15.05	29.66

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

¹Razão entre a população economicamente ativa e a população em idade ativa (maiores de 10 anos). Alguns autores denominam esta mesma razão taxa de participação refinada.

Entre as pessoas economicamente ativas não parece existir grandes diferenças quanto ao acesso a postos de trabalho. As diferenças na taxa de desemprego por gênero são limitadas (6,7% entre as mulheres e 8,0% entre os homens), embora a duração média do desemprego seja bem superior entre as mulheres (10,5 meses) que entre os homens (6,9 meses). No entanto, como a duração do desemprego de um grupo é função não apenas da oferta de postos de trabalho mas também do nível de exigência deste grupo para aceitar as ofertas disponíveis, é difícil interpretar uma maior duração do período de desemprego como evidência de uma maior deficiência na oferta de postos de trabalho.

Uma dimensão em que as diferenças por gênero são acentuadas no mercado de trabalho é a duração da jornada de trabalho. Enquanto cerca de 30% das mulheres trabalham efetivamente menos de 40 horas por semana, entre os homens apenas 15% trabalham menos de 40 horas, fazendo com que a jornada semanal média de trabalho das mulheres ocupadas seja cerca de 5 horas inferior a dos homens. Esta diferença tem um importante impacto sobre o potencial de geração de renda das mulheres, mas é difícil saber se é resultado de uma escolha das mulheres por uma menor jornada de trabalho ou um impedimento imposto pelo mercado de trabalho ou outros fatores além do seu controle.

As diferenças por gênero são também importantes no que se refere a estrutura ocupacional por setor de atividade. Na grande maioria dos setores de atividade, a participação das mulheres é muito acima ou muito abaixo da sua representatividade na população ocupada. Dentre os 20 setores utilizados neste estudo, em apenas 5 a representação das mulheres difere da sua representação na população ocupada em menos de 10 pontos percentuais, como mostra a Tabela 2. As estimativas apresentadas nesta tabela revelam um elevado grau de segregação ocupacional por gênero. Este elevado grau de segregação pode ser também evidenciado verificando-se que as 10 ocupações mais femininas (onde a percentagem de mulheres no total de pessoal ocupado é maior) representam mais de 80% do emprego feminino mas apenas pouco mais de 40% do emprego masculino. De forma similar, tem-se que as 10 ocupações mais masculinas representam menos de 20% do emprego feminino e quase 60% do emprego masculino (veja Gráfico 1).

Tabela 2

PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR GRUPO OCUPACIONAL

Grupo	Homem	Mulher	Diferença em relação à média (módulo)
Comerciante ambulante	58.31	41.69	2.34
Comércio varejo e atacadista	99.34	0.66	38.69
Construção civil	60.17	39.83	0.48
Serviços financeiros, corretagem e seguros	80.76	19.24	20.11
Serviços de barbearia e beleza	66.56	33.44	5.91
Serviços domésticos	66.72	33.28	6.07
Serviços de hotel, bares e restaurantes	90.02	9.98	29.37
Serviços públicos	56.58	43.42	4.07
Esporte e cultura	76.75	23.25	16.10
Confecção de vestuário e calçados	94.96	5.04	34.31
Extrativismo	63.16	36.84	2.51
Indústria de alimentação e fumo	68.03	31.97	7.38
Ind. de cerâmica, artigos de borracha, cimento e madeira	52.46	47.54	8.19
Ind. elétrico e eletrônico	15.38	84.62	45.27
Ind. gráfica e papel	21.46	78.54	39.19
Indústria metalúrgica	81.30	18.70	20.65
Indústria têxtil	90.62	9.38	29.97
Ocupações genéricas de produção	6.12	93.88	54.53
Trabalhadores braçais	42.80	57.20	17.85
Outros	36.24	63.76	24.41
Total	60.65	39.35	-

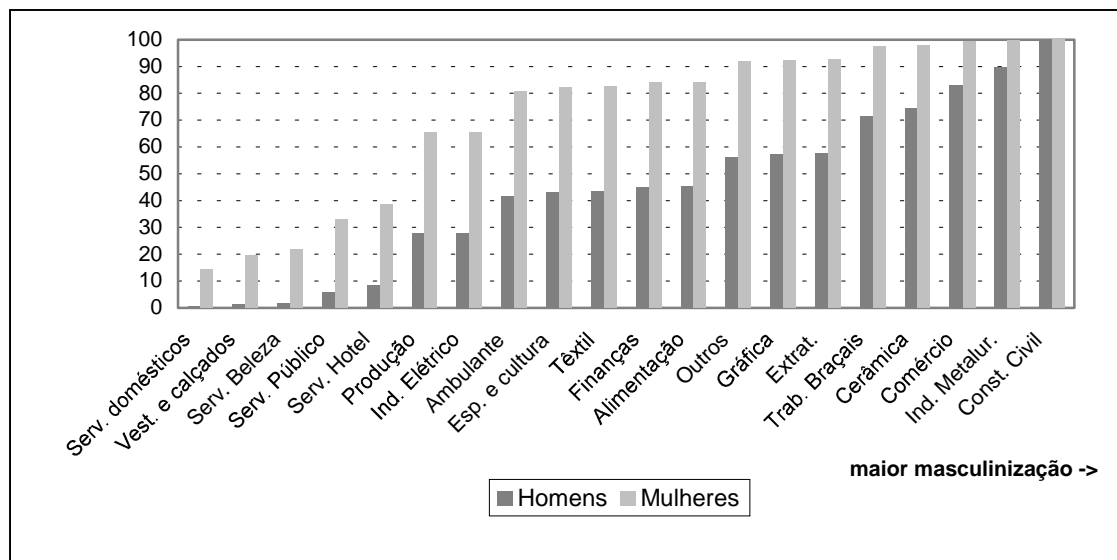
Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR JORNADA DE TRABALHO

Jornada	Homem	Mulher
Menor que 30 horas semanais	6.38	14.63
Menor que 32 horas semanais	9.63	22.74
Menor que 36 horas semanais	12.70	26.61
Menor que 40 horas semanais	15.05	29.66
Média da jornada de trabalho semanal	43.43	38.98

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Gráfico 1
DISTRIBUIÇÃO ACUMULADA DOS OCUPADOS POR GRUPOS OCUPACIONAIS,
ORDENADOS SEGUNDO GRAU DE MASCULINIZAÇÃO¹



Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998. **Nota:** 1- Proporção de homens dentre o total de ocupados no setor.

É preciso dizer, entretanto, que a partir apenas da informação apresentada na Tabela 2 é difícil inferir em que medida estas diferenças em inserção ocupacional são o resultado de diferenças em preferências ou resultam de impedimentos impostos pelo mercado de trabalho. Uma forma de aprofundar esta discussão é verificar em que medida as ocupações femininas são piores ou apenas diferentes. Com vistas a investigar esta questão, ordenamos as ocupações segundo a renda média dos homens com nível educacional mediano (5 a 8 anos de estudo) em cada ocupação⁷⁰. Com base nesta ordenação, estimamos a proporção de homens e mulheres em ocupações de baixa renda (veja Gráfico 2).

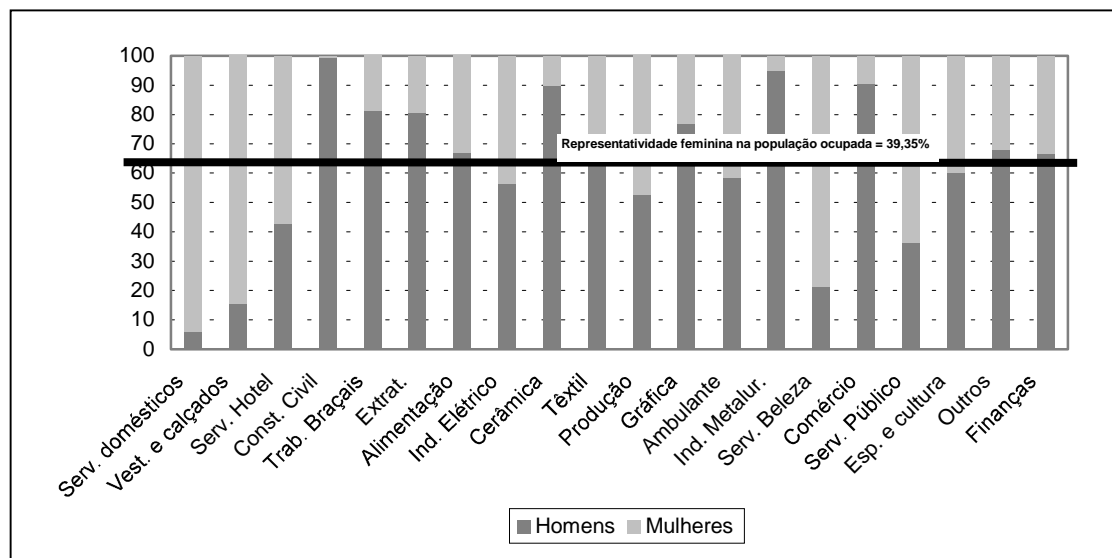
Os resultados obtidos indicam que exceto pela alta incidência de mulheres no trabalho doméstico, existe pouca evidência de que as ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente inferiores àquelas predominantemente masculinas. De fato, conforme revela o Gráfico 3, a proporção das mulheres e homens em ocupações com salário abaixo da mediana masculina é muito próxima, com a diferença sendo inferior a 10 pontos percentuais. Além disso, tem-se que 22% das mulheres e dos homens encontram-se em ocupações com renda média acima de R\$ 700⁷¹ como serviços públicos, esporte, cultura e serviços financeiros. Em suma, os números apresentados indicam que, embora exista forte evidência de que a estrutura ocupacional das mulheres é muito diferente da dos homens, não há grandes indícios de que as ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente inferiores. Assim, a hipótese de que a distribuição das mulheres entre ocupações deve refletir fundamentalmente restrições de acesso a oportunidades de trabalho em setores que remuneram melhor não encontra um claro respaldo empírico.

⁷⁰ Os setores predominantemente masculinos foram: extrativismo; trabalho braçal; indústria metalúrgica; indústria gráfica e de papel; indústria de alimentação e fumo; indústria de cerâmica, artigos de borracha, madeira e cimento; comércio varejo e atacadista; serviços financeiros, corretagem e seguros; e construção civil. Já os setores mais femininos foram: indústria elétrico-eletrônica; indústria têxtil; confecção de vestuário e calçados; ocupações genéricas de produção; comércio ambulante; serviços de barbearia e beleza; serviços domésticos; serviços de hotéis, bares e restaurantes; serviços públicos; e esporte e cultura.

⁷¹ Valores de julho de 1997.

Gráfico 2

PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR GRUPOS OCUPACIONAIS,
ordenados segundo a remuneração média dos homens com 5 a 8 anos de estudo



Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Uma forma de resumir o grau de inferioridade da estrutura salarial feminina consiste em contrastar qual seria o salário médio feminino e masculino caso o salário médio em cada ocupação fosse o salário masculino para trabalhadores medianamente escolarizados. Quando estimada esta diferença, o resultado indica uma superioridade masculina de apenas 0,5% quando o emprego doméstico é excluído e de 5%, quando o emprego doméstico é incluído.

Finalmente, resta documentar as diferenças salariais por gênero. Com este objetivo a Tabela 3 apresenta o salário médio dos homens e mulheres por ocupação e nível educacional⁷². Esta tabela revela que na grande maioria dos casos os salários masculinos são bem superiores aos femininos. De fato, em apenas 5% dos casos considerados o salário médio feminino apresentou-se mais de 10% superior ao masculino ao passo que em 81% dos casos o oposto ocorreu. Com vistas a obter uma estatística sumária da magnitude destas diferenças salariais, calculamos a média destas diferenças utilizando a composição ocupacional-educacional masculina e feminina. Em ambos os casos os resultados indicam que a diferença salarial média entre homens e mulheres na mesma ocupação e com a mesma escolaridade é próxima a 50%.

⁷² Apresentar nesta tabela, também o erro padrão da estimativa para a média, talvez valha a pena incluir também, ou ao invés de, o intervalo de confiança de 90%.

Tabela 3

SALÁRIO HORÁRIO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL E NÍVEL DE EDUCAÇÃO

Grupo	0 a 4 anos de estudo		5 a 8 anos de estudo		9 a 11 anos de estudo		mais de 11 anos de estudo	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Comerciante ambulante	2.82	2.09	3.60	2.43	5.13	3.12	10.53	6.29
Comércio varejo e atacadista	3.79	3.75	3.74	3.65	5.48	4.19	11.18	7.35
Construção civil	2.61	1.67	2.65	1.74	3.43	4.58	16.24	6.86
Serviços financeiros, corretagem e seguros	5.07	5.82	6.96	4.25	8.55	6.59	17.17	11.07
Serviços de barbearia e beleza	3.32	2.62	3.48	2.66	5.28	3.68	3.70	3.77
Serviços domésticos	1.87	1.97	2.42	1.90	3.07	1.72	2.04	2.65
Serviços de hotel, bares e restaurantes	2.56	1.92	2.57	1.99	2.63	2.24	8.81	5.25
Serviços públicos	3.78	3.45	4.47	3.49	5.48	4.59	15.15	9.01
Esporte e cultura	6.06	4.51	5.86	4.06	7.24	7.41	11.30	10.56
Confecção de vestuário e calçados	2.68	1.91	2.56	2.04	2.69	2.23	3.06	4.44
Extrativismo	1.78	0.74	2.66	2.76	9.06	4.11	20.37	5.35
Indústria de alimentação e fumo	2.29	2.32	2.71	2.08	2.71	2.24	9.59	4.40
Ind. de cerâmica, artigos de borracha, cimento e madeira	2.99	1.80	3.08	2.02	3.30	2.46	6.19	8.68
Ind. elétrico e eletrônico	2.93	2.45	2.90	1.91	3.95	2.18	8.02	3.09
Ind. gráfica e papel	3.60	2.07	3.87	2.31	4.48	2.90	6.47	6.20
Indústria metalúrgica	3.75	2.20	3.99	2.25	4.88	2.76	6.88	4.74
Indústria têxtil	3.14	1.75	3.28	2.05	3.49	2.08	5.04	2.83
Ocupações genéricas de produção	4.04	2.67	3.87	2.59	5.71	3.71	14.60	9.05
Trabalhadores braçais	2.42	1.61	2.55	1.73	3.44	2.19	7.14	6.19
Outros	5.27	3.46	5.86	3.60	9.36	6.09	17.66	10.65

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998. Valores em R\$ de dez/ 1998

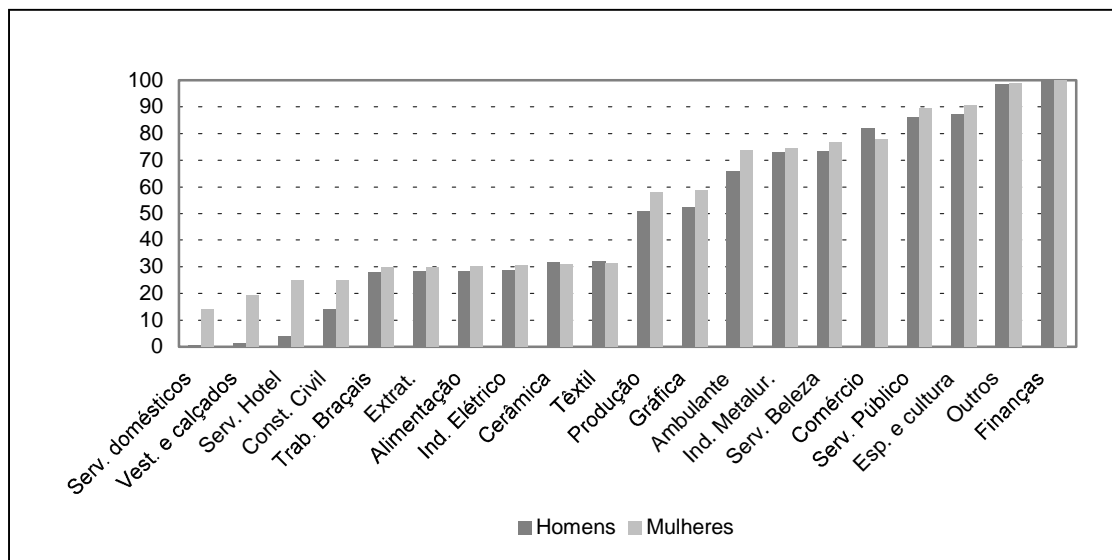
Além de significativas estas diferenças salariais por gênero seguem alguns padrões bem definidos. O Gráfico 3, por exemplo, revela que os diferenciais crescem com o nível educacional. Já o Gráfico 4 mostra que, embora exista uma tendência para uma relação positiva entre o grau de masculinização das ocupações de um setor de atividade e o hiato salarial entre homens e mulheres, isto é, embora exista uma tendência para a inferioridade salarial das mulheres ser menor nas ocupações mais femininas, esta relação é relativamente fraca.

C. Metodologia

A metodologia empregada para captar o efeito da mudança da inserção da mulher no mercado de trabalho consiste em exercícios de contra-factual. Nestes exercícios, comparamos as distribuições do bem-estar e da capacidade de geração da renda da sociedade, estimados quando simulamos uma alteração na inserção da mulher no mercado de trabalho, com os níveis originais.

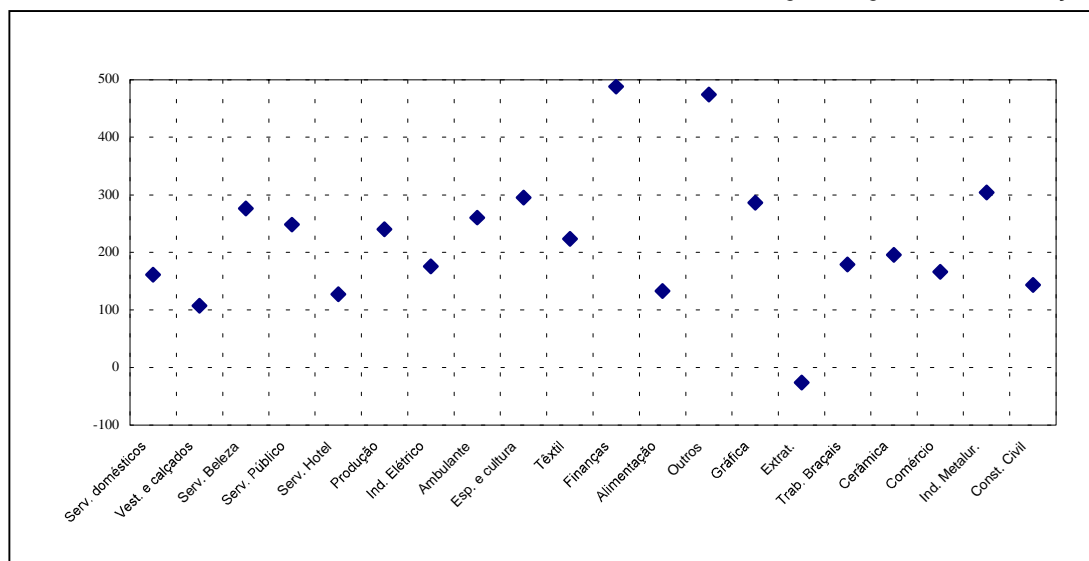
Este procedimento demanda três tipos de informação para ser implementado. Em primeiro lugar definir bem-estar e capacidade de geração de renda é essencial para nossa análise. Segundo, é necessário saber quão diferente se espera que seja a inserção da mulher no futuro próximo. Por fim é necessário dispor de variáveis que permitam mensurar a evolução da inserção feminina no mercado de trabalho.

Gráfico 3
DISTRIBUIÇÃO ACUMULADA DE OCUPADOS POR GRUPOS OCUPACIONAIS,
 ordenados segundo a remuneração média dos homens com 5 a 8 anos de estudo



Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Gráfico 4
HIATO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES POR GRUPOS OCUPACIONAIS,
 ordenados segundo o grau de masculinização¹



Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998. Nota: 1- Proporção de homens dentre o total de ocupados no setor.

Para efeitos deste trabalho o bem-estar de um indivíduo estará sempre associado à renda familiar per capita proveniente de todos os trabalhos de todos os membros da família⁷³ a que este indivíduo pertence. Já a capacidade de geração de renda deste mesmo indivíduo será representada pela renda do seu trabalho principal. Índices de insuficiência e desigualdade obtidos a partir da

⁷³ Por limitação da base de dados utilizada neste trabalho não podemos considerar renda proveniente de outras fontes que não seja o trabalho. Também não é considerada a renda do trabalho de indivíduos com idade inferior a dez anos.

distribuição destes atributos serão usados como indicadores de capacidade de renda e do bem estar de uma sociedade.

De forma complementar assumiremos que as condições que prevalecem atualmente para os homens constitui uma aproximação adequada em termos de padrões de inserção das mulheres no mercado de trabalho que deve prevalecer em um futuro próximo.

A inserção da mulher no mercado de trabalho será representada neste artigo pelo número de horas trabalhadas em uma semana. Já a qualidade da inserção da mulher no mercado de trabalho será representada em suas duas dimensões neste trabalho. Trabalharemos tanto com a estrutura ocupacional como com o nível de salário para simular o acesso a melhores postos de trabalho.

Portanto estimaremos resultados para insuficiência e desigualdade de renda relacionados a situações simuladas onde as mulheres experimentam jornadas de trabalho, estrutura ocupacional e níveis de salário próximos ao dos homens.

Para isolar o efeito sobre o nível de rendimento de alterações no padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho trabalharemos com o nível de renda controlado pelo nível de escolaridade do indivíduo. Outras características são frequentemente analisadas em estudos sobre determinação de salário, porém esta tem sido apontada como sendo a mais relevante⁷⁴.

Neste caso estaremos estimando qual o impacto em termos de bem-estar para a sociedade paulistana de um novo padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho mantido constantes seus diferenciais em relação ao homem em termos educacionais.

1. Simulações

Foram feitas 4 simulações de como se comportariam indicadores de desigualdade e pobreza⁷⁵ no caso em que:

- a) a renda padronizada das mulheres se aproximasse à dos homens;
- b) a renda padronizada e a jornada de trabalho das mulheres se aproximasse à dos homens;
- c) a renda média das mulheres se aproximasse à dos homens;
- d) a renda média e a estrutura ocupacional das mulheres se aproximasse da dos homens.

Note que estas simulações são feitas de forma acumulativa em dois blocos, ou seja, a distribuição de renda resultante da simulação (a) serve como ponto de partida para a (b), e a resultante da simulação (c) como ponto de partida da simulação (d).

Na simulação (a) estima-se qual seria o salário horário de uma mulher que trabalha em um certo setor de atividade e com um determinado nível de escolaridade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, o mesmo salário horário dos homens desse grupo. O salário padronizado de cada mulher é representado pela expressão:

$$W_i^* = W_i \left(\frac{W_{H/j,k}}{W_{M/j,k}} \right)$$

⁷⁴ Ver Ramos e Vieira (1996), Fernandes (1996), Barros e Ferreira (1999), Cavalieri e Fernandes (1998), Barros e Reis (1989), entre outros.

⁷⁵ O termo pobreza é usado aqui por simplicidade, apesar de ser pouco rigoroso. Mais adiante discutiremos este ponto em detalhe (ver rodapé nº 9).

onde W_i é o salário horário da mulher i , W_H é o salário médio entre os homens, W_M é o salário médio entre as mulheres, e os subscritos j e k indicam, respectivamente, o setor de atividade e o nível educacional da mulher em questão. Uma hipótese implícita nesta simulação é que a mudança no salário horário de um determinado grupo sócio-econômico (definido como um grupo homogêneo no que diz respeito a gênero, nível educacional e setor de atividade) não afeta o salário dos demais grupos.

Pode-se, então, obter qual seria a renda do trabalho de cada mulher com esse novo salário horário:

$$R_i^a = H_i W_{i/j,k}^*$$

Na simulação (b) estima-se qual seria a jornada de uma mulher com um certo nível educacional, que trabalha em um dado setor de atividade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, a mesma jornada de trabalho dos homens desse grupo. De modo semelhante ao cálculo do salário horário padronizado, a jornada padronizada pode ser descrita por:

$$H_i^* = H_i \left(\frac{H_{H|j,k}}{H_{M|j,k}} \right)$$

onde H_i é a jornada de trabalho da mulher i , H_H é a jornada de trabalho média dos homens, H_M é a jornada média das mulheres, e os subscritos j e k caracterizam o setor de atividade e o nível educacional da referida mulher. Pode-se, então, obter qual seria a renda do trabalho de cada mulher com essa nova jornada de trabalho:

$$R_i^b = H_i^* W_i^*$$

Na simulação (c) estima-se diretamente qual seria a renda do trabalho (produto do salário horário com a jornada) de uma mulher com um certo nível educacional e que trabalha em um determinado setor de atividade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, a mesma renda do trabalho dos homens desse grupo. Procedemos portanto da seguinte maneira.

$$R_i^c = W_i H_i \left(\frac{R_{H/j,k}}{R_{M/j,k}} \right)$$

onde R_i é a renda do trabalho da mulher i , R_H e R_M são as rendas médias de homens e mulheres, respectivamente; e j e k têm a mesma interpretação das simulações anteriores.

Vale ressaltar que este procedimento, embora seja muito similar ao descrito na simulação (b), não necessariamente deve produzir resultados iguais. Isto porque o produto das médias de duas variáveis não necessariamente é igual à média do produto destas variáveis⁷⁶.

Por fim, na simulação (d) estima-se qual seria a renda do trabalho obtida por cada mulher se a estrutura ocupacional (distribuição das mulheres por setor de atividade) fosse igual a dos homens, mas supondo que a distribuição de renda do trabalho no interior de cada setor se mantivesse

⁷⁶ É fácil mostrar que $R^c = R^b \left(\frac{R_{H/j,k} W_{M/j,k} H_{M/j,k}}{R_{M/j,k} W_{H/j,k} H_{H/j,k}} \right)$; e portanto $R^c \neq R^b$.

inalterada. Para descrever esse procedimento de forma mais clara faz-se necessário uma notação um pouco mais sofisticada do que a empregada na descrição das simulações anteriores.

Podemos escrever a distribuição conjunta da população de mulheres ocupadas por renda do trabalho e setor de atividade pela expressão

$$F_M(s, R^c) = F_M(R^c | s)F_M(s);$$

onde $F_M(R^c | s)$ representa a distribuição das mulheres por renda do trabalho condicional ao setor de atividade, e $F_M(s)$ representa a distribuição marginal das mulheres por setor de atividade.

A simulação consiste em redistribuir as mulheres dentre os setores de atividade de modo a que tenham a mesma distribuição dos homens, sem contudo alterar a distribuição de renda do trabalho das mulheres dentro de cada setor. Em outras palavras, teremos:

$$F_M(s, R^c)^* = F_M(R^c | s)F_H(s);$$

onde $F_H(s)$ representa a distribuição marginal dos homens por setor de atividade.

Idealmente, seria interessante saber como a redistribuição de mulheres entre setores afetaria também a distribuição de mulheres segundo a renda do trabalho condicional ao setor de atividade e incluir este efeito na simulação. Entretanto, em geral sabe-se apenas o impacto sobre a renda média em cada setor. Assim, é necessário supor que a distribuição de renda dentro de cada setor permanece inalterada a despeito do tamanho do setor e da renda média no setor terem sido alteradas. Uma forma de garantir a validade desta hipótese é fazer com que os trabalhadores que saem do setor sejam selecionados de forma independente do seu nível de renda e que aqueles que entram no setor passem a ter um nível de renda escolhido aleatoriamente de acordo com a distribuição de renda no setor de destino.

Operacionalmente o que fizemos neste estudo foi seguir duas etapas:

- i. Seleciona-se de forma aleatória as trabalhadoras a serem removidas de cada setor.
- ii. Cada trabalhador realocado a uma novo setor recebe a renda necessária para preservar a posição relativa que tinha na distribuição de renda do seu setor de origem.

Como os trabalhadores realocados são escolhidos aleatoriamente na origem, este procedimento garante que o salário escolhido no destino é também aleatório e portanto não altera a distribuição de renda nem na origem nem no destino.

Para efeito de análise dos resultados destas simulações supomos que as alterações impostas no padrão de inserção da mulher não teria efeito sobre o padrão de inserção dos homens.

Todas as simulações afetam a distribuição de renda proveniente do trabalho entre os indivíduos ocupados. Além de reportar resultados referentes a esta distribuição de renda também será reportado os resultados referentes a distribuição de renda familiar. Para esta segunda distribuição é assumido que o *status* de empregado, desempregado ou inativo dos membros da família não é afetado pela mudança no processo de inserção experimentado pelas mulheres.

D. Resultados

Toda a análise desta seção será baseada em resultados gerados a partir da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (PME/ IBGE). Nosso universo de análise corresponde aos trabalhadores da região metropolitana de São Paulo que estiveram empregados em algum mês compreendido entre Janeiro de 1996 e Dezembro de 1998. Note que ao restringirmos nosso universo à região

metropolitana de São Paulo estamos naturalmente isentando nossos resultados de efeitos advindos de diferenciais relacionados à localização.

Os resultados serão expressos através de três medidas de desigualdade de renda e três de pobreza ou insuficiência na capacidade de geração de renda⁷⁷. As medidas de desigualdade analisadas são o Coeficiente de Variação e os índices de Theil e Gini.

As medidas de pobreza ou insuficiência são os índices P0, P1 e P2; propostos por Foster, Greer e Thorbecke⁷⁸. P0 é simplesmente a proporção de pobres (ou de pessoas que não conseguem gerar um patamar mínimo de renda) em uma dada população. P1 é o hiato médio de renda, e P2 é o hiato quadrático médio de renda. Os indicadores da classe P(n) propostos por Foster, Greer e Thorbecke podem ser interpretados como medidas de intensidade de pobreza numa população, que diferem entre si por atribuir diferentes pesos à carência de cada pessoa pobre em seu cálculo. P0 dá o mesmo peso a cada pessoa pobre, independentemente da distância entre os ganhos desta pessoa e a linha de pobreza. Os demais indicadores desta classe estabelecem uma relação direta entre o peso que cada pessoa terá e a distância entre a renda desta pessoa e a linha de pobreza. Quanto maior n, maior a convexidade da relação peso *versus* distância renda-linha de pobreza, e mais sensível o indicador é à intensidade da pobreza⁷⁹. Os indicadores P1 e P2 são, portanto, mais sensíveis à intensidade da pobreza/ insuficiência do que P0, e por isto são utilizados como medidas alternativas.

Para o cálculo dos índices de pobreza/ incapacidade de geração de renda, foram utilizadas três linhas de insuficiência alternativas. No caso da distribuição de bem estar as linhas de pobreza usadas foram de 0,5; 1 e 2 salários mínimos de Julho de 1997, ou seja, R\$60,00; R\$120,00 e R\$240,00 de Julho de 1997 respectivamente⁸⁰. No caso da distribuição da capacidade de geração de renda os níveis de insuficiência considerados foram de 2, 3 e 5 salários mínimos de Julho de 1997, ou seja, R\$240,00; R\$360,00 e R\$600,00 de Julho de 1997 respectivamente. Estes valores devem ser mais altos justamente por não considerar a distribuição de recursos entre os membros da família.

⁷⁷ Originalmente, P0, P1 e P2 foram concebidos para ser indicadores de pobreza. De fato, quando estivermos analisando impactos sobre o rendimento familiar per capita, nos referiremos a estes índices como indicadores de pobreza. No entanto, a interpretação torna-se um pouco diferente quando analisamos impactos sobre rendimento pessoal, pois as pessoas que recebem menos do que a linha de pobreza não são necessariamente pobres. Para estes casos, chamaremos os mesmos índices de indicadores de insuficiência. À exceção dos comentários sobre os resultados, contudo, nos referiremos a estes indicadores simplesmente como indicadores de pobreza, para facilitar a leitura.

⁷⁸ Foster, Greer e Thorbecke (1984)

⁷⁹ Para uma discussão sobre o uso destes índices, ver Hoffmann (1998).

⁸⁰ Estes valores foram deflacionados pelo INPC-R para os demais meses do período analisado.

1. Distribuição da capacidade de geração de renda

As tabelas 4a e 4b mostram os resultados das simulações descritas na seção 3 sobre as medidas de insuficiência e desigualdade relativas à distribuição da capacidade de geração da renda. A tabela 4a reporta os efeitos sobre todos os ocupados enquanto a tabela 4b se restringe às mulheres ocupadas.

Tabela 4a
MEDIDA DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFCTUAIS

Distribuição da renda do trabalho principal entre os indivíduos ocupados

	Original	(a) Salário horário	(b) Salário horário + Jornada de trabalho	(c) Renda média	(d) Renda média + Estrutura ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0.61	0.62	0.62	0.61	0.59
Coeficiente de Gini	0.56	0.57	0.57	0.56	0.56
Coeficiente de variação	1.11	1.09	1.09	1.08	1.03
Pobreza					
2 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.25	0.23	0.22	0.21	0.21
P1	0.15	0.15	0.15	0.13	0.13
P2	0.12	0.13	0.13	0.12	0.11
3 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.42	0.37	0.35	0.34	0.34
P1	0.21	0.20	0.19	0.18	0.18
P2	0.15	0.16	0.15	0.14	0.14
5 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.64	0.59	0.58	0.57	0.56
P1	0.34	0.32	0.30	0.29	0.29
P2	0.24	0.22	0.22	0.20	0.20

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de emprego (PME) 1996/97/98.

O efeito associado ao salário horário é praticamente nulo em termos de desigualdade, uma vez que os indicadores alteram em apenas um ponto percentual (exceto o coeficiente de variação que diminui dois pontos percentuais). No caso das medidas de insuficiência na capacidade de geração de renda os valores apresentam alguma tendência à redução, sendo que este padrão é mais acentuado para as linhas de insuficiência maiores. Além disso, o indicador que sofre maiores quedas é P0, que não considera variações na intensidade da incapacidade de geração de renda. Quando utilizamos outros indicadores (P1 e P2) que ponderam os indivíduos pela distância entre sua renda e a linha de insuficiência, sendo portanto mais sensíveis à intensidade da insuficiência da geração de renda, observamos que a redução não é tão significativa. Este fato pode estar indicando que o grau de discriminação por gênero nas ocupações extremamente mal remuneradas é baixo ou que a proporção de mulheres neste tipo de ocupação é pequeno, de modo que por maiores que sejam as mudanças na forma de inserção feminina no mercado de trabalho os indicadores de insuficiência para a população como um todo serão pouco afetados. Quando analisarmos as variações nestes indicadores levando em conta somente a população feminina, poderemos ser mais precisos em nossa interpretação.

O efeito associado a jornada de trabalho, por sua vez, é praticamente inexistente. Dos doze indicadores analisados para a distribuição em questão seis deles não tem seus valores alterados enquanto os demais diminuem um ou dois pontos percentuais.

Tabela 4b

MEDIDA DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFACUAIS*Distribuição da renda do trabalho principal entre as mulheres ocupadas*

	Original	(a) Salário horário	(b) Salário horário + Jornada de trabalho	(c) Renda média	(d) Renda média + Estrutura ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0.56	0.65	0.65	0.61	0.56
Coeficiente de Gini	0.54	0.58	0.58	0.56	0.55
Coeficiente de variação	1.01	1.09	1.09	1.05	0.92
Pobreza					
2 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.31	0.27	0.24	0.21	0.20
P1	0.17	0.18	0.17	0.14	0.13
P2	0.14	0.16	0.15	0.12	0.11
3 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.53	0.39	0.35	0.32	0.32
P1	0.26	0.23	0.21	0.18	0.17
P2	0.18	0.18	0.17	0.14	0.14
5 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.74	0.61	0.57	0.55	0.54
P1	0.41	0.34	0.31	0.28	0.28
P2	0.29	0.25	0.23	0.20	0.20

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de emprego (PME) 1996/97/98.

A tabela 4b mostra que os efeitos são mais acentuados se considerarmos apenas o subuniverso das mulheres, como era de se esperar dado que é o grupo diretamente afetado pelas alterações simuladas. Vale destacar o aumento na desigualdade entre as mulheres ocupadas quando se altera o salário horário deste grupo, ou seja, quando estas passam a ganhar o equivalente a que os homens do mesmo nível educacional e na mesma ocupação ganham passa a haver uma dispersão maior nos rendimentos considerados. Vemos também que a incapacidade de geração de renda se reduz sensivelmente, principalmente quando a linha de insuficiência considerada é a de 3 salários mínimos, apontando para a existência de forte discriminação por gênero dentre as ocupações com baixa remuneração. No entanto o mesmo fenômeno deve ser observado com maior intensidade nas posições privilegiadas do mercado de trabalho a ponto de fazer com que a desigualdade suba.

Os efeitos de alterações na estrutura ocupacional sobre a distribuição de renda considerada estão ilustrados nas duas últimas colunas das Tabelas 4a e 4b. Os resultados mostram que a alteração da estrutura ocupacional praticamente não afeta os indicadores de desigualdade da população como um todo, mas melhoram significativamente a distribuição de renda pessoal entre as mulheres.

Por outro lado, esta mudança tem efeito limitadíssimo em termos de insuficiência na capacidade de geração de renda. Este resultado é observado tanto para a totalidade dos ocupados como para somente as mulheres ocupadas.

2. Distribuição de bem-estar

As tabelas 5a a 5b mostram as medidas de pobreza e desigualdade quando empregadas para a distribuição de bem-estar associadas as alterações do salário horário, jornada de trabalho e estrutura

ocupacional, bem como para as distribuições originais para efeitos de comparação. A tabela 5a reporta os efeitos sobre a população total e a tabela 5b para o universo da população feminina.

Tabela 5a
MEDIDA DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFCTUAIS

(Distribuição da renda familiar per capita entre toda a população)

	Original	(a) Salário horário	(b) Salário horário + Jornada de trabalho	(c) Renda média	(d) Renda média + Estrutura ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0.72	0.75	0.75	0.74	0.69
Coeficiente de Gini	0.61	0.62	0.62	0.62	0.60
Coeficiente de variação	1.25	1.27	1.27	1.26	1.17
Pobreza					
2 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.22	0.21	0.21	0.20	0.19
P1	0.16	0.16	0.16	0.16	0.15
P2	0.15	0.15	0.15	0.15	0.14
3 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.37	0.35	0.34	0.33	0.31
P1	0.23	0.22	0.22	0.21	0.20
P2	0.19	0.18	0.18	0.18	0.17
5 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.61	0.58	0.57	0.56	0.53
P1	0.37	0.35	0.34	0.33	0.31
P2	0.28	0.27	0.26	0.26	0.23

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de emprego (PME) 1996/97/98

O efeito associado ao salário horário sobre a distribuição de bem-estar é de aumento da desigualdade e queda moderada da pobreza. As medidas de desigualdade na população total apresentam aumentos de um (Gini) a três (Theil) pontos percentuais. As medidas de pobreza tendem a apresentar variações da mesma magnitude. Vale ressaltar que no nível de insuficiência mais baixo a variação é desprezível, o que quer dizer que o bem-estar das famílias extremamente carentes não é afetado pela simulação considerada.

O efeito associado à jornada de trabalho, por sua vez, é totalmente insignificante. Os indicadores de desigualdade mantêm-se constantes bem como a maioria dos índices de insuficiência. Somente os indicadores relacionados à linha de pobreza mais alta diminuem um ponto percentual.

Os resultados da Tabela 5b referente ao universo das mulheres são basicamente os mencionados acima para a população total. Em relação ao efeito da alteração do salário horário a desigualdade aumenta em magnitude ligeiramente superior e a insuficiência apresenta quedas um pouco maiores nos indicadores, mas os movimentos são bastante semelhantes aos verificados na população total. Em relação ao efeito da jornada a Tabela 5b confirma que mesmo entre as mulheres os indicadores não se alteram significativamente.

Tabela 5b

MEDIDA DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFCTUAIS*Distribuição da renda familiar per capita na população feminina*

	Original	(a) Salário horário	(b) Salário horário + Jornada de trabalho	(c) Renda média	(d) Renda média + Estrutura ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0.72	0.76	0.76	0.76	0.70
Coeficiente de Gini	0.61	0.62	0.63	0.62	0.61
Coeficiente de variação	1.21	1.25	1.26	1.25	1.13
Pobreza					
2 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.23	0.22	0.22	0.21	0.20
P1	0.18	0.18	0.18	0.17	0.16
P2	0.16	0.17	0.16	0.16	0.16
3 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.39	0.36	0.35	0.34	0.32
P1	0.24	0.24	0.23	0.22	0.21
P2	0.20	0.20	0.19	0.19	0.18
5 Salários Mínimos (julho de 1997)					
P0	0.63	0.59	0.57	0.56	0.53
P1	0.38	0.36	0.35	0.34	0.32
P2	0.29	0.28	0.27	0.27	0.24

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de emprego (PME) 1996/97/98.

Quanto às simulações envolvendo alteração da estrutura ocupacional das mulheres, surgem dois fatos interessantes. Em primeiro lugar o efeito da alteração na renda média é de fato bastante próximo ao efeito agregado da alteração no salário horário e na jornada de trabalho (ou seja, a média das covariâncias entre salário horário e duração da jornada de trabalho no interior de grupos sócio-econômicos homogêneos é próxima de zero). Comparando ambos os resultados podemos verificar que nenhum indicador difere em mais de um ponto percentual. O segundo fato a ser apontado se refere ao efeito da alteração na estrutura ocupacional. Esta alteração produz uma queda na desigualdade mais do que suficiente para compensar o aumento devido a alteração da renda média. Os índices de insuficiência também apontam uma queda porém menos expressiva do que os de desigualdade.

A Tabela 5b mostra ainda que os resultados para a população feminina são basicamente os mesmos, apesar de estarmos lidando somente com o universo de pessoas diretamente atingidas pelas mudanças. A explicação para isso é que, ao lidarmos com a renda familiar per capita, estamos diluindo as alterações no rendimento das mulheres por todos os membros da família.

E. Conclusão

Neste estudo procurou-se estimar o impacto sobre medidas de bem estar e de capacidade de geração de renda de uma provável mudança no padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho. A alteração proposta foi atribuir às mulheres um papel equivalente ao dos homens, compatibilizando salários, jornada de trabalho e estrutura ocupacional. A pertinência deste tipo de simulação deve-se à intensificação da participação feminina na força de trabalho verificada nos últimos anos, acompanhada de um acesso cada vez maior das mulheres aos postos de trabalho melhor remunerados.

No que diz respeito ao impacto sobre a capacidade de geração de renda, os resultados mostraram que mudanças no padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho não apresentam efeitos muito significantes sobre a desigualdade e insuficiência na capacidade de geração de renda da população como um todo. Uma explicação para isso é que a proporção de mulheres dentre o total de pessoas ocupadas ainda é relativamente pequeno. Quando observamos somente o universo de mulheres, verifica-se que as mudanças experimentadas no salário horário reduzem os indicadores de insuficiência e elevam o grau de desigualdade. Já alterações na duração da jornada de trabalho não afetam a desigualdade e causam diminuição nos indicadores de insuficiência, e mudanças na estrutura ocupacional são praticamente neutras no que diz respeito à insuficiência mas melhoram sensivelmente os índices de desigualdade.

Por outro lado, os efeitos sobre a distribuição de bem-estar são menores ainda do que os efeitos sobre a distribuição da capacidade de geração de renda. Este resultado era de certa forma esperado dado que os benefícios em termos de capacidade de geração de renda deve ser repartido no âmbito da família tornando-se um benefício menos significativo em termos de bem-estar. Os indicadores de pobreza praticamente não se alteraram, nem quando foi considerado somente o universo das mulheres. Quanto aos indicadores de desigualdade, verificou-se que a compatibilização do salário horário de homens e mulheres eleva a dispersão de bem estar, ao passo que a compatibilização das respectivas estruturas ocupacionais reduz esta dispersão.

Bibliografía

- Alba, Alonso (2000), “La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática”, Editorial Ariel, Barcelona, España.
- Aronson, Robert L. (1991), “Self Employment: a Labor Market Perspective”, Cornell University Press, Ithaca.
- Barros, Ricardo Paes de e José Guilherme Reis (1989), Um estudo da evolução das diferenças regionais da desigualdade no Brasil IPEA, Rio de Janeiro, Brasil (textos para discussão interna, 130).
- Barros, Ricardo Paes de *et al* (1999a), Family Structure and Family Behavior over the Life Cycle in Brazil, IPEA, Rio de Janeiro, Brasil, agosto.
- Barros, Ricardo Paes de e Francisco Ferreira (1999b), Slippery Slope: the Increase in the Extreme Poverty in Brazil, IPEA, Rio de Janeiro, Brasil, maio (mimeo).
- Burkett, Elinor (2000), “The Baby Boom: how Family Friendly America Cheats the Childless”, Free Press, New York, USA.
- Cavaliere, Cláudia e Reynaldo Fernandes (1998), "Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras", *Revista de Economia Política*, Vol.18, No.1(69), págs.158-175, janeiro-março.
- CEPAL (1992), “Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado”, pág.147 e ss, Santiago de Chile.
- ____ (1993), Cambios en el perfil de la familia: la experiencia regional, *Série Livros de la CEPAL*, No.36, Santiago de Chile.
- ____ (1996), Panorama social de América Latina 1995, Seção III, Santiago de Chile.
- ____ (1997), "La estructura del empleo en los últimos 15 años", em *Panorama social de América Latina 1997*, p.43-56, CEPAL, Santiago de Chile.
- ____ (1998), Panorama Social de América Latina 1998, Cuadro V5 e Gráficos V9 e 19, págs.162-167 em Anexo Estadístico, Santiago de Chile.

- ___ (.....), "Mujer joven y el trabajo en Costa Rica en la última década", Proyecto CEPAL/GTZ Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe.
- Chiswick, Barry e Michael Hurst (2000), "Hispanic and the American Labor Market", em Pastora San Juan Cafferty e David W. Wingstrom, *Hispanic in the United States. An Agenda for the Twenty-First Century*. Transaction Press, New Brunswick, NJ.
- Contreras, Dante, David Bravo e Esteban Puentes (2000), "Tasa de participación femenina: 1957-1997 un análisis de cohortes sintéticos". Documento de trabajo No. 170, Depto de Economía, Universidad de Chile.
- Cooper, Jennifer, Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suárez e Esperanza Tuñón (1989), "Cambio tecnológico: organización y resistencia. El caso de las telefonistas", em *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, Vol.II, 'Participación económica y política', págs.653-678, Tabela 1, Grupo Editorial Miguel Angel Porrua, México D.F., México.
- Crompton, Rosemary e Kay Sanderson (1990), "Gendered Jobs and Social Change", Chapter 2, Unwin Hyman, London, United Kingdom.
- De Wolf P. (1963), "Employment Forecasting Techniques in the Netherlands", em OECD *Employment Forecasting*, pág.79-05, International Seminar on Employment Forecasting Techniques, Bruxelas 4-7 de Junho de 1962.
- Fackelmann, Kathleen (2000), "New Moms with Jobs Hit Record High" em *USA Today*, 24 october
- Fernandes, Reynaldo (1996), Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. Pesquisa e Planejamento Econômico, Vol.26, No.3, págs.417-442.
- Foster, James, Joel Greer e Erik Thorebecke (1984), A Class of Decomposable Poverty Measures. *Econometrica*, Vol.52, No.3, págs.761-766, maio.
- Gazier, B.(1990), L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. Em *Sociologie du Travail*, 4/90.
- González, Soledad, Ofelia Ruiz, Laura Velasco e Ofelia Woo (comp.) (1995), "Condición de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación", em *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, págs.133-165, El Colegio de México e El Colegio de la Frontera Norte, México D.F., México.
- Higushi, Yoshio (1997), "Trends in Japanese Labour Markets", em Mari Sako e Hiroki Sato eds. *Japanese Labour and Management in Transition. Diversity, Flexibility and Participation*, Chapter 1 págs.27-53, Routledge, London United Kingdom
- Hirata, Helena (1997), Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. em *Empregabilidade e Educação. Novos Caminhos no Mundo do Trabalho*, pág.24, Casali *et al* (org), São Paulo: EDUC – PUC / Rhodia.
- Hoffmann, Rodolfo (1998), Distribuição de renda: medidas de desigualdade e pobreza, EDUSP, São Paulo, Brasil.
- INEGI/UNIFEM (1995), La mujer mexicana: un balance estadístico al final del Siglo XX, México, D.F., México.
- Lamphere, Louise *et al* (1993), "Sunbelt Working Mothers. Reconciling Family and Factory", Cornell University Press, Ithaca.
- Lavinas, L. *et al* (1999), "Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas", artigo a ser publicado na revista *Economia e Sociedade*, da UNICAMP.
- Lavinas, L. (1999), *Brasil – Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*, Ministério do Trabalho e Emprego e OIT, Editora 34, São Paulo, Brasil.
- León, Francisco (1993), "Familia, trabajo y política de ingresos" em, *Cambio en el perfil de la familia: la experiencia regional*, CEPAL, Santiago de Chile.
- ___ (1997), Mercado de trabajo y políticas sociales en torno al milenio, em Francisco León, Laís Abramo e Luis Riveros, *Las reformas sociales en acción: Empleo*, (LC/L. 1057), *Serie Políticas Sociales* No.19, págs.9-17, CEPAL, Santiago de Chile.
- ___ (2000a), Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L. 1378-P/E), *Serie Mujer y desarrollo* No.28, CEPAL, Santiago de Chile.
- ___ (2000b), Modernización y comercio exterior de servicios de salud (LC/L.1250-P), *Serie Políticas Sociales* No.37, CEPAL, Santiago de Chile, marzo.
- ___ (2001), La empleabilidad femenina: un capítulo olvidado de las reformas estructurales, CEPAL, Santiago de Chile.

- Linhares, L. e L. Lavinias (1997), *Mulheres e Trabalho: Lei e Mercado em Revista Proposta, No.72*, págs.52-61, Ano 26, FASE, Rio de Janeiro, março/maio.
- López Garza, Edgar (1989), Discriminación, segregación y desigualdad de la mujer mexicana. El caso de Nueva León y la perspectiva internacional, em Jennifer Cooper *et al*, *Fuerza de trabajo femenina urbana en México, op cit*, Vol.I, 'Características y tendencias', págs.113-144.
- Marinakís, Andrés (1999), "Género, pobreza y empleo en los países del Cono Sur: interrelaciones y estado de situación", Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, OIT, Santiago de Chile, Outubro.
- Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns, eds. (2000), "Las nuevas fronteras de la desigualdad", Icaria & Antrazyt, Barcelona, España.
- Melo, Hildete (1999), O desemprego feminino, IPEA, Rio de Janeiro, Brasil (mimeo).
- Myers, Robert G. (1995), *Preschool Education in Latin America. A "State of Practice"*, texto preparado para o Inter-American Dialogue, Novembro.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1988), "Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World", Geneva.
- (1998), Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999, pág.155, Gráfico 6-3, Geneva.
- (2000), Oficina Regional para América Latina y el Caribe, "Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing", Lima, Perú.
- Pedrero Mercedes, Teresa Randón y Antonieta Barrón (1997), *Segregación ocupacional por género en México*, Universidad Autónoma de México, Cuernavaca, Morelos, México.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (1996), "Mujer y maquila en Centroamérica", em *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, Ano 2, No.2, págs.28-48.
- Pimenta de Farias, Carlos A. (1998), A criança entre o Estado, o mercado e a família: o sistema Sueco de creches em uma perspectiva comparada", *Dados, Revista de Ciências Sociais*, Vol.41, No.2.
- PREALC (1991), Programa Mundial del Empleo, "Empleo y equidad: el desafío de los 90", OIT, Santiago de Chile.
- Ramos, Joseph (1970), *Labor and Development in Latin America*, pág.188, Columbia University Press, Nueva York.
- Ramos, Lauro e Maria Lúcia Vieira (1996), A relação entre educação e salários no Brasil, em *A economia brasileira em perspectiva*, IPEA, Rio de Janeiro, Brasil.
- Rios-Neto, L.G. y Ana María H.C. Oliveira (1999), "Aplicação de um modelo de idade-período-coorte para a atividade econômica no Brasil metropolitano" em *Pesquisa e planejamento econômico*, Vol.29, número 2, págs. 243-273, Agosto.
- Rivlin, Alice M. (1990), "Phyllis A. Wallace, Scholar/Activist", em Katharine E. Abraham & Robert McKersie, eds. *New Developments in the Labor Market. Toward a New Institutional Paradigm*, MIT Press, págs. 9-14, Cambridge, Mass., U.S.A.
- Robins, Philip K. (1991), "Child Care Policy and Research: an Economist's Perspective", em David M. Blau, ed. *The Economics of Child Care*, págs.11-42 cita em pág.21, Russell Sage Foundation, Nueva York, U.S.A.
- Ross, Patricia A. (1985), "Gender and Work: a Comparative Analysis of Industrial Societies", pág.40 e ss. State University of New York Press, Albany, U.S.A.
- Shirai, Taishiro (1997), "Foreword", em Mari Sako e Hiroki Sato *Japanese Labour and Management*, págs.13-15
- Solow, Robert M. (1990), *Government and the Labor Market*, em Katherine Abraham e Robert Mc Keuse, eds, *New Development in the Labor Market*.
- Stobbe, Lineke (1999), "Introducción a un sistema de producción toyotista: procesos de inclusión y exclusión en la industria autopartista argentina", em *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 5, No.9, págs.33-51, cita na pág.73.
- Todaro, Rosalba, Lais Abramo e Lorena Godoy (1999), "Chile, inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial", pág.137, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago.
- Todaro, Rosalba, A. Mauro e S. Yáñez (1997), "La calidad del empleo en Chile. Un análisis de género", Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Universidad de Chile (2000), Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, "Tasa de participación femenina: 1957-1997: Un análisis de cohortes sintéticos", Documento de Trabajo No.170, Santiago de Chile, Departamento de Economía, Agosto.

- Wakisaka, Akira (1997), "Women at Work", em Mari Sako & Hiroki Sato, *Japanese Labour and Management in Transition: Diversity, Flexibility and Participation*", Routledge/LSE, Londres.
- Weintraub, Marcela, Teresa Hernández e Verónica Flores (1999), "Reforma social y mercado de trabajo: el caso de las enfermeras en Santiago de Chile" (LC/L.1190) *Serie Políticas Sociales* No.31, CEPAL, abril.
- Williams, Joan (2000), "Unbending Gender: Why Family and Work Conflicts and what to do about it", Oxford University Press, New Haven.
- Wolfbein, Seymour L. (1964), "Employment and Unemployment in the United States. A Study of the American Labor Force", pág.152 e ss, Science Research Associates, Inc., Chicago, U.S.A.



NACIONES UNIDAS



Serie

nombre de la serie

Números publicados

- 1 Andrés Necochea, La postcrisis: ¿una coyuntura favorable para la vivienda de los pobres? (LC/L.777), septiembre de 1993.
- 2 Ignacio Irarrázaval, El impacto redistributivo del gasto social: una revisión metodológica de estudios latinoamericanos (LC/L.812), enero de 1994.
- 3 Cristián Cox, Las políticas de los noventa para el sistema escolar (LC/L.815), febrero de 1994.
- 4 Aldo Solari, La desigualdad educativa: problemas y políticas (LC/L.851), agosto de 1994.
- 5 Ernesto Miranda, Cobertura, eficiencia y equidad en el área de salud en América Latina (LC/L.864), octubre de 1994.
- 6 Gastón Labadie y otros, Instituciones de asistencia médica colectiva en el Uruguay: regulación y desempeño (LC/L.867), diciembre de 1994.
- 7 María Herminia Tavares, Federalismo y políticas sociales (LC/L.898), mayo de 1995.
- 8 Ernesto Schiefelbein y otros, Calidad y equidad de la educación media en Chile: rezagos estructurales y criterios emergentes (LC/L.923), noviembre de 1995.
- 9 Pascual Gerstenfeld y otros, Variables extrapedagógicas y equidad en la educación media: hogar, subjetividad y cultura escolar (LC/L.924), diciembre de 1995.
- 10 John Durston y otros, Educación secundaria y oportunidades de empleo e ingreso en Chile (LC/L.925), diciembre de 1995.
- 11 Rolando Franco y otros, Viabilidad económica e institucional de la reforma educativa en Chile (LC/L.926), diciembre de 1995.
- 12 Jorge Katz y Ernesto Miranda, Reforma del sector salud, satisfacción del consumidor y contención de costos (LC/L.927), diciembre de 1995.
- 13 Ana Sojo, Reformas en la gestión de la salud pública en Chile (LC/L.933), marzo de 1996.
- 14 Gert Rosenthal y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen I, (LC/L.996), noviembre de 1996.
- 14 Eduardo Bascuñán y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen II, (LC/L.996/Add.1), diciembre de 1996.
- 14 Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y Santiago González Cravino, Aspectos sociales de la integración, Volumen III, (LC/L.996/Add.2), diciembre de 1997.
- 14 Armando Di Filippo y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen IV, (LC/L.996/Add.3), diciembre de 1997.
- 15 Iván Jaramillo y otros, Las reformas sociales en acción: salud (LC/L.997), noviembre de 1996.
- 16 Amalia Anaya y otros, Las reformas sociales en acción: educación (LC/L.1000), diciembre de 1996.
- 17 Luis Maira y Sergio Molina, Las reformas sociales en acción: Experiencias ministeriales (LC/L.1025), mayo de 1997.
- 18 Gustavo Demarco y otros, Las reformas sociales en acción: Seguridad social (LC/L.1054), agosto de 1997.
- 19 Francisco León y otros, Las reformas sociales en acción: Empleo (LC/L.1056), agosto de 1997.
- 20 Alberto Etchegaray y otros, Las reformas sociales en acción: Vivienda (LC/L.1057), septiembre de 1997.
- 21 Irma Arriagada, Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo (LC/L.1058), septiembre de 1997.
- 22 Arturo León, Las encuestas de hogares como fuentes de información para el análisis de la educación y sus vínculos con el bienestar y la equidad (LC/L.1111), mayo de 1998. [www](#)
- 23 Rolando Franco y otros, Social Policies and Socioeconomic Indicators for Transitional Economies (LC/L.1112), mayo de 1998.
- 24 Roberto Martínez Nogueira, Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico (LC/L.1113), mayo de 1998. [www](#)
- 25 Gestión de Programas Sociales en América Latina, Volumen I (LC/L.1114), mayo de 1998. [www](#)
- 25 Metodología para el análisis de la gestión de Programas Sociales, Volumen II (LC/L.1114/Add.1), mayo de 1998. [www](#)

- 26 Rolando Franco y otros, Las reformas sociales en acción: La perspectiva macro (LC/L.1118), junio de 1998. [www](#)
- 27 Ana Sojo, Hacia unas nuevas reglas del juego: Los compromisos de gestión en salud de Costa Rica desde una perspectiva comparativa (LC/L.1135), julio de 1998. [www](#)
- 28 John Durston, Juventud y desarrollo rural: Marco conceptual y contextual (LC/L.1146), octubre de 1998. [www](#)
- 29 Carlos Reyna y Eduardo Toche, La inseguridad en el Perú (LC/L.1176), marzo de 1999. [www](#)
- 30 John Durston, Construyendo capital social comunitario. Una experiencia de empoderamiento rural en Guatemala (LC/L.1177), marzo de 1999. [www](#)
- 31 Marcela Weintraub y otras, Reforma sectorial y mercado de trabajo. El caso de las enfermeras en Santiago de Chile (LC/L.1190), abril de 1999.
- 32 Irma Arriagada y Lorena Godoy, Seguridad ciudadana y violencia en América Latina: Diagnóstico y políticas en los años noventa (LC/L.1179-P), Número de venta: S.99.II.G.24 (US\$ 10.00), agosto de 1999. [www](#)
- 33 CEPAL PNUD BID FLACSO, América Latina y las crisis (LC/L.1239-P), Número de venta: S.00.II.G.03 (US\$10.00), diciembre de 1999. [www](#)
- 34 Martín Hopenhayn y otros, Criterios básicos para una política de prevención y control de drogas en Chile (LC/L.1247-P), Número de venta: S.99.II.G.49 (US\$ 10.00), noviembre de 1999. [www](#)
- 35 Arturo León, Desempeño macroeconómico y su impacto en la pobreza: análisis de algunos escenarios en el caso de Honduras (LC/L.1248-P), Número de venta S.00.II.G.27 (US\$10.00), enero de 2000. [www](#)
- 36 Carmelo Mesa-Lago, Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI (LC/L.1249-P), Número de venta: S.00.II.G.5 (US\$ 10.00), enero de 2000. [www](#)
- 37 Francisco León y otros, Modernización y comercio exterior de los servicios de salud/Modernization and Foreign Trade in the Health Services (LC/L.1250-P) Número de venta S.00.II.G.40/E.00.II.G.40 (US\$ 10.00), marzo de 2000. [www](#)
- 38 John Durston, ¿Qué es el capital social comunitario? (LC/L.1400-P), Número de venta S.00.II.G.38 (US\$ 10.00), julio de 2000. [www](#)
- 39 Ana Sojo, Reformas de gestión en salud en América Latina: los cuasimercados de Colombia, Argentina, Chile y Costa Rica (LC/L.1403-P), Número de venta S.00.II.G.69 (US\$10.00), julio de 2000. [www](#)
- 40 Domingo M. Rivarola, La reforma educativa en el Paraguay (LC/L.1423-P), Número de venta S.00.II.G.96 (US\$ 10.00), septiembre de 2000. [www](#)
- 41 Irma Arriagada y Martín Hopenhayn, Producción, tráfico y consumo de drogas en América Latina (LC/L.1431-P), Número de venta S.00.II.G.105 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)
- 42 ¿Hacia dónde va el gasto público en educación? Logros y desafíos, 4 volúmenes:
 Volumen I: Ernesto Cohen y otros, La búsqueda de la eficiencia (LC/L.1432-P), Número de venta S.00.II.106 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)
 Volumen II: Sergio Martinic y otros, Reformas sectoriales y grupos de interés (LC/L.1432/Add.1-P), Número de venta S.00.II.G.110 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)
 Volumen III: Antonio Sancho y otros, Una mirada comparativa (LC/L.1432/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.4 (US\$10.00), febrero de 2001.
 Volumen IV: Silvia Montoya y otros, Una mirada comparativa: Argentina y Brasil (LC/L.1432/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.25 (US\$10.00), marzo de 2001.
- 43 Lucía Dammert, Violencia criminal y seguridad pública en América Latina: la situación en Argentina (LC/L.1439-P), Número de venta S.00.II.G-125 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)
- 44 Eduardo López Regonesi, Reflexiones acerca de la seguridad ciudadana en Chile: visiones y propuestas para el diseño de una política (LC/L.1451-P), Número de venta S.00.II.G.126 (US\$10.00), noviembre 2000. [www](#)
- 45 Ernesto Cohen y otros, Los desafíos de la reforma del Estado en los programas sociales: tres estudios de caso (LC/L.1469-P), Número de venta S.01.II.G.26 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
- 46 Ernesto Cohen y otros, Gestión de programas sociales en América Latina: análisis de casos, 5 volúmenes:
 Volumen I: Proyecto Joven de Argentina (LC/L.1470-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001.
 Volumen II: El Programa Nacional de Enfermedades Sexualmente Transmisibles (DST) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) de Brasil (LC/L.1470/Add.1-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
 Volumen III: El Programa de Restaurantes Escolares Comunitarios de Medellín, Colombia (LC/L.1470/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
 Volumen IV: El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa de Chile (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
 Volumen V: El Programa de Inversión Social en Paraguay (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)

- 47 Martín Hopenhayn y Alvaro Bello, Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe.(LC/L.1546), Número de venta S.01.II.G.87 (US\$10.00), mayo de 2001. [www](#)
- 48 Francisco Pilotti, Globalización y Convención sobre los Derechos del Niño: el contexto del texto (LC/L.1522-P), Número de venta S.01.II.G.65 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
- 49 John Durston, Capacitación microempresarial de jóvenes rurales indígenas en Chile (LC/L. 1566-P), Número de venta S.01.II.G.112 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 50 Agustín Escobar Latapí, Nuevos modelos económicos: ¿nuevos sistemas de movilidad social? (LC/L.1574-P), Número de venta S.01.II.G.117 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 51 Carlos Filgueira, La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina (LC/L 1582-P), Número de venta S.01.II.G.125 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 52 Arturo León, Javier Martínez B., La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX (LC/L.1584-P), Número de venta S.01.II.G.127 (US\$ 10.00), agosto de 2001. [www](#)
- 53 Ibán de Rementería, Prevenir en drogas: paradigmas, conceptos y criterios de intervención (LC/L. 1596-P), Número de venta S.01.II.G.137 (US\$ 10.00), septiembre de 2001. [www](#)
- 54 Carmen Artigas, El aporte de las Naciones Unidas a la globalización de la ética. Revisión de algunas oportunidades. (LC/L. 1597-P), Número de venta: S.01.II.G.138 (US\$ 10.00), septiembre de 2001. [www](#)
- 55 John Durston, Capital social y políticas públicas en Chile. Investigaciones recientes. Volumen I, (LC/L. 1606-P), Número de venta: S.01.II.G.147 (US\$ 10.00), octubre de 2001 y Volumen II, (LC/L. 1606/Add.1-P), Número de venta: S.01.II.G.148 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
- 56 Manuel Antonio Garretón, Cambios sociales, actores y acción colectiva en América Latina. (LC/L. 1608-P), Número de venta: S.01.II.G.150 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
- 57 Irma Arriagada, Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. (LC/L. 1652-P), Número de venta: S.01.II.G.189 (US\$ 10.00), diciembre de 2001. [www](#)
- 58 John Durston y Francisca Miranda, Experiencias y metodología de la investigación participativa. (LC/L 1715-P), Número de venta: S.02.II.G.26 (US\$ 10.00), marzo de 2002. [www](#)
- 59 Manuel Mora y Araujo, La estructura social de la Argentina: Evidencias y conjeturas acerca de la estratificación actual. (LC/L. 1772-P), Número de venta: S.02.II.G.85 (US\$ 10.00), septiembre de 2002. [www](#)
- 60 Lena Lavinas y Francisco León, Empleo femenino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho, Volumen I (LC/L.1776-P), Número de venta S.02.II.G.90 (US\$ 10.00), agosto de 2002 y Volumen II, (LC/L. 1776/Add.1-P) Número de venta S.02.II.G.91 (US\$ 10.00), septiembre de 2002. [www](#)

Otras publicaciones de la CEPAL relacionadas con este número

El lector interesado en números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la División de Desarrollo Social, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago de Chile. No todos los títulos están disponibles.

Los títulos a la venta deben ser solicitados a Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, publications@eclac.cl.

[www](#): Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

Nombre:.....

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.: Fax: E.mail: