

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ECONOMIA

ANELISE MANGANELLI

A MÃO INVISÍVEL NO TETO DE VIDRO

Porto Alegre

2012

ANELISE MANGANELLI

A MÃO INVISÍVEL NO TETO DE VIDRO

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós Graduação em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Jacinto

Porto Alegre

2012

M277m Manganelli, Anelise
A mão invisível no teto de vidro. / Anelise Manganelli. –
Porto Alegre, 2012.
123 f.

Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós
Graduação em Economia do Desenvolvimento - Faculdade de
Administração, Contabilidade e Economia, PUCRS.
Orientador: Prof. Dr. Paulo Jacinto

1. Economia. 2. Mulheres – Mercado de Trabalho. 3.
Economia do Trabalho. 4. Teto de Vidro. 5. Relação de Gênero.
6. Diferencial de Rendimentos. 7. Economia Feminista. I. Jacinto,
Paulo. II. Título.

CDD 331.4

Ficha elaborada pela bibliotecária Anamaria Ferreira CRB 10/1494

ANELISE MANGANELLI

A MÃO INVISÍVEL NO TETO DE VIDRO

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós Graduação em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Paulo de Andrade Jacinto – Doutor em Economia
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Orientador

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete – Doutor em Economia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Gustavo Inácio de Moraes – Doutor em Economia
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Desde o princípio não foi fácil, para o ingresso no Mestrado foi preciso uma escolha muito importante, porém o que eu não sabia era que aquela era apenas a primeira delas. Certamente, só cheguei até aqui, devido a oportunidades que me foram dadas. Sou privilegiada, porque pude escolher, mas, sobretudo, em função do apoio de pessoas muito especiais, independente das escolhas que fiz.

Agradeço imensamente aos meus pais queridos, pelos exemplos de disponibilidade, por sempre me apoiarem e compreenderem a minha distância durante todo o período de realização desse trabalho.

Ao Prof. Paulo Jacinto, pela paciência na orientação, amizade e pela disponibilidade da reta final que incluiu orientações em período de férias e finais de semana.

Ao meu amor, Alexsandro Capellari, por muitas vezes, durante a realização deste trabalho, me lembrar de comer e ir ao banheiro e por compreender minhas ausências em tantos momentos. (Juro! Vou buscar o tempo que perdi, do prazer de uma companhia tão agradável e valiosa).

A todos os meus colegas, mas, especialmente, à Flaviane, que esteve ao meu lado ao longo de todo o Mestrado e aos colegas, Guilherme e Mário, pelo aprendizado compartilhado.

Ao professor Salvato, pelas considerações feitas, através dos comentários, quando este estudo ainda era um projeto.

A todos os professores/pesquisadores que solicitei auxílio e, prontamente, me atenderam, tirando dúvidas relativas a metodologias, indicando literaturas, etc.

À empresa Datacom, que valoriza e viabiliza o desenvolvimento de pessoas e, com isto, possibilitou minhas ausências ao emprego para conclusão deste estudo.

E finalmente, à Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, que é responsável integralmente pela minha formação acadêmica, instituição da qual os ensinamentos propiciam que eu esteja preparada para aproveitar as oportunidades que me são dadas. Mas, principalmente, pela concessão da Bolsa de Estudos, sem a qual este sonho não poderia ser realizado, serei eternamente grata.

Deus!

É inestimável o valor de conviver com pessoas tão generosas.

RESUMO

O objetivo desse estudo foi investigar a existência do fenômeno *Glass Ceiling* também conhecido como “Teto de Vidro”. Esse fenômeno define um limite invisível na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente. Empiricamente pode ser verificado, que o diferencial de rendimentos, entre homens e mulheres, apresenta uma aceleração para a parte final da função de distribuição de rendimentos, representando uma barreira no crescimento dos rendimentos, para as mulheres. A estratégia empírica inclui informações a respeito dos afazeres domésticos e ocupações que podem ser úteis para compreender melhor a existência desse fenômeno no Brasil. Para tanto, utilizou-se informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) para o ano de 2009 e a técnica de regressão quantílica com correção do viés de seleção, que permite observar o impacto das covariadas sobre a escala de rendimentos. Os principais resultados mostram evidências da presença do fenômeno do “Teto de Vidro” no Brasil e demonstram que as análises de mercado de trabalho não devem separar a esfera da produção, da esfera da reprodução, uma vez que, a família, o mercado e o Estado estão intimamente entrelaçados e são dependentes.

Palavras-chave: Teto de Vidro. Economia do Trabalho. Diferencial de rendimentos. Salários por Gênero. Economia Feminista. Regressão Quantílica. Correção semiparamétrica.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the existence of the phenomenon also known as Glass Ceiling "Glass Ceiling". This phenomenon sets a limit on the invisible career, preventing women from ascending professionally. Can be empirically verified, that the earnings differential between men and women, has an acceleration to the final part of the distribution function of income, representing a barrier to the growth of income for women. The empirical strategy includes information about the household chores and occupations that may be useful to better understand the existence of this phenomenon in Brazil. For this purpose, we used information from the National Household Sampling (PNAD) for the year 2009 and the technique of quantile regression with correction of selection bias, which allows us to observe the impact of covariates on the income scale. The main results show evidence of the presence of the phenomenon of the "Glass Ceiling" in Brazil and demonstrate that the analysis of labor market should not separate the sphere of production, the sphere of reproduction, since the family, market and state are closely interwoven and are dependent.

Keywords: Glass Ceiling. Labour Economics. Earnings differential. Salaries by Genre. Feminist Economics. Quantile regression. Semiparametric correction.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Rendimento mensal médio percebido por homens e mulheres por escolaridade no Brasil, no ano de 2009.....	13
Tabela 2 – Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica (excluindo setor público) e tamanho da empresa nos anos de 2003 e 2010 para o Brasil.....	29
Tabela 3 – Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica nos anos de 2003 e 2010.	30
Tabela 4 – Horas médias dedicadas a afazeres domésticos por semana, por gênero e por carga horária trabalhada no mercado de trabalho por Dirigentes no Brasil no ano de 2009	32
Tabela 5 – Percentual de ocupação por gênero e rendimento médio por hora para o Brasil nos anos de 2003 e 2010	33
Tabela 6 – Número de indivíduos, por posição de ocupação, dada a amostra do ano de 2009, no Brasil.	68
Tabela 7 –Percentual de médio rendimento recebido pelas mulheres em relação aos homens, por anos de estudo e carga horária realizada no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2009.	70
Tabela 8 – Distribuição (%) indivíduos por horas trabalhadas no mercado de trabalho e número médio de horas semanais, por semana e por gênero, no Brasil, no ano de 2009.....	71
Tabela 9 –Média de horas de trabalho doméstico por semana, dividido por número de horas no mercado de trabalho por semana, por gênero, no Brasil, no ano de 2009.....	72
Tabela 10 – Distribuição de horas domésticas divididas por número de horas no mercado de trabalho por semana, por gênero com e sem filhos, no Brasil, no ano de 2009..	73
Tabela 11 – PIB brasileiro e Renda anual simulada, dos afazeres domésticos no Brasil, no ano de 2009	73
Tabela 12 – Média da remuneração para diferentes grupos – indivíduos separados – realizam afazeres domésticos e os que não realizam (idade, sexo, cor, anos de estudo, horas de afazeres domésticos, sindicato, grupo de ocupação, ocupação, situação censitária, forma/informal e tipo de família) – Brasil, em 2009..	74
Tabela 13 – Lista das variáveis, utilizadas nas regressões, por tipo e categoria..	76

Tabela 14 - Resultados da regressão quantílica (coeficientes e IC): retornos salariais dos rendimentos por sexo, com e sem correção de seletividade amostral.....	78
Tabela 15 – Coeficientes (%) de retorno de rendimento por nível de escolaridade por quantil, por sexo no Brasil, em 2009.....	79
Tabela 16 – Coeficientes (%) de retorno de rendimento por nível de escolaridade por quantil, por sexo, no emprego formal brasileiro, em 2009.....	80
Tabela 17 – Coeficientes (%) de retorno de rendimento distribuído quantil e por ocupação, no Brasil – 2009 (homens e mulheres).....	81
Tabela 18 – Coeficientes de retorno de rendimento distribuído por quantil, por ocupação e por sexo, no Brasil – 2009.....	82
Tabela 19 – Coeficientes de retorno de rendimento distribuído por quantil, por ocupação e por sexo, no emprego formal brasileiro – 2009.....	83
Tabela 20 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a presença de filhos, distribuído por quantil, por sexo no Brasil em 2009.....	84
Tabela 21 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a presença de filhos, distribuído por quantil, por sexo no emprego formal brasileiro, em 2009.....	84
Tabela 22 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto raça/cor, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.....	85
Tabela 23 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto raça/cor, distribuído por quantil e por sexo, no emprego formal brasileiro em 2009.....	85
Tabela 24 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a sindicalização, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.....	86
Tabela 25 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a sindicalização, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.....	87
Tabela 26 – Coeficientes de retorno de rendimento dos afazeres domésticos, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.....	87
Tabela 27 – Coeficientes de retorno de rendimento dos afazeres domésticos, distribuído por quantil e por sexo, no mercado formal brasileiro em 2009.....	88
Tabela 28 – Coeficientes (%) da idade, por sexo e por divisão por conjunto total da amostra e apenas formal para o Brasil no ano de 2009.....	90

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução da participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro no período de 1950 a 2009.	16
Gráfico 2 - Remuneração/Hora média, segundo anos de estudo, por gênero no Brasil, no ano de 2009.	21
Gráfico 3 – Variação da taxa de participação no mercado de trabalho entre setembro de 2008 e maio de 2009, por Região Metropolitana, por sexo.....	53
Gráfico 4 - Horas dedicadas a afazeres domésticos por Homens e Mulheres Ocupados por escolaridade no Brasil no ano de 2009.	55
Gráfico 5 – Composição ocupacional, número de ocupações e postos de trabalho, por sexo, no ano de 2009, no Brasil... ..	68
Gráfico 6 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente femininas no ano de 2009, no Brasil.	69
Gráfico 7 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente masculinas no ano de 2009, no Brasil.....	69
Gráfico 8 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente mistas/integradas no ano de 2009, no Brasil... ..	69
Gráfico 9 – Indivíduos por grupo de anos de estudo no ano 2009, no Brasil... ..	72

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS: UMA BREVE ANÁLISE	13
2.1 A mulher no mercado de trabalho: alguns “fatos estilizados”.....	14
2.1.1 Aumento da participação da mulher no mercado de trabalho.....	15
2.1.2 Aumento da participação da mulher na renda familiar	17
2.1.3 O retorno da escolaridade para as mulheres	17
2.1.4 Considerações finais sobre os diferenciais de rendimentos entre gênero	19
3.O TETO DE VIDRO	23
3.1 O Teto de Vidro no mundo.....	24
3.2 O Teto de Vidro no Brasil	28
3.3 Possíveis causas do Teto de Vidro	31
4. ECONOMIA FEMINISTA E O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE ATUAL	37
4.1 O custo de contratação no Brasil e seus efeitos para as mulheres.....	44
4.2 O trabalho com afazeres domésticos	51
4.3 Segmentação e Segregação do mercado de trabalho.....	57
5. ESTRATÉGIA EMPÍRICA	64
5.1 Metodologia	64
5.2 Base de Dados e estatística descritiva.....	66
6. EVIDÊNCIAS DO FENÔMENO “TETO DE VIDRO”	77
7.CONCLUSÃO.....	92
REFERÊNCIAS	96

APÊNDICES

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é verificar a existência do fenômeno conhecido como “Teto de Vidro” no mercado de trabalho brasileiro, com o uso das informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) do IBGE para o ano de 2009. Esse fenômeno define um limite invisível na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente e pode ser verificado, muitas vezes, quando o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres apresenta uma aceleração para a parte final da função de distribuição, representando um impedimento no crescimento, nos rendimentos mais elevados das mulheres.

Nas últimas décadas, a sociedade brasileira vem sofrendo importantes transformações políticas, econômicas e sociais, envolvendo homens e mulheres de forma diferenciada. No que tange às mulheres, a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma contínua¹. A taxa anual de emprego das mulheres mostra-se mais elevada que a masculina desde os anos de 1980². Todavia, esse aumento da representatividade feminina ainda não resultou em uma igualdade de rendimentos. No Brasil, as mulheres recebem, em média, 70,7% do rendimento auferido pelos homens, para exercer os mesmos trabalhos, sendo que a situação se agrava, quando ambos têm doze anos ou mais de estudo, e, neste último, o rendimento médio delas é de 58% do deles (IBGE, 2010). A repercussão de fatos como esse contribuiu para que este tema esteja entre os objetivos do milênio, selecionado pela Organização das Nações Unidas – ONU, como um das oito formas de mudar o mundo, sinalizando a necessidade da igualdade entre sexos e a valorização da mulher.

A invisibilidade do trabalho feminino possui várias vertentes. Na teoria econômica, embora esteja ocorrendo uma preocupação de como lidar com os serviços, gerados na execução dos afazeres domésticos, o fato de esses, não serem levados em conta na mensuração do PIB dos países, e, portanto não serem valorados, torna mais difícil de ser reconhecidos socialmente. Segundo estudo realizado por Melo, Considera e Sabbato (2010), que considerou o valor dos afazeres domésticos, para a vida das pessoas e o bem-estar da população brasileira, utilizando procedimentos técnicos similares aos usados para a contabilização do Produto Interno Bruto (PIB), concluiu que essas atividades equivaliam cerca de 11,3% do PIB brasileiro e que corresponderam a 298 bilhões em 2008. Detectaram

¹ Luiz Guilherme Scorzafave e Naércio Aquino Menezes-Filho (A evolução da participação feminina no mercado de trabalho Brasileiro)

² IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – Retro 2003-2009.

também que 82%, em valores monetários, ou seja, 244 bilhões, foram gerados pelas mulheres e os autores sugerem que estes dados são subestimados, tendo em vista que a *proxy* utilizada foi os salários dos prestadores de serviço doméstico, que são baixos no Brasil.

Neste estudo, além de observar aquelas variáveis tradicionalmente analisadas quando se investiga diferenciais de rendimentos, como região, sexo, idade, experiência, cor, situação censitária, se o emprego é formal, ou não, as horas trabalhadas, a presença de sindicato, os anos de estudo, optou-se em incluir aspectos da invisibilidade do trabalho feminino, entre eles a não incorporação das atividades domésticas e do cuidado da família, e as ocupações, de forma a propiciar uma análise mais aprofundada dos diferenciais de renda, sobretudo na escala de rendimentos e conseqüentemente um olhar sobre o fenômeno chamado “Teto de Vidro” e sua relação com as covariadas. Tal opção decorre da necessidade identificada, uma vez que maiores rendimentos estão diretamente relacionados à maior carga horária no mercado de trabalho e ao maior tempo despendido ao investimento em capital humano (educação). Assim, além dessa breve introdução, este estudo foi dividido em sete capítulos. O segundo capítulo aborda os diferenciais de rendimentos entre gêneros, através de fatos estilizados, nos quais se buscou verificar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, o aumento da contribuição das mulheres na renda familiar, o aumento da escolaridade das mulheres e os diferenciais de rendimentos que persistem.

O terceiro capítulo apresenta uma revisão sobre o fenômeno conhecido como “Teto de Vidro”, descrevendo sucintamente os estudos encontrados na literatura internacional e na nacional, consolidando uma base teórica e de hipóteses para as análises propostas.

O quarto capítulo aborda a Economia Feminista, analisando o papel da mulher na sociedade atual e a cultura existente que se mostra muito presente da mulher como “cuidadora”. Neste tópico, também foram analisadas as problemáticas relativas às diferenças do custo do trabalhador comparativamente (homens e mulheres) e as questões relativas à segmentação do mercado de trabalho, bem como a segregação ocupacional, razões que estão diretamente relacionadas a oportunidades e a forma que se organiza e se comporta a remuneração no mercado de trabalho.

O quinto capítulo expõe a base de dados e a estratégia empírica. Embora este seja um tema bastante estudado, nesta pesquisa, busca-se enfatizar aqueles menos vistos, como: o fenômeno do Teto de Vidro, associado a uma série de variáveis. Destaca-se o aspecto “inovação” neste estudo, ao serem observados alguns elementos conjuntamente, como os afazeres domésticos e as ocupações, assim como o fato de terem sido feitos diversos cortes que auxiliaram na compreensão dos diferenciais ao longo da distribuição salarial. Na

estratégia empírica, emprega-se o método de Regressão Quantílica, com a correção do viés de seletividade amostral. Esse procedimento permite examinar ao longo da distribuição salários, revelando se os retornos educacionais tendem a contribuir para uma maior desigualdade, fato que ocorre, quando os retornos são mais elevados no topo da distribuição de salários para um grupo específico de indivíduos.

Por fim, o sexto capítulo, apresenta os resultados obtidos através das estimações e o último capítulo apresenta as considerações finais. Em geral, há evidências do fenômeno Teto de Vidro para as mulheres no Brasil e as causas estão diretamente vinculadas à boa parte das variáveis analisadas que contribuíram fortemente para demonstrar a desigualdade e o efeito negativo para as mulheres no decorrer da distribuição salarial.

2. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS: UMA BREVE ANÁLISE

A diferença salarial entre homens e mulheres é tema recorrente em economia do trabalho, assim como em outras ciências sociais, e a utilização e as reflexões sobre os dados estatísticos revelam que os diferenciais de rendimentos *médios*, não explicados pelas características, são grandes e significativos contra as mulheres. Existem estudos³ com diferentes cortes ‘rural/urbano, formal/informal, entre ocupações, períodos e regiões’, e todos buscam entender mais profundamente as razões para tal comportamento do mercado de trabalho, sugerindo mecanismos capazes de reduzir essa desigualdade e certamente um deles é a busca por maior escolaridade⁴.

A Tabela 1 apresenta os dados a partir da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS mostra os diferenciais salariais médios, para o ano de 2009, para o Brasil, entre homens e mulheres, com cortes por grau de instrução, verifica-se que maiores níveis educacionais, especialmente nível superior incompleto e superior completo, apresentam diferenças médias mais elevadas.

Tabela 1 – Rendimento mensal médio percebido por homens e mulheres por escolaridade no Brasil, no ano de 2009⁵.

Escolaridade	Rendimento Médio (R\$)		Percentual do rendimento masculino recebido pelas mulheres (%)
	Homens	Mulheres	
ANALFABETO	672,60	560,05	83,27
ATÉ 5.A INC	867,04	652,25	75,23
5.A CO FUND	958,09	653,15	68,17
6. A 9. FUND	964,44	663,24	68,77
FUND COMPL	1.055,70	758,17	71,82
MÉDIO INCOMP	980,36	722,75	73,72
MÉDIO COMPL	1.337,29	942,92	70,51
SUP. INCOMP	2.086,59	1.372,74	65,79
SUP. COMP	4.572,64	2.659,85	58,17
MESTRADO	4.962,24	3.503,93	70,61
DOUTORADO	7.240,33	5.879,61	81,21

Fonte: RAIS 2009 – Elaborado pela autora

São esses dados que inicialmente motivaram este estudo. Na literatura econômica é crescente o número de estudos que mostram os diferenciais de rendimentos entre homens e

³ Barros e Ramos (1992), Ometto *et al* (1999), Giuberti e Menezes-Filho (2005), Cavalcanti e Guimarães (1999) e Guimarães (2001)

⁴ HOFFMANN (2001)

⁵ Essa tabulação é composta por 41.207.546 indivíduos com emprego formal, sendo que 13.655.605 são mulheres que recebem 70% ou menos do rendimento masculino. Indivíduos com mestrado e doutorado representam apenas 0,4% da população total e analfabetos 0,5%.

mulheres, sendo favoráveis aos primeiros. Essa diferença se mostra crescente ao longo da distribuição salarial e a esse fenômeno, denominou-se: Teto de Vidro, abordado na literatura internacional como: *Glass Ceiling*⁶. O termo é utilizado para se referir às barreiras invisíveis que impedem a progressão na carreira das mulheres no mercado de trabalho. Nesse âmbito, o estudo de Barros e Ramos (1992) é relevante, visto que os autores argumentam que, se forem levados em conta a idade e a educação, o grau de discriminação será maior do que se apenas forem estimadas as diferenças de salários entre homens e mulheres, sem considerar estas variáveis.

A análise proposta tem como ideia propulsora o conceito de que reduzir as disparidades salariais (a maior fonte de renda da população) é um processo necessário para o Brasil diminuir as desigualdades sociais, todavia, diante de dados como os constantes na Tabela 1, é inevitável não questionar-se sobre o que poderia estar influenciando para que os salários das mulheres sejam menores e porque o retorno da educação para as mesmas é diferenciado em relação ao homem, o que resulta em possível viés da aplicação da Teoria do Capital do Humano⁷ no mercado de trabalho para as mulheres.

Na tentativa de compreender tal comportamento dos rendimentos, foram selecionados alguns fatos estilizados que podem contribuir no entendimento das mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho que se relacionam com o papel das mulheres.

2.1 A mulher no mercado de trabalho: alguns “fatos estilizados”

Segundo, Barsted (2006), até 1962, a mulher casada era considerada incapaz, precisando de autorização do marido para exercer os direitos mais elementares, como o de trabalhar⁸ e, até 1988, as mulheres ainda eram consideradas colaboradoras do marido. Nesse sentido, a Constituição de 1988 passa a ser o marco político e institucional, que adequou às normas legais aos parâmetros dos direitos humanos que sucederam várias ações que visam a

⁶ Albrecht; Björklund; Vroman (2001).

⁷ A Teoria do Capital Humano, na ótica econômica, colabora com a convicção de que o custo de educar uma pessoa é um custo real, um produto de um trabalho de uma pessoa faz parte da renda nacional. Sendo assim, dispêndios em seres humanos poderiam contribuir para o incremento da renda individual e, por conseguinte, também da renda nacional, resultando no crescimento econômico. Essencialmente, “Ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto a sua disposição. Esta é uma das maneiras por que os homens livres podem aumentar o seu bem-estar.” (Schultz, 1973).

⁸ Na CLT art. 446 havia a previsão de autorização para a mulher trabalhar, mas era facultado ao homem requerer a rescisão contratual, em caso prejuízo no âmbito familiar; no Estatuto da Mulher de 1962, havia a previsão de que o marido era o chefe da sociedade conjugal, função que deveria exercer com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos. Por isso o entendimento de colaboradora, ou seja, com direitos limitados.

viabilizar o pleno exercício da cidadania das mulheres. A exemplo da lei 9.029 de 1994, que proíbe exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos de admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (manutenção do emprego).

Avanços também como o da Lei 9.504 de 1997, em seu art. 10, que prevê que cada partido ou coligação deva ser preenchido com o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo. As alterações do Código Penal e outros conceitos inovadores, como aqueles apresentados no Novo Código Civil de 2002, que já abandona a ideia intrínseca existente na própria constituição de 1988 e que entendia a família organizada hierarquicamente⁹, tendo o homem como chefe e a mulher em situação de inferioridade legal, são exemplos desses recentes avanços.

Tais conquistas fizeram parte da redemocratização do Brasil, e, dentro desse processo mais recentemente, estão as ações afirmativas que tratam de problemas que permanecem relativos a condições e/ou características não mutáveis, inerentes a um indivíduo, como cor e sexo, que influem na definição das oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, progressão na carreira, desempenho educacional, acesso ao ensino superior e participação na vida política. Essas ações afirmativas também são designadas como “política de cotas”, “reserva de vagas”, “ação compensatória” e outros (MOEHLECKE, 2002). O fato é que, antes de se assumir uma posição contrária ou favorável a qualquer uma dessas ações/políticas e a própria alteração da legislação, é necessário compreender a história e o processo que restringe as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho. A seguir, estão listados alguns fatos que devem colaborar para a compreensão do tema, longe da pretensão de esgotá-lo neste estudo.

2.1.1 Aumento da participação da mulher no mercado de trabalho

Apesar dessas conquistas no âmbito legal serem recentes, é fato que a participação da mulher em atividades produtivas no Brasil não é recente. Ainda, na Primeira República, as mulheres, principalmente aquelas oriundas das camadas populares, já exerciam atividades produtivas. A maioria delas residia em área rural – característica predominante da população brasileira em um momento anterior ao processo de urbanização – e trabalhavam em suas

⁹ Essa questão é evidenciada pelo fato de que com o Código Civil de 2002 a expressão: “pátrio poder” foi substituída por “poder familiar” e o “poder familiar” é exercido igualmente pela mãe e pelo pai. A mãe solteira e seu filho passam também a ser considerados como uma família (arts. 1.630 a 1.638). Além disso, altera os efeitos do casamento, onde substitui a obrigação de sustento da família que era do marido, para prever que a obrigação é de ambos os cônjuges, na proporção de seus bens e de seus rendimentos (art. 1.568).

próprias casas, exercendo um importante papel na economia doméstica. Apesar de sua inegável importância no processo produtivo, as mulheres eram reconhecidas apenas como as responsáveis pela manutenção do equilíbrio doméstico familiar (WEINSTEIN, 1995; CAPPELLIN, 2006).

Havia um entendimento de que as mulheres não deveriam trabalhar em troca de dinheiro, defendendo que elas só deveriam trabalhar em casa ou em atividades de caridade. Porém, isto não se aplicava às mulheres da classe baixa, que poderiam ter um emprego mal remunerado, uma vez que as condições de emprego e nível salarial não lhes permitiriam acesso a nenhum poder social e econômico. Carrasco (2008) profere que: os homens não se opunham a que as mulheres trabalhassem, mas, sim, que ganhassem salários.

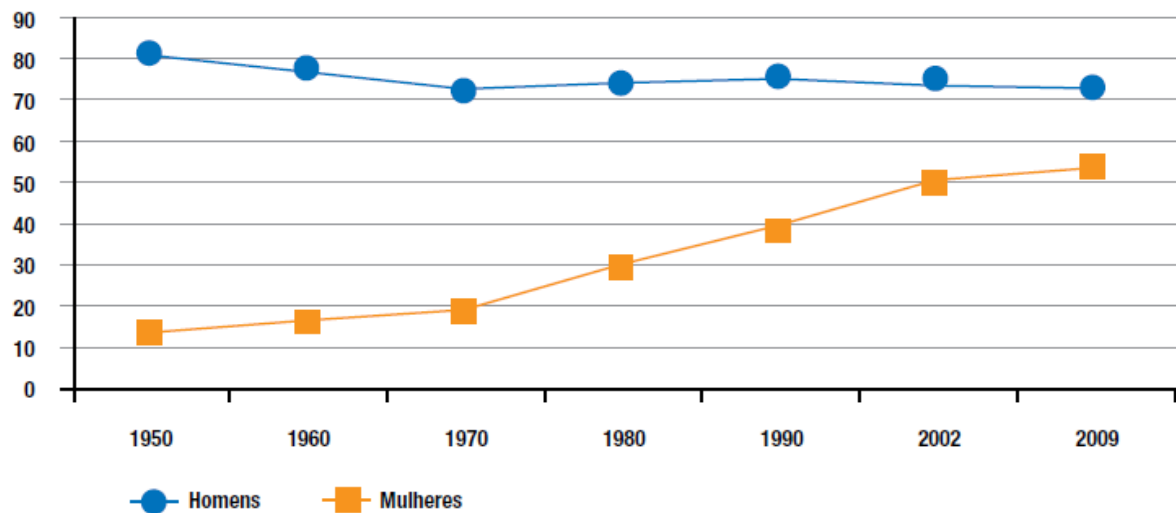


Gráfico 1 – Evolução da participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro no período de 1950 a 2009.

Fonte: Estatísticas do Século XX e PNAD (ambos do IBGE). Tabulação: Madalozzo (2011).

A partir da década de 1970, intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica (Gráfico 1), em um contexto de expansão da economia com acelerado processo de industrialização e urbanização, passando a abranger diferentes camadas sociais. Esse processo associado a persistente crise inflacionária da década de 1980, força as mulheres a um maior engajamento, na medida em que precisam contribuir com o orçamento doméstico. Na década de 1990 e início dos anos 2000, essa participação ganha maior relevância e supera os 50%, ou seja, entre todas as mulheres brasileiras com dez anos ou mais de idade, mais de 50% estavam empregadas ou procurando emprego. Em 1950, esse percentual era 13,6%, segundo dados do IBGE.

2.1.2 Aumento da participação da mulher na renda familiar

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2010), a contribuição das mulheres para a renda das famílias cresceu em mais de 10 pontos percentuais desde 1992. De acordo com o levantamento, em 1992, as mulheres contribuíam com 30,1% da renda familiar, percentual que passou para 40,9% em 2009. Considerando a contribuição das mulheres casadas, o aumento foi ainda mais expressivo: de 39,1% em 1992 para 65,8% em 2009.

Desde 1992, o percentual de famílias (casais), chefiadas por mulheres, cresceu em mais dez vezes, subindo de 0,8% para 9,4% e alcançando 4,3 milhões de famílias. Essa alteração, entretanto, não influenciou na mesma medida a distribuição das tarefas domésticas, pelas quais as mulheres continuam sendo as principais responsáveis (89,9% das mulheres ocupadas, contra 49,6% dos homens) (IPEA, 2010). Enquanto esse contingente nada desprezível de mulheres avança os limites do papel, reservado aos chamados “membros secundários da força de trabalho”, procuram-se evidências de que os seus respectivos cônjuges estejam se ajustando a essa inversão de papéis, tomando para si a responsabilidade com o trabalho doméstico e com os cuidados da família e de seus dependentes.

2.1.3 O retorno da escolaridade para as mulheres

Houve um avanço nos níveis escolares femininos, as mulheres permanecem mais tempo na escola do que os homens, e, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para os dados de 2009, a distância entre os sexos no quesito escolaridade, aumentou.

Em 2008, os homens brasileiros com mais de 10 anos de idade declararam ter, em média, 6,9 anos de estudo. Número inferior ao ensino obrigatório brasileiro que, até 2009, era de nove anos. As mulheres já superavam o patamar, estudando, em média, 7,2 anos. Em 2009, as mulheres brasileiras possuíam, em média, 7,4 anos de estudo. A população adulta jovem é a que mais se sobressai. Os dados da PNAD 2009 mostram que a maioria das mulheres possui escolaridade superior a oito anos: 16,4% delas têm entre oito e dez anos de estudo e 34,9%, mais de 11 anos. Entre os homens, 31% declararam ter estudado por 11 anos ou mais, e 16,6%, entre oito e dez anos. Entre os indivíduos de 18 e 24 anos de idade, está a maior diferença. Trinta e dois por cento das mulheres nessa faixa etária estudam. Entre os homens, a porcentagem cai para 28,9% (IBGE, 2010).

Esse avanço das mulheres nos níveis de escolaridade remete à discussão de que os aumentos dos níveis educacionais representam um investimento para o indivíduo, a fim de maximizar a sua produtividade, as suas habilidades e, conseqüentemente, a sua renda. Essa discussão não é recente, visto que, desde a Riqueza das Nações de Adam Smith, a educação já era considerada uma ferramenta para aumentar os rendimentos do indivíduo.

[...] A aquisição destas habilidades para a manutenção de quem as adquiriu durante o período de sua formação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que constitui um capital fixo e como que encarnado na sua pessoa. [...] A destreza de um trabalhador pode ser enquadrada na mesma categoria que uma máquina ou instrumento de trabalho que facilita e abrevia o trabalho e que, embora custe certa despesa, compensa essa despesa com lucro (SMITH, 1982, p. 248).

A Teoria do Capital Humano, na ótica econômica, colabora com a convicção de que o custo de educar uma pessoa é um custo real, ou seja, é um produto de um trabalho de uma pessoa, e faz parte da renda nacional. Sendo assim, dispêndios em seres humanos poderiam contribuir para o incremento da renda individual e, conseqüentemente, também da renda nacional, resultando no crescimento econômico.

Para Theodore W. Schultz, prêmio Nobel de Economia pelo desenvolvimento da Teoria do Capital Humano, os economistas sempre souberam que as pessoas são parte importante da riqueza das nações, não tendo, todavia, dado o devido destaque ao fato de as pessoas investirem fortemente em si mesmas. Essa ideia de investimento em seres humanos gera resistências, podendo ser considerada, por alguns, como ofensiva à dignidade humana, a partir do ponto de vista de que seria reduzir o homem a um mero componente material (em termos mais econômicos, a um bem de capital), e isto poderia pôr em perigo a sua liberdade, podendo parecer uma espécie de achincalhamento feito a si próprio.

Nesse sentido, Stuart Mill afirmava que as pessoas de um determinado país não podiam ser tomadas como item de riqueza, porque a riqueza só existe para beneficiar as pessoas (MILL, 1983).

Schultz contra-argumenta, dizendo que Stuart estava errado e afirma que: “Ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto à sua disposição. Esta é uma das maneiras por que os homens livres podem aumentar o seu bem-estar” (SCHULTZ, 1973).

Há inúmeros estudos que visam a mensurar o retorno da educação sobre os rendimentos do indivíduo. Barros, Henriques, e Mendonça (2002) buscaram verificar as relações de causalidade entre a expansão educacional e desigualdade de renda, e verificam

que a relação entre o nível de escolaridade média de uma sociedade e a intensidade da desigualdade educacional pode ser genericamente representada por uma curva em forma de “U” invertido. Além disso, percebem que, decompondo a desigualdade salarial, de acordo com suas principais fontes, como: discriminação, segmentação, experiência, educação, ocupação e fontes não identificáveis, as maiores contribuições estão nas fontes não identificáveis (41%) e a heterogeneidade educacional (39,5%).

O investimento em educação, sem dúvida, explica o aumento nos rendimentos para os ambos os sexos, entretanto há uma lacuna, visto que estes retornos crescem mais rapidamente para os homens do que para as mulheres, conforme os dados encontrados por Pontual e Santos (2005).

2.1.4 Considerações finais sobre os diferenciais de rendimentos entre gênero

Embora haja cada vez mais estudos sobre diferenciais de rendimentos, constata-se uma piora na redução da desigualdade entre homens e mulheres, de acordo o *ranking* divulgado pelo Fórum Econômico Mundial através do *The Global GenderGap Report* (2010), no qual o Brasil passou do 81º para o 85º lugar¹⁰, entre os 134 países avaliados. Na América Latina, os melhores colocados são: Trinidad e Tobago (21ª), Cuba (24º), Costa Rica (28º), Argentina (29º) e Nicarágua (30º); e os últimos países do *ranking* são: Paquistão (132º), Chade (133º) e Iêmen (134º). Esse relatório ainda analisa especificamente: trabalho e renda, e, neste quesito, o Brasil indica que a diferença de salário entre homens e mulheres para a mesma atividade é uma das piores do mundo, ocupou, em 2010, a 123ª colocação entre os 134 países analisados. Embora, conforme o relatório, a piora do Brasil está relacionada a perdas na representação política e na educação, além da melhora de posição de outros países, que acabaram ultrapassando o Brasil.

Há uma preocupação com a redução da desigualdade de rendimentos no Brasil, dado o próprio comportamento da sociedade, visto que há melhoramento dos níveis de escolaridade e a queda na taxa de fecundidade¹¹. Em 1980, a média brasileira era de quatro filhos por mulher já, em 2009, de 1,94. Isso revela que o Brasil já atinge patamares europeus de

¹⁰ Na avaliação do *The Global GenderGap Report*, a escala é crescente para o nível de desigualdade, mais próximo de um revela que o país possui maior igualdade.

¹¹ De acordo com o IBGE *apud* Alves (2011), no Brasil, a taxa de fecundidade na década de 1970 era de 6,3 filhos por mulher, em 1970 de 5,8, em 1980 igual a 4,4, em 1990, 2,9, em 2000 de 1,9.

fecundidade, pois, de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde, a taxa de fecundidade desses países, em 2008, ficou em torno de 1,9.

O comportamento da brasileira mudou, e o casamento não é mais central em sua vida, como era antes. No entanto, agora, elas planejam concluir os estudos, ter um trabalho e uma carreira. As mulheres com até sete anos de estudo têm, em média, 3,19 filhos, enquanto as mulheres com oito ou mais anos de estudo (ensino fundamental) têm, em média, 1,6 (IBGE, 2010). Todavia sem que o papel masculino fosse alterado. O Brasil, contudo, possui um agravante relativo às desigualdades entre as classes sociais, que alavancaram a entrada maciça da mulher pobre no mercado de trabalho, sem que fossem necessárias mudanças nas relações de gênero.

Com base nos dados do Cadastro Geral de Admissões e demissões – CAGED de 2010 é possível observar que vem crescendo a diferença salarial entre homens e mulheres, principalmente, entre os cargos que exigem nível superior de escolaridade. A diferença entre os salários de admissão para homens e mulheres em cargos que exigem nível superior chega a 5,96%. O ganho real de salário também foi menor para as mulheres na comparação com os homens. Apesar do aumento acima da inflação, elas obtiveram 25,6%, entre 2003 e 2010, enquanto, para eles, a alta foi de 31,3% (LUPI, 2011).

A sociedade tem avançado na valorização do trabalho feminino, visto que resultou na chegada de uma mulher à presidência da república, entretanto parece que ainda há preconceito, visto que alguns agentes do mercado de trabalho, entre outros aspectos, vejam o papel reprodutor da mulher, bem como a responsabilidade que lhe é atribuída, com o cuidado dos filhos, como uma característica que a torna menos produtiva nesse mercado.

Nesse contexto, descobrir onde a discriminação é maior ou menor, diante da escala salarial, torna-se relevante. Essa investigação foi realizada por Pontual e Santos (2005), e os autores chegaram uma série de conclusões importantes.

Verificaram que o retorno da educação¹² é positivo em todos os níveis analisados e que este tem crescido ao longo da escala de rendimentos tanto para os homens como para as mulheres. Porém, esses retornos aumentam mais rapidamente para os homens do que para as mulheres. Ou seja, os retornos crescentes à escolaridade, associados a uma heterogeneidade não decrescente dentro dos níveis de escolaridade, sugerem que não necessariamente maior educação implica maior equidade na distribuição da renda, eis que um ano adicional de escolaridade tem impactos diferentes sobre os rendimentos para homens e mulheres, com o

¹² A pesquisa de Pontual e Santos (2005) utilizou dados da PNAD de 1999 e analisou homens e mulheres entre 25 a 55 anos de idade.

mesmo nível de educação.

Guimarães (2004), em sua análise sobre esta questão, constata a presença de discriminação em relação às mulheres, sendo esta crescente: dos níveis iniciais de rendimento para os mais elevados. Isto indica que os aumentos proporcionais do número de trabalhadores do sexo feminino em relação aos homens podem contribuir com a equalização da distribuição da renda *per capita*. Uma explicação para tal fenômeno, sugerida pelos autores, é a de que haja diferenças na qualidade da escolaridade, mas, para isto, necessariamente haveria uma discriminação por gênero já na escola.

Outra razão para tal fenômeno seria a ocupação das mulheres que, segundo Margonato e Souza (2011), estão alocadas em ocupações mais precarizadas, como o segmento de serviços, por exemplo.

Ainda, com base no estudo de Pontual e Santos (2005), que utilizaram o método de Regressão Quantílica, estes verificaram que, nos quantis mais elevados, encontraram-se as maiores diferenças da distribuição de rendimentos, corroborando com a suposição de que ocorrem menores probabilidades de ascensão profissional (o chamado Teto de Vidro) que impedem que mulheres, com rendimentos mais elevados, alcancem o mesmo nível de rendimento dos homens. Acompanhando os resultados, encontrados por Pontual e Santos (2005), nota-se o mesmo comportamento para o ano de 2009, conforme Gráfico 2.

Diante de tais evidências, hipoteticamente, poderia o mercado operar na seguinte lógica: o homem passa para um melhor posto de trabalho (função/cargo), ficando, assim, menos homens na disputa por aqueles postos piores. A escolarização nesse caso, poderia ainda fazer alguma diferença positiva para as mulheres, mas não, suficiente para equipará-las aos seus pares.

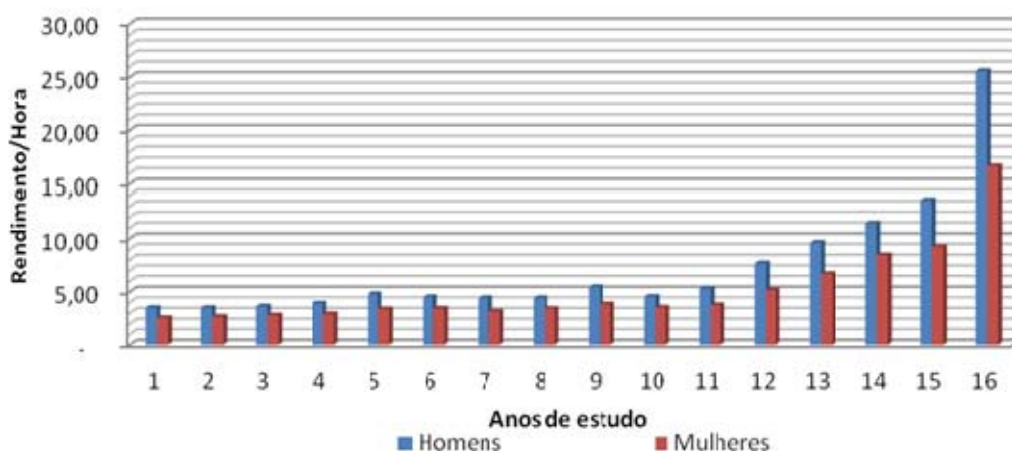


Gráfico 2 - Remuneração/Hora média, segundo anos de estudo, por gênero no Brasil, no ano de 2009.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora

Nota: Dados que abrangem indivíduos de 14 e 65 anos das Zonas Urbanas.

Portanto, apesar da crescente participação no mercado, apesar da melhora dos níveis escolares, apesar das conquistas no âmbito legal e da mulher estar assumindo novos papéis sociais, como o de provedora, ainda assim se mantêm os diferenciais de rendimentos. Uma hipótese é a permanência dos papéis tradicionais que também são mantidos, como os de responsável pelas tarefas domésticas e os cuidados com os membros da família e os seus dependentes, ou seja, o trabalho não-remunerado.

3.O TETO DE VIDRO

O fenômeno, chamado “Teto de Vidro”, define um limite invisível superior na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente. A expressão “de vidro” pretende elucidar a ideia de uma barreira invisível, já que não se trata de uma prática explícita no mercado de trabalho. Não representa uma barreira tangível, que possa ser facilmente identificada.

Além do Teto de Vidro, há também o problema do fenômeno chamado de "Chão Pegajoso", nesta expressão, estão implícitas as forças que mantêm as mulheres presas na parte inferior da pirâmide econômica (WIRTH, 2004).

Não há registros sobre a criação do termo “Teto de Vidro”, e de acordo com Rocha (2006), teria sido o *Wall Street Journal*, em 1986, que o popularizou através de um artigo acadêmico por AM Morrison que verificou o fato de que, em grandes corporações na Europa e América do Norte, as mulheres raramente passaram a representar mais de 10% das chefias e 4% dos *Chief Executive Office* – CEO e presidentes.

Mesmo com o grande aumento da força de trabalho feminina no mundo, permanecem as diferenças com relação a salários e a igualdade de tratamento nas promoções quanto ao gênero. Em média, mesmo mais educadas do que seus pares, elas ocupam proporcionalmente um índice bastante inferior nos postos de trabalho em cargos de comando, expressando não apenas um desperdício grande de talento, mas também demonstrando investimentos mal sucedidos em educação.

O que se sabe é que há algumas diferenças no comportamento das mulheres em relação aos homens, nas formas de gestão nas empresas, que passam a ser relevantes para a identificação do Teto de Vidro, como a educação, a experiência, a capacidade e a motivação. Ainda que parte dessas características seja extremamente complexa e não esteja disponível nas bases de dados usuais, diante dos dados disponíveis, muitos países identificaram existência do fenômeno universalmente. Esta diferença desperta interesse em busca da compreensão de que e/ou quais são os comportamentos e/ou as causas que resultam nesse fenômeno. Com base em pesquisas já realizadas, a próxima seção deve apresentar alguns resultados que podem colaborar com tal investigação.

3.1 O Teto de Vidro no mundo

Romper o Teto de Vidro exige um mapeamento dos mecanismos de causalidade que permanecem impedindo a ascensão das mulheres em suas carreiras. Esse comportamento do mercado de trabalho persiste inclusive naquelas nações mais desenvolvidas, nas quais são viabilizadas, cada vez mais, pesquisas, para tentar descobrir qual a razão para tais diferenças. O intrigante é que estudiosos de vários países indicam que nações com maior Índice de Desenvolvimento Humano – IDH apresentam maiores desigualdades de gênero (PNUD, 2010).

Na Austrália (segundo maior IDH do mundo em 2010)¹³, utilizando a base de dados HILDA¹⁴, Kee (2005) analisa as diferenças salariais entre homens e mulheres nos setores público e privado, ao longo da distribuição salarial. Utilizando a Regressão Quantílica e a análise contra factual de decomposição, pôde concluir que há presença forte do Teto de Vidro no setor privado, o que não aparece no setor público, já que a distribuição salarial se mostrou mais uniforme. Uma possível explicação fornecida pelo autor é a da adoção de regimes de pagamentos diferentes (*Australian Public Service – APS*) aos servidores públicos australianos que possuem um teto salarial, já, na iniciativa privada, a concorrência é bem mais rigorosa, não havendo nenhum esquema padronizado de pagamento nas diversas empresas, e, com isto, os ganhos potenciais podem ser extremamente diversificados.

O autor constata que a aceleração do hiato de gênero, ao longo da distribuição, não desaparece, mesmo depois de extensivos controles (demográficos, ocupacional, geográficos e variáveis da indústria). Uma vez que a diferença salarial observada é atribuída às diferenças nos retornos às características de gênero, de acordo com o autor, esse resultado refere-se à explicação sobre as dificuldades no ambiente de trabalho enfrentado pelas mulheres. Essa conclusão está de acordo com o encontrado por Albrecht *et al.*, (2003), em ser mais provável de ocorrer no topo da distribuição de renda, onde há relativamente menos mulheres.

Para Smith, Smith e Verner (2010), que buscaram identificar o hiato na remuneração por gênero dos cargos de alto de escalão¹⁵, durante o período observado (maiores empresas

¹³ De acordo *ranking* do IDH, publicado pela PNUD em 2010.

¹⁴ *Household, Income and Labour Dynamics in Australia – HILDA* trata-se de uma pesquisa que apresenta um conjunto de dados em painel de âmbito nacional que coleta aleatoriamente informações das famílias australianas. Esse trabalho utilizou dados coletados do segundo semestre de 2001, composto por 12.252 domicílios, selecionados a partir de 488 regiões em diferentes localidades de toda a Austrália.

¹⁵ Os cargos considerados na pesquisa são aqueles de CEO – *Chief Executive Officer* (que corresponde ao cargo mais alto da empresa), os vice-diretores (profissionais que possuem responsabilidade global por uma determinada área) e executivos potenciais (que, por equivalência, seriam os *treinees* brasileiros).

privadas dinamarquesas, baseado em um conjunto de dados organizados em painel relativos ao período 1996-2005), o total de diferença entre os sexos para altos executivos e potenciais executivos caiu de 35% para 31%. E, mesmo controlando diversas características das empresas e dos indivíduos, como: experiência profissional, escolaridade, nível ocupacional do cônjuge, dimensão da empresa e outros, constata-se que persistem as evidências de Teto de Vidro e do chão pegajoso nas empresas privadas da Dinamarca.

Diante dos controles pré-estabelecidos, os autores também identificaram que as mulheres foram escorregando na distribuição de renda nas últimas décadas, exatamente o contrário do que vem ocorrendo, se comparados esses grupos aos mesmos grupos de mulheres dos Estados Unidos. Uma das hipóteses apresentadas é de que a Dinamarca vem constituindo políticas extremamente facilitadoras para a ausência ao trabalho, em benefício da família (licenças para cuidar de crianças e doentes, por exemplo), e estas políticas, como ressaltam os autores, podem estar prejudicando as mulheres que atuam nos cargos de alto escalão em comparação com as mulheres pertencentes à parte inferior da pirâmide do mercado de trabalho (SMITH *et al.*, 2010).

É possível identificar que políticas favoráveis à família, como licença-maternidade, podem refletir em efeitos não propositais, mas, negativos sobre a carreira do sexo feminino, porque as mulheres podem estar fora da força de trabalho em períodos mais longos durante aquelas fases de crescimento das crianças, precisamente no momento em que os homens acabam avançando em suas carreiras.

A Suécia¹⁶, que apresenta um hiato de gênero reduzido, quando comparado aos padrões internacionais, também apresentou a existência do Teto de Vidro. Segundo a pesquisa de Albrecht, Björklund e Vroman (2001), há grande diferença entre homens e mulheres no topo da distribuição salarial.

Os suecos possuem base de dados que possibilita esse tipo de análise desde 1968, e, nessa pesquisa especificamente, os autores compararam dados do final da década de 1990 com aqueles da década de 1980. Além disso, fizeram análises comparativas com os EUA e utilizaram uma série de variáveis de controles, são elas: 46 combinações de níveis de áreas de educação, idade, idade ao quadrado, imigrantes/não imigrantes, setor público/privado, 24 setores da indústria e 107 profissões (ocupação).

Com auxílio da Regressão Quantílica e análise de decomposição de Oaxaca Blinder, os autores puderam concluir que o Teto de Vidro ficou mais evidente na década de 1990 do

¹⁶ A Suécia está entre os dez países mais igualitários do mundo, conforme relatório da PNUD de 2010.

que era na década anterior, e mostrou-se mais evidente na Suécia do que nos Estados Unidos, ao contrário do que se poderia esperar, dado o fato de que a diferença salarial média dos suecos é menor do que o *gap* salarial americano. Quanto à análise de imigrantes recentes comparadas a outros trabalhadores, para os imigrantes a diferença salarial se mostrou constante ao longo de toda escala de salários.

Ao adicionarem as variáveis – campo da educação, setor e indústria – há uma redução nas lacunas entre gênero, mas esta ocorre em toda a distribuição. Quando incluíram ocupação, diminuíram, substancialmente, as diferenças no topo da distribuição. Com o conjunto completo de controles, foram capazes de "explicar" cerca de três quartos do hiato de gênero no topo da distribuição e, incluindo a ocupação, chegam a “explicar” um terço do hiato de gênero, embora deixem claro que a ocupação é somente outra maneira de mostrar o efeito Teto de Vidro, que se manifesta, em parte, através da segregação ocupacional.

Embora incluindo a variável “ocupação”, os autores só conseguem explicar menos da metade do hiato de gênero no topo da distribuição. Isso indica que há efetivas diferenças nas recompensas por gênero no topo da distribuição, no mercado de trabalho sueco, que ainda não foram esclarecidas.

Para os Estados Unidos, Kaufman e Hotchkiss (2003) mostram a baixa representatividade das mulheres em cargos de alto de escalão e apontam como o resultado a baixa experiência das mulheres, todavia a inserção da mulher no mercado de trabalho americano se deu ainda na década de 1950.

Jones e Makepeace (1996) utilizam uma base de dados com mais de 4.000 funcionários em tempo integral de uma Instituição financeira da Grã-Bretanha e constataram que as mulheres não recebiam tratamento igual ao dos homens. Um dos motivos para esse resultado era a falta de uma licença maternidade que permitisse o afastamento por tempo determinado e o retorno da mulher após o parto para a mesma função que exercia anteriormente.

Sabir e Aftab. (2007) examinaram o *gap* salarial no Paquistão, no período de 1996-1997 e 2005-2006, e houve um aumento significativo no diferencial de salários ao longo dos últimos nove anos, mesmo com o controle de uma série de características da pessoa e de emprego na amostra combinada. Através da Regressão de Quantilica, notaram que a desigualdade entre gênero aumenta na escala salarial. Os resultados mostraram que a diferença salarial na parte média-baixa da distribuição de renda condicional é mínima, mas o Teto de Vidro existe e é consistente.

Bjerk (2008) assinala que a existência de Teto de Vidro não está apenas relacionada à discriminação contra gênero, mas também, à dificuldade de avaliação de habilidades dos trabalhadores tanto na contratação como na promoção.

No Canadá, os homens são duas vezes mais propensos que as mulheres a conquistarem cargos de gerentes seniores. Um padrão que mudou pouco nos últimos 22 anos. E a mesma tendência pode ser encontrada no nível da gestão intermediário. Os homens têm sido, consistentemente, 1,5 vezes mais propensos do que mulheres a ocupar cargos de gestão intermediária desde 1987. O Canadá, no ano de 2009, possuía 82.000 posições de gerência sênior, sendo que 56.000 eram ocupadas por homens, mesmo considerando que as mulheres representam quase metade da força de trabalho desse país. De acordo com as autoras da pesquisa, no atual ritmo, levará cerca de 150 anos para as mulheres conquistarem a igualdade com os homens, no que se refere à busca da gerência intermediária. Afirmam ainda que é pouco em comparação com a eternidade que seria necessária para atingir igualdade para a gerência sênior (CHENIER; WOHLBOLD, 2011).

Observada a recorrência dos fatos, apontados para o Teto de Vidro, em 2003, na Noruega, inicia-se uma discussão sobre que medidas devem ser adotadas, a fim de inibir esse tipo de barreira para as mulheres. Então, foi proposto o regime de cotas, instituído em 2006. Esse país, impôs (através de legislação) uma cota, exigindo que os conselhos de administração das empresas de capital aberto fossem compostos por, pelo menos, 40% de membros do sexo feminino, no período de dois anos. A partir daí, outros países já adotaram este sistema, como a Espanha¹⁷ (em 2007), a Holanda (2009), a França (2010) e a Islândia (2010), e este sistema tem sido proposto igualmente para a Bélgica, a Finlândia e a Suécia (MATSA; MILLER, 2011).

Em 2011, foi examinado o impacto da cota da Noruega sobre o perfil de gestão das empresas afetadas pela nova legislação, comparativamente à de outras empresas escandinavas, públicas e privadas, que não foram afetadas pela nova regra. Ao comparar dados financeiros das empresas de capital aberto na Noruega, para uma amostra simular das empresas não cotadas na Noruega e empresas cotadas e não cotadas em outros lugares na Escandinávia, Matsa e Miller (2011) descobriram¹⁸ que a cota está associada a um declínio

¹⁷ No caso do projeto espanhol, a lei combinava incentivos para a participação no conselho do sexo feminino, juntamente com os requisitos que as mulheres representem, pelo menos, 40 por cento dos candidatos eleitorais (MATSA; MILLER, 2011).

¹⁸ Utilizando dados organizados em painel de empresas escandinavas do período de 1999 a 2009 que se trata de um conjunto completo de dados das sociedades anônimas (Sociedades anônimas – Excluindo Bancos e Instituições financeiras que estão sujeitos a regras diferenciadas de propriedade na Noruega).

relativo da rentabilidade das empresas. Após as cotas, a proporção de lucros operacionais para os ativos entre as empresas afetadas diminuiu.

A cota, introduzida na Noruega, criou uma oportunidade única para os pesquisadores analisarem como a liderança feminina afeta os resultados da empresa, e decompondo a mudança nos lucros, identificaram que o aumento dos custos de trabalho (de demissões em menor número e mais emprego relativo), foi a causa primária da redução na rentabilidade¹⁹. Isto sugere que o cumprimento da cota foi dispendioso para as empresas no curto prazo, mas levanta questões importantes sobre os impactos de longo prazo.

O menor número de demissões pode refletir uma atitude mais orientada por parte das diretoras, com uma perspectiva mais voltada para o longo prazo, pois podem estar mais dispostas a incorrer em maiores custos de curto prazo, para aumentar a produtividade dos trabalhadores em períodos futuros. Esse tipo de comportamento feminino já foi identificado em outros estudos²⁰ que atribuem características específicas às mulheres em relação aos homens, eis que elas são mais cautelosas nas suas decisões de investimentos.

3.2 O Teto de Vidro no Brasil

No Brasil, os indícios para a existência do Teto de Vidro estão naqueles dados que, mesmo médios (ou seja, não considerando vários fatores capazes de influenciar as análises estatísticas), expressam as diferenças existentes. O rendimento médio para homens e mulheres, considerando níveis de escolaridade, de doze anos ou mais, revelam que as mulheres recebem 58% do rendimento dos homens (IBGE, 2010). E, sobretudo, quando se analisa a representação de mulheres em cargos de chefia, verifica-se a representatividade mínima delas, visto que, de acordo com a pesquisa do Grupo Catho²¹, em 2007, somente 8% dos presidentes de empresas eram do sexo feminino.

¹⁹ A identificação se deu através da apuração dos dados, na qual se verificou uma redução, em média, de 4,2% a lucratividade dos ativos, enquanto houve um aumento médio de 4,1% nos custos relativos ao trabalho.

²⁰ Ver BARBER, Brad M ; ODEAN, Terrance. Boys will be boys: gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, February 2001. Disponível em: <<http://faculty.haas.berkeley.edu/odean/papers/gender/BoysWillBeBoys.pdf>. Acesso em: 03 de mar. 2012

²¹ Disponível em: <http://www3.catho.com.br/salas_e_Mulheres.php>

Coelho, Fernandes e Foguel (2010), em recente estudo, analisaram as diferenças de rendimentos em termos de promoção²², com dados de grandes empresas nacionais e estrangeiras que operam no mercado brasileiro. Puderam concluir que os homens possuem mais chances de ser promovidos, tanto nas empresas nacionais como nas multinacionais. E ambos os tipos de empresas tendem a promover mais rapidamente homens do que mulheres. Todavia, quando analisam os aumentos salariais após a promoção, verificam que a magnitude é semelhante para ambos os sexos, em ambos os tipos de empresa.

Quanto à constatação da tendência de igualdade na remuneração após a promoção, trata-se de um resultado esperado, pois a legislação trabalhista brasileira prevê isonomia salarial, e, portanto, como os autores comparam as promoções para os mesmos cargos de diferentes sexos, não poderia ser diferente, salvo se houvesse uma ruptura do art. 461²³ da CLT. Sobretudo, tais evidências indicam que os indícios do Teto de Vidro são sutis e podem estar residindo na desigualdade de oportunidades, conforme é observado na Tabela 2.

Tabela 2 - Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica (excluindo setor público) e tamanho da empresa nos anos de 2003 e 2010 para o Brasil

Tamanho da empresa	2003		2010	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 49 empregados	63	37	58	42
De 50 a 249 empregados	74	26	69	31
250 ou mais empregados	73	27	70	30

Fonte: RAIS 2003 e 2010 – Elaborado pela autora.

Estudos apontam as dificuldades de ascensão das mulheres no Brasil, visto que estão predominantemente alocadas em empresas de pequeno e médio porte, em comparação com as maiores. Bruschini e Puppini (2004), em uma de suas pesquisas, chegam a apontar que este quadro estaria mudando, o qual indica que, com base nos dados da RAIS de 2000, para o Brasil, as mulheres, dirigentes de empresas com mais de 250 empregados, atingiam 30% dos

²² Utilizaram as seguintes bases de dados para suas análises: Microdados da RAIS/MTE, CCE/Bacen e CCEX/SECEX. Selecionaram apenas empresas com mais de 500 empregados (1.482 firmas), apenas empregados com diplomas universitários e somente as seguintes ocupações: contadores, administradores, economistas, advogados, engenheiros, gerentes intermediários, gerentes ou diretores. Condicionados a uma admissão entre 1991 e 1995.

²³ Art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

postos, enquanto, nas empresas de até 49 empregados, representavam 22,6% e, nas empresas onde há de 50 a 249 empregados, elas ocupavam 16,5% dos postos de chefias.

Contudo, os dados para os anos de 2003 e 2010 (Tabela 2), mostra que o maior percentual de dirigentes femininos está naquelas empresas de até 49 empregados, revelando, portanto, um cenário menos otimista do que aquele descrito por Bruschini e Puppini (2004)²⁴.

Em tempos de economia globalizada, assiste-se a forte tendência mundial no sentido da concentração das atividades produtivas em torno de um número cada vez mais reduzido de grupos econômicos. Fundamentalmente, pela concorrência cada vez mais acirrada, existente entre as empresas, e pelo fato desta impor uma otimização na produção e no funcionamento destes entes econômicos, reduzem-se os custos de produção e, por sua vez, possibilita-se o oferecimento no mercado de produtos mais competitivos que possam, unitariamente, agregar o valor máximo. Dentro deste contexto, as empresas buscam se tornar mais competitivas, objetivando abarcar uma fatia mais significativa do mercado, ou ainda, para não serem destruídas pela concorrência, adotam estratégias econômicas, como as fusões, as cisões e as incorporações de organizações, principalmente daquelas de maior poderio econômico.

Se essa é uma tendência e se a maioria das mulheres que conseguiu obter um cargo de gestão concentra-se nas pequenas e médias empresas, este movimento do mercado poderia configurar em mais entrave ao avanço das mulheres em busca da igualdade de rendimentos e oportunidades (Tabela 3).

Tabela 3 - Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica nos anos de 2003 e 2010.

Ano/Natureza Jurídica do emprego	Homens	Mulheres
2003- Iniciativas Pública e Privada	58,33	41,67
2003 - Apenas Iniciativas Privadas	66,54	33,46
2010 - Iniciativas Pública e Privada	55,19	44,81
2010 - Apenas Iniciativas Privadas	62,16	37,84

Fonte: RAIS 2003 e 2010 – Elaborado pela autora

Curiosamente, realizaram-se as mesmas tabulações por tamanho de empresa, incluindo e excluindo o setor público²⁵ alternadamente, e identificou-se que o Estado, como

²⁴ Ressalva-se que, no trabalho das autoras, a metodologia não revela cortes/seleções (público/privado), portanto faz todo o sentido a análise otimista das mesmas, se considerados tanto a esfera pública (Estado – Empregador) quanto o mercado privado.

²⁵ Para esta tabulação, foram consideradas as empresas, cuja natureza jurídica seja: entidades empresariais privadas, entidades sem fins lucrativos e pessoas físicas e outras formas de organização legal, sendo, portanto, excluídos o setor público: federal, estadual e municipal e as empresas estatais.

empregador, atua como um agente redutor dos indícios do Teto de Vidro. Se analisados os dados sem tal corte, o cenário acompanharia aquele citado pelas autoras.

A Tabela 3 apresenta análises comparativas (público/privado), quando são excluídos os dados do setor público: federal, estadual e municipal, além das empresas estatais, permanecendo apenas aqueles empregadores, “guiados pela mão invisível”. Salienta-se que a participação das mulheres em cargos de alto escalão diminui, apesar do distanciamento entre o público e privado estar diminuindo ao longo do tempo.

3.3 Possíveis causas do Teto de Vidro

Dentre as mais diversas causas que podem ser listadas como indícios contribuintes para a existência do Teto de Vidro, encontra-se o *networking*. O mercado de trabalho atual requer uma inesgotável fonte de contatos, principalmente derivada das redes sociais, importante ferramenta dos Setores de Recursos Humanos das empresas, responsáveis pela seleção de pessoal.

Segundo o estudo realizado por McDonald (2011), as chances de uma pessoa arranjar um emprego, por meio de seus contatos, considerando a sua experiência profissional e o seu gênero, aumenta. O trabalho, que utilizou como base de dados mais de 12 mil americanos, mostrou que ter experiência de trabalho na área em que se quer uma vaga é essencial para desenvolver relações que ajudem na recolocação no mercado. Porém, estes benefícios são mais usufruídos por homens do que mulheres, sendo que, a cada ano de experiência adquirida por um empregado, melhora as suas chances de recolocação em 12% através do *networking*, enquanto a experiência profissional para as mulheres não melhora em nada as suas chances para a recolocação por indicação.

O pesquisador destaca que os homens costumam cultivar mais as amizades em cargos com poder de decisão. Essa diferença de comportamento poderia estar associada às pesadas responsabilidades domésticas das mulheres, visto que elas, no Brasil, dedicam-se em média três vezes mais horas aos afazeres domésticos, quando comparado a eles, como pode ser visto na Tabela 4 a seguir. Vale ainda ressaltar que se encontra essa diferença, considerando-se apenas cargos de dirigentes, o que pressupõe um bom nível de ensino, se forem levados em consideração todas as mulheres e os homens ocupados, e esta diferença chega a cinco vezes mais horas.

Diante desse fato, poderia ser atribuída uma armadilha que existe para as mulheres, que inicia com a dedicação desproporcional aos afazeres do lar, que reflete em menos tempo para os contatos e redes sociais do mundo do trabalho, diminuindo as chances de emprego através de indicação (que normalmente reservam as melhores posições), que resulta em empregos menos privilegiados e que, por sua vez, pagam menores salários, reduzindo o seu poder de barganha diante das decisões relativas ao tempo gasto em trabalho no ambiente doméstico (Tabela 4).

Tabela 4 – Horas médias dedicadas a afazeres domésticos por semana, por gênero e por carga horária trabalhada no mercado de trabalho por Dirigentes no Brasil no ano de 2009²⁶.

Carga Horária no Mercado de Trabalho	Horas Domésticas Mulheres	Horas Domésticas Homens
Até 14 horas	56,00	14,40
15 a 39 horas	47,59	16,47
40 a 44 horas	47,85	17,11
45 a 48 horas	51,07	14,03
49 horas ou mais	41,33	13,48
Média	47,49	15,79

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora

O estudo de McDonald (2011) sugere que, independente das razões, os resultados mostram que a prática de recrutar informalmente afeta as chances das mulheres no mercado de trabalho.

Ressalta-se que, atualmente, os Departamentos de Recursos Humanos buscam, cada vez mais, recrutar através das redes sociais. Isto poderá ser mais um complicador para as mulheres. De acordo os dados divulgados por um estudo realizado pela Career Enlightenment²⁷, em 2010, 92% dos empregadores planejaram utilizar as Redes Sociais ou chegaram mesmo a recorrer a elas para recrutar candidatos.

Madalozzo (2010) assinalam a dificuldade da promoção das mulheres e que esta é resultado de um conselho de administração na empresa. Em sua pesquisa que analisa 370 empresas²⁸ brasileiras e os indivíduos com cargos de alto escalão, considerou características da empresa, como: receita líquida, tempo de existência da empresa, se tem ou não um conselho, percentual de controle acionário pelos executivos da empresa, região e setor. E

²⁶ Essa amostra é constituída por homens e mulheres, de regiões urbanas, ocupados, entre 14 e 65 anos, que trabalham com carteira assinada, recebiam até R\$ 16.500,00 e ocupam cargos de dirigentes.

²⁷ A Career Enlightenment é uma empresa de orientação profissional especializada na Web; estudo disponível em: <http://www.jorgemanuelbraz.com/2012/01/10/empresas-recrutam-mais-atraves-das-redes-sociais/> Acesso em: 12 jan.2012.

²⁸ Utilizou a base dados, disponibilizada pelo Instituto de pesquisas Sensus de 2007 – Aplicação do Probit.

características dos CEOs, como: idade, educação, tempo de empresa, cargo e gênero. Constatou que apenas 7,8% da amostra (do total de executivos) são mulheres e que, se há um conselho de administração na empresa, a chance de a mulher ser uma executiva de alto escalão diminui em 12%.

Sabendo-se que o cenário econômico demonstra uma forte concentração das empresas sob o controle de poucos grupos empresariais ou mesmo indivíduos, e os resultados, encontrados por Madalozzo (2010), são reveladores. A autora explica que, como consequência desses movimentos do mercado, estão aqueles derivados de ações das organizações que mais crescem e oferecem uma quantidade crescente de postos de trabalho, podendo diminuir as oportunidades para a mão de obra feminina.

Na União Europeia, os Conselhos de Administração de grandes empresas têm, em média, 10% de mulheres. Em 97% dos casos, o presidente executivo é um homem. No entanto, 60% dos diplomados são mulheres (REDING²⁹, *apud* Fórum da mulher, 2011).

Cada vez mais, se fala em Governança Corporativa, cujo papel é exatamente recomendar que as empresas tenham Conselhos de Administração, e estes devem (deveria) ser os guardiões do objeto social e do sistema de governança. É ele quem decide os rumos do negócio, conforme o melhor interesse da organização. Dentre outras responsabilidades, esse conselho é responsável por contratação, dispensa, avaliação e remuneração do diretor-presidente e dos demais executivos (IBGC, 2010). As boas práticas de Governança Corporativa têm (deveriam ter) a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar o seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade e não, compactuar com a ação de discriminar.

Tabela 5 - Percentual de ocupação por gênero para o Brasil nos anos de 2003 e 2010

Cargo/Ano	Homens	Mulheres
2003.....		
Diretor	68,69	31,31
Gerente	66,89	33,11
Supervisor	73,65	26,35
2010.....		
Diretor	61,83	38,17
Gerente	62,14	37,86
Supervisor	70,25	29,75

Fonte: RAIS 2003 e 2010 Elaborado pela autora.

²⁹ Viviane Reding é vice-presidente da Comissão Europeia, responsável pela Justiça em declaração, como convidada no 11 Fórum da Mulher, ocorrido em Deauville em 2011.

A Tabela 5 mostra que há uma melhora, entre os anos de 2003 e 2010, em todos os níveis hierárquicos. No entanto, essa conquista pelo espaço nos cargos de gestão parece crescer lentamente, menos de um ponto percentual por ano. Nessa velocidade, o mercado ainda levará muitos anos para que exista a igualdade de ocupação para o nível intermediário (supervisor – nível hierárquico que acumula o maior número de postos de trabalho), por exemplo.

Albrecht e Björklund (2001) que estudaram o fenômeno do Teto de Vidro na Suécia, sugerem que essa barreira à ascensão, poderia ser baseada em gosto, isto é, as mulheres suecas preferem trabalhar em empregos de salário familiar, o que os autores não acreditam. Creem mais fortemente que as causas estejam em um conjunto de políticas existentes na Suécia que influenciam a interação entre trabalho e família, especificamente, no que se refere às políticas de licenças parentais e o sistema de creche. Estas políticas dão às mulheres suecas (e aos homens) um forte incentivo para participarem da força de trabalho.

Ao mesmo tempo, os benefícios existentes podem desencorajar o comprometimento intenso com a carreira, já que os pais estão mais envolvidos na criação dos filhos. Na prática, isto significa que as mulheres têm incentivos mais fortes para participarem da força de trabalho, mas não costumam utilizá-lo muito. Este efeito da política pode ser agravado por parte dos empregadores, que passa a esperar menos comprometimento da carreira de suas empregadas (ALBRECHT; BJÖRKLUND, 2001).

Altos salários, na parte inferior da distribuição de renda, também podem influenciar o Teto de Vidro, pois tornam difíceis para as mulheres executivas contratar ajuda doméstica ou de cuidados infantis, em função do alto custo. Como resultado, as mulheres podem optar por trabalhos menos exigentes que seriam aqueles em que elas fazem melhor em relação aos homens na parte inferior e média da distribuição de renda. Em função disto, a renda cai substancialmente no topo da distribuição salarial.

O Teto de Vidro pode ser também atribuído à falta de apoio dentro da própria organização que a mulher está inserida, conforme pesquisas já referidas neste estudo. A mulher possui uma rede de contatos, dentro e fora da empresa, menor que a dos homens, e isto pode contribuir para a formação insuficiente no desenvolvimento de novas competências, a falta de modelos e a ausência de um mentor na sua carreira, um *coach* (que costuma direcionar para escolhas de sucesso, por experiências já vividas ou, até mesmo, outros contatos derivados da rede).

O sacrifício para as mulheres, em busca de experiências internacionais (requisito altamente pontuado pelas empresas para cargos de gestão), também tende a ser maior do que

para os homens, tendo em vista que a mulher costuma ponderar os riscos ao perderem momentos especiais ao lado de filhos pequenos, por exemplo; e, inevitavelmente, posições de nível sênior exigem larga carga horária de dedicação à empresa.

Este capítulo buscou, por conseguinte, demonstrar questões importantes que contribuem para a formação de barreiras no mercado de trabalho para as mulheres e verificou que parte delas tem a ver com o comportamento da sociedade, da empresa e das próprias mulheres. Inevitavelmente, resgatam-se os questionamentos sobre o papel da mulher, pois não se trata de uma questão simples e tampouco pontual.

As empresas podem aderir a ações afirmativas, para coibir ou minimizar o tamanho dessas barreiras, como algumas já o fazem. Por exemplo, no Brasil, há os programas de Pró-equidade³⁰. Diante do envelhecimento da população e das baixas taxas de fecundidade e, conseqüentemente, a redução de novos talentos, os Recursos Humanos das empresas precisarão captar e preparar pessoas para os cargos seniores e o potencial das mulheres deverá ser reconhecido. Contudo, essas ações, não parecem ser capazes de garantir que o desenvolvimento afete igualmente homens e mulheres. Segundo, Pereira *et al* (2010) a categoria gênero, é essencial para compreender a dinâmica do desenvolvimento, já que demonstra aspectos básicos da organização, da produção e do trabalho.

Nesse contexto, o próximo capítulo abordará o papel da mulher na sociedade atual, e conta com a contribuição de literaturas que tratam da Economia Feminista (ainda incipiente), que questiona o paradigma dominante e sua abordagem androcêntrica e contribui para dar visibilidade ao aporte econômico das mulheres. O capítulo está estruturado em três seções, a primeira, aborda questões relativas a contratação das mulheres, e alguns aspectos que veladamente podem levar a discriminação no emprego, com base nas legislações brasileiras vigentes. Procurou-se ressaltar, as menos exploradas na literatura, não se objetivou trazer todas as questões inerentes ao tema, pois são extensas.

A segunda seção aborda os afazeres domésticos, essa questão está inclusa nesse estudo, pelo fato de que são as mulheres as maiores responsáveis pelos cuidados com a família e a reprodução da vida humana, e esses afazeres, determinam diversidades nos ciclos

³⁰ Programa Pró-equidade de Gênero (criado em 2005) objetiva promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições, por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. As empresas e as organizações públicas e privadas desenvolvem o programa durante 12 meses. Para receberem o Selo Pró-equidade de Gênero, é preciso que tenham executado, com êxito, no mínimo, 70 % das ações planejadas. O Pró-Equidade de Gênero está em sua 3ª edição – período 2009-2010 – e conta com 72 organizações públicas e privadas brasileiras que cumpriram todas as etapas de adesão ao programa. Disponível em: <<http://www.proequidadedegenero.net.br/>> Acesso em: 21 fev. 2012

de vida das pessoas, que tende a comprometer a inserção feminina no circuito produtivo. A terceira e última seção trata das questões relativas à segmentação e segregação do mercado de trabalho, já identificadas em diversos estudos, como fontes de desigualdades desse mercado. A escolha por essas questões justifica-se pela ocorrência de parecer persistir no imaginário, o fato de compreender a mão de obra feminina, como uma mão de obra secundária, e entendeu-se que essas abordagens, pudessem colaborar, na investigação proposta.

4. ECONOMIA FEMINISTA E O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE ATUAL

É verdade que o papel da mulher na sociedade vem mudando, com maior evidência na sociedade industrial, quando o mundo do trabalho se divide no mundo doméstico, embora as mulheres das camadas populares já fossem submetidas ao trabalho fabril. Mas o papel feminino, em geral, sempre foi restrito ao mundo doméstico, de submissão ao homem, como uma sociedade patriarcal³¹.

No Brasil, a maioria das operárias das primeiras fábricas instaladas fazia parte da imigração europeia, e, nessa época, o governo procurava atrair mão de obra, para trabalhar na lavoura, nas fazendas de café e nas fábricas que surgiam, substituindo a mão de obra escrava, especialmente após a promulgação da Lei do Ventre Livre e da Abolição dos Escravos.

Grande parte das mulheres trabalhava nas indústrias de tecelagem e fiação, e, em 1912, os inspetores do Departamento Estadual do Trabalho visitaram sete estabelecimentos fabris e constataram que, de um total de 1.775 operários, 1.340 era do sexo feminino (RAGO, 1997).

Nesse contexto, a mulher passou a ter uma dupla jornada de trabalho. A ela cabia cuidar da prole, dos afazeres domésticos e também do trabalho remunerado. As mulheres pobres sempre trabalharam, sempre ficavam com tarefas menos especializadas e mal remuneradas, além de terem que conviver com o assédio sexual e maus tratos (RAGO, 1997).

Esta introdução não pretende ser extensa, procura apenas elucidar que a presença da mulher no mercado de trabalho não é recente e que é necessário um avanço cultural, visto que, associado à inserção da mulher em busca de maior independência econômica, está o tratamento e as dificuldades no âmbito doméstico, já que, inacreditavelmente, a cada 24 segundos no Brasil, uma mulher é vítima de violência doméstica³², e este dado é capaz de descrever o quanto persiste a fragilidade feminina diante do sexo oposto.

A mulher ainda ocupa as atividades relacionadas aos serviços de cuidar (nos hospitais, a maioria das mulheres são enfermeiras e atendentes, são professoras, educadoras em creches), se dedicam a serviços domésticos (trabalhando como domésticas), comerciárias e uma pequena parcela na indústria e na agricultura.

³¹ O sentido patriarcal citado acompanha aquele proferido por Hartmann (1979): “o patriarcado é anterior ao desenvolvimento do capitalismo e que os homens utilizaram as instituições e relações capitalistas para assegurar sua situação de privilégio”.

³² De acordo UNIFEM, pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo. Disponível em: <http://www.unifem.org.br/>. Acesso em: 01 de fev 2012.

Esse é o reflexo do comportamento social, e corrobora para o entendimento que a sociedade tem do papel da mulher. Consoante Thebaud *apud* Miranda (2006), falando sobre a mulher no mercado de trabalho na Primeira Guerra Mundial, que resume o entendimento social:

A tradição continua a ter o seu peso, que se expressa na dificuldade de superar antigos papéis profissionais masculinos e femininos. Se o diploma de enfermeira é conveniente para as jovens das classes médias, permanece, no entanto, a subordinação destas ao corpo médico, masculino. “O ferimento para os médicos, o ferido para as enfermeiras” (THÉBAUD, 1991, p. 55).

Em busca de soluções e rupturas de alguns conceitos, escritos econômicos surgem e, com eles, a chamada economia feminista que tem como principal fundamento repensar os papéis tradicionais da economia neoclássica. A invisibilidade do trabalho doméstico, que, inclui o cuidado com as pessoas, e a discriminação da mulher no mercado de trabalho precisam ser revistos e, de acordo Pujol (1992, p.3), “A economia tem desenvolvido uma metodologia que não consegue ver o comportamento econômico das mulheres”.

O resultado de movimentos feministas leva à formulação de gênero³³, embora o desconhecimento da especificidade das mulheres alimente a subestimação do seu trabalho produtivo e familiar. É necessário repensar a família não como um grupo homogêneo em equilíbrio, mas, sim, indivíduos de sexos diferentes que realizam atividades produtivas e reprodutivas e que convivem em um projeto de sobrevivência (MELO, *et al* 2005).

A economia feminista objetiva, assim, promover uma mudança na análise econômica e, sobretudo, em seus pressupostos, realizando uma crítica sobre a invisibilidade da mulher nas escolas de pensamento econômico. O centro da questão da economia feminista está no gênero, assim como, para os neoclássicos está o indivíduo e, para os marxistas estão às classes sociais (FERNANDEZ, 2008).

De acordo com essa corrente, o gênero orienta a vida social e a própria divisão do trabalho e a divisão entre atividades produtivas e reprodutivas, sendo que nestas são incluídos os trabalhos não remunerados que objetivam o cuidado para o desenvolvimento das pessoas (sejam elas: crianças, idosos, doentes ou adultos saudáveis).

As mulheres, sempre tiveram características (habilidades) relativas aos cuidados com os outros, e conforme, England e Folbre (1997) o trabalho de cuidar é mal recompensado, quando o dinheiro é a causa, pois as crianças, os doentes e os idosos são muitas vezes cuidados sem salário ou remuneração, por membros da família que geralmente, são mulheres.

³³ Cabe esclarecer que gênero aqui não quer dizer necessariamente que se trata de questões relativas às mulheres, mas, sim, que diz respeito às relações socialmente construídas entre homens e mulheres.

Um exemplo são as mães não pagas, para ficar em casa cuidando dos filhos, que renunciam a remuneração que receberiam se estivessem em um emprego remunerado, mas também os seus rendimentos (direitos de pensão/aposentadoria) além do prejuízo, em qualquer futuro emprego, já que ficam prejudicadas, por ter menos experiência de trabalho (Waldvogel, 1997).

Muitas vezes, pensa-se nos benefícios que as mulheres recebem (apoio financeiro pago pelos maridos), como um salário para a criação de seus filhos, mas isso é ilusório, pois as mães geralmente cuidam das crianças, mesmo que o marido não participe, ou ofereça pouco ou nenhum dinheiro, um cenário comum no Brasil, em casos de nascimentos derivados de relacionamentos não-maritais ou de divórcios.

Ainda nesse âmbito, de acordo com England e Folbre (1997), alguns trabalhos de cuidados/carinho, são adquiridos em um mercado de trabalho. Assim, em certo sentido, as competências que cuidam, são como todas as outras habilidades, na medida em que podem ser trocadas em um mercado de trabalho por remuneração. Todavia, há evidências de que os trabalhos que envolvem serviços de cuidados pagam menos do que outros tipos de empregos (Kilbourne *et al.* 1994). Assim, o desenvolvimento das capacidades de cuidados, não parece um bom investimento, quando se analisa os lucros. O trabalho é feito muitas vezes sem remuneração ou por um salário mais baixo.

A Economia Feminista questiona, porque ter a capacidade de cuidar não é reconhecida pelos economistas como uma forma de capital humano. Provavelmente ou, pelo menos em parte, porque, o trabalho de cuidado é muitas vezes exercido fora dos mercados formais, e os economistas têm-se centrado principalmente em capital humano que gere pagamentos nos mercados formais. Uma das razões para foco dos economistas sobre a produção nos mercados, ao invés de famílias, seria pelo mesmo sexismo que tem caracterizado todas as disciplinas acadêmicas. Estudiosos tendem a ver essas atividades, como das mulheres, e têm tradicionalmente entendido como sem importância, por ser habilidade natural, parte da natureza, e fora da análise importante.

Mas se o cuidado é uma parte respeitável, dentro do que é feito em casa, poderia-se pensar, que pelo menos, seria discutido na Nova Economia Doméstica, que não ignorou as tarefas tradicionais das mulheres. Contudo, Becker (1991) fez algumas referências ao capital humano para a produção doméstica, mas não foi discutido explicitamente, o cuidado, como uma forma de capital humano. Seu trabalho sobre a família, no entanto, discute o altruísmo, que é uma sobreposição, no sentido ao que chama-se de atitude de carinho. Os feministas suspeitam que um dos motivos que levou Becker a não pensar nisso, como uma forma de

capital humano é que, o conceito tem semelhança com uma preferência. Na visão neoclássica, o altruísmo é uma preferência. Mas, enquanto reconhece-se um aspecto de preferência a capacidade de cuidar, acredita-se que há também seja um aspecto de habilidade. Por exemplo, o altruísmo eficaz exige empatia, a capacidade cognitiva/emocional de ser capaz de se colocar na situação do outro, para discernir o que é mais útil. Também pode implicar na habilidade de auto-regulação. Por exemplo, quando existe a vontade de bater em uma criança, uma atitude solidária, exige que se abstenha do comportamento da reação momentânea e incline-se em outra direção. A questão seria que, os aspectos de preferência e habilidade de todos os recursos estão interligados, porque a habilidade e a preferência, encorajam uns aos outros, no desenvolvimento e tendem a ser co-produzidos.

Essas questões, que retratam da forma como se analisa a economia e seus agentes, são capazes de demonstrar a importancia em rever conceitos e modelos, e a perspectiva econômica feminista³⁴ vem buscando isso (repensar). No Brasil, não localiza-se profundos estudos sobre o tema. Na literatura internacional, verifica-se importantes contribuições, como de Marianne Ferber, Julie Nelson, Michele Pujol, Nancy Folbre, Lourdes Beneria, Paula England e Viviane A Zelizer, os estudiosos sobre o tema, costumam destacar economistas, como Marshall e Pigou, por serem autores que atribuem certa importância ao papel da mulher como construtora de capital humano nos lares.

Segundo Marshall, à mulher caberia a tarefa natural e principal de cuidar da família. Duvidava, portanto, do benefício automático da “mão invisível”, ao afastar do lar as mulheres com a tentação de altos salários, que estariam se elevando relativamente mais depressa do que os dos homens, o que, se por um lado, desenvolve as suas faculdades, é, por outro lado, um mal, na medida em que leva as mulheres a negligenciarem os seus deveres domésticos e a não investirem os seus esforços na formação de um verdadeiro lar e na educação dos filhos, que representa um capital pessoal. Os maridos devem, também, ter certa presença doméstica, sendo que a sociedade, como um todo, tem interesse direto na redução de horas de trabalho que os mantêm fora de casa (STRAUCH, 1996).

Pigou, com a sua Teoria do Bem-estar, em busca de soluções humanas para a pobreza, permitiu um olhar para as mulheres, passando a estabelecer a diferença entre homens e mulheres e reconhecendo que o trabalho das mulheres na família é um requisito essencial para a promoção do bem-estar da sociedade capitalista (SEN, 1973).

³⁴ MELO. Hildete P (2010); PEREIRA, Rosangela S. (2005); CARRASCO, Cristina (1998).

Da evolução desses pensadores, surge um novo entendimento chamado “reprodução social” que abarca um processo dinâmico que implica a reprodução biológica e da força de trabalho; a reprodução de bens de consumo e da força de trabalho; e a própria reprodução das relações de produção (PEREIRA, 2005). Sinaliza, portanto, a necessidade que há em se romper com o tratamento tradicional que a economia prega, separa a esfera da produção da esfera da reprodução – isto porque é claro que família, mercado e Estado estão intimamente entrelaçados e são dependentes.

A corrente feminista questiona os esforços dos sindicatos, nos quais há a presença massiva masculina. Em perspectiva histórica da relação capital-trabalho, a negociação coletiva deve oportunizar a redução das desigualdades relativas às condições de trabalho. É por esse instrumento, portanto, que devem ser fixadas as normas que passam a coordenar as condições de acesso de remuneração e o exercício profissional de cada categoria. E, apesar de abranger somente o mercado formal (trabalhadores de carteira de assinada), as negociações coletivas sinalizam e são referências para o mercado informal, desta forma direcionando todo o mercado de trabalho. Conforto (2009), buscando verificar de que forma estão sendo conduzidas essas negociações, analisou a mulher e as negociações coletivas em Porto Alegre para o ano de 2005, verificou que, dos 18 sindicatos estudados, somente, em 6 havia a presença feminina nas mesas de negociação coletiva. Nesse sentido, a autora questiona o fato de estar reservada aos homens a definição de maior qualificação, bem como a valoração das tarefas e a segregação do mercado. Atribuições que reconhecidamente definem os papéis de cada gênero.

No âmbito das políticas macroeconômicas de cunho keynesiano, a crítica feminista sugere que esses modelos excluem o gênero, ignorando o trabalho doméstico e de cuidados realizados no lar e sua relação com o desenvolvimento humano, bem como a qualidade da força de trabalho, a atividade econômica e o produto nacional (PEREIRA, 2005).

Associado aos novos entendimentos está o antigo aspecto relativo aos baixos salários das mulheres, especialmente o explicado pelas relações patriarcais de nossa sociedade, além da reestruturação global que está afetando negativamente o padrão de vida das mulheres, visto que, cada vez mais, as mulheres desenvolvem várias atividades simultaneamente, tanto mercantis como não mercantis, intensificando as suas jornadas de trabalho, contribuindo para o bem-estar da família, mas diminuindo a sua qualidade de vida.

Há costume em atribuir às mulheres a qualidade de serem multifuncionais em relação ao homem, embora isto não pareça ter a ver com características biológicas, e de fato não tem, conforme estudo do laboratório de neurociência cognitiva do Instituto Francês de Saúde e

Pesquisa Médica³⁵. Ou seja, a multifuncionalidade da mulher está muito mais associada às condições e necessidades sociais.

Indiscutivelmente, para que se possa obter uma fotografia nítida do papel da mulher na sociedade atual é necessário que as estatísticas sejam mais precisas, e a Comissão de Estatística das Nações Unidas já recomendou que sejam elaborados relatos paralelos que forneçam estimativas quanto à participação do trabalho doméstico não remunerado na renda nacional.

O Brasil ainda precisa avançar, pois capturar esses dados significa permitir análise detalhada de questões econômicas, como:

[...] a) desigualdade na distribuição do lazer e do trabalho doméstico; (b) mudanças de produtividade na produção não remunerada; (c) alterações em trabalho doméstico e bem-estar familiar, provocadas por mudanças na renda familiar e no *status* empregatício de membros da família; e (d) até que ponto é possível evitar medidas fictícias no PIB, como as ocorridas quando a produção é deslocada da esfera familiar para a de mercado [...] (PEREIRA, 2006).

As investigações sobre o uso do tempo deverão contribuir para as pesquisas no âmbito da economia feminista, visto que, conhecer o uso do tempo para homens e mulheres, dedicados ao mercado de trabalho, aos cuidados, às tarefas domésticas e à reprodução social serão fundamentais para construir o novo cenário do mercado de trabalho e definir claramente o papel da mulher na sociedade atual.

O Estado já percebeu que precisa desses dados, para poder construir estratégias de promoção de igualdade de gênero: instituiu na PNAD duas perguntas sobre trabalho doméstico em 2001 e, mais recentemente, em 2008, criou um Comitê Técnico de Estudos de Gênero; e uso do tempo e, com alguns esforços, já instituiu a nova pesquisa nacional por amostra de domicílio contínua, iniciada no final de 2009, e nesta foram coletados dados diários dos entrevistados, nas 24 horas do dia. Embora a maioria dos países já possua base de dados, como essa, o Brasil, atrasadamente de posse dessa rica fonte de informações, poderá mapear e definir melhores estratégias para promoção do bem-estar.

A dimensão do tempo de cada indivíduo deve também contribuir para estudos da economia do cuidado, tratam-se, então, de contribuições que estão no âmbito da sociologia

³⁵ Em 2010, foram realizados estudos empíricos, nos quais foi incluído o mapeamento detalhado do cérebro de vários homens e mulheres, e constatou-se que não há nenhuma diferença entre os gêneros. Pesquisa disponível em: <http://www.sciencemag.org/content/328/5976/360>. Acesso em: 03 de Jan. 2012. Sinalizam somente que, comparativamente, a mulher consegue se planejar melhor diante de multi-tarefas, e os neurocientistas sugerem que forma de ser e agir está associada a características comportamentais, peculiares de sexo – o homem tende a hierarquizar as coisas, colocando prioridade mesmo naquelas tarefas que deveriam ser executadas simultaneamente, e a mulher tende a manter as tarefas no mesmo nível de importância;

econômica que ampliam os fenômenos econômicos, tradicionalmente estudados. A economia do cuidado³⁶ engloba atividades de atenção a outros, que não somente incluem as que são prestadas no interior da unidade familiar, mas também, em trabalhos comunitários, cuidados aos mais velhos e doentes. Parte da economia do cuidado corresponde a atividades não remuneradas, contudo abrange as atividades mercantis (enfermagem, assistência social, entre outros), nas quais predomina o trabalho feminino.

A economia feminista, impulsionada pela economia do cuidado, conforme Zelizer (2010), trata-se de uma nova forma de ver os fenômenos econômicos que tradicionalmente são examinados “*stantard*”, como é o caso do mercado de trabalho, os mercados de *commodities* ou as empresas que, nesta visão, acabam negligenciando o contexto social e cultural, como, por exemplo, as relações pré-existentes entre os parceiros econômicos.

O que ocorre é que, muitas vezes, pretende-se aplicar modelos econômicos relativamente *standart* a processos aparentemente não econômicos, como o comportamento das famílias. Na economia (mas não apenas), utiliza-se a condição *ceteris paribus*, justamente em razão da complexidade da análise, na qual existe um número indeterminado de variáveis de influência. Sendo assim, existe a necessidade de reduzir o número de variáveis dentro do conjunto daquelas que são suscetíveis de exercer influência permanente ou esporádica sobre o fenômeno, para que este possa ser explicado. Não obstante, quando a família interage com o mercado e que ambas abrangem um conjunto amplo de variáveis correlacionadas, acabam resultando em construção de modelos e cenários imprecisos, por constituírem um grupo de variáveis intimamente dependentes.

Os especialistas da economia do cuidado³⁷ são críticos da visão econômica, entretanto ainda não contribuem para uma verdadeira análise econômica em si mesma. A naturalização do trabalho reprodutivo, como sendo necessariamente feminino em um contexto no qual as mulheres já se encontram amplamente inseridas no mercado de trabalho, traz à tona a relevância de se pensar o papel do Estado neste processo. Nesse sentido, as análises sobre as Políticas Públicas nos campos de saúde e educação básica e creches são de suma importância para a visualização do tipo de encargo sofrido pelas famílias, particularmente as mulheres,

³⁶ Detalhes sobre Economia do Cuidado, ler: *Gender Budgets Make Cents: Understanding gender responsive budgets*. Disponível em: < http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%257BBE440E9C-4B8C-408E-B862-E28610A579F6%257D_GBMC%25201%2520Understanding%2520GB.pdf > Acesso em: 03 jan. 2012

³⁷ Economia do Cuidado, genericamente, seria a abordagem que leva em conta a visão econômica feminista, os estudos sobre o uso do tempo familiar, as diversas perspectivas que somam o cuidado com os seres humanos e a sua reprodução física e social.

quando são compostas por membros que requerem cuidados especiais (crianças, idosos, indivíduos doentes etc.).

A visão econômica feminista, os estudos sobre o uso do tempo familiar, as diversas perspectivas, que somam o cuidado com os seres humanos e a sua reprodução física e social, devem ser aliados na investigação sobre o papel da mulher na sociedade, e nos estudos de gênero, que englobam o mercado de trabalho, pois a abordagem androcêntrica, parece ter relegado o reconhecimento da produção e reprodução da força de trabalho, que significa a produção de seres vivos aptos ao trabalho, e seres aptos para determinado modo de produção, por isso, nesse estudo essa é uma hipótese para a persistência do Teto de Vidro, já que a inserção da mulher no mercado “produtivo” requer a conciliação da sua condição de reprodutora do capital e de força de trabalho.

4.1 O custo de contratação no Brasil e seus efeitos para as mulheres

Diante das questões de desigualdade de oportunidades para as mulheres, que passam pelas questões culturais, as responsabilidades pelos cuidados com a família, além da discriminação que, muitas vezes, perdura, verifica-se uma questão que não pode ser desprezada nesse estudo, decorrente do papel que as mulheres ocupam na reprodução e que, sobretudo, interfere na participação delas no mercado de trabalho.

Apesar das sinalizações de novas tendências nesse papel ocupado pelas mulheres, em que nota-se, especialmente, a queda da fecundidade e o aumento do trabalho feminino, o papel da reprodução (maternidade) ainda é único e exclusivo da mulher. Conforme Bruschini (1995), a presença de filhos é o fator que mais interfere na inserção feminina no mercado de trabalho, embora, com a necessidade econômica, tornou-se inevitável a sua crescente participação. Consequentemente, esta situação inviabilizou o exercício da maternidade em tempo integral – cada vez mais, as mães ingressam no mercado de trabalho e não saem por causa dos filhos, ainda que a difícil articulação entre maternidade e trabalho feminino não tenha deixado de existir.

Nesta seção, será analisado o custo com a maternidade, já que tem impacto direto na alocação e permanência da mulher no mercado de trabalho, além das oportunidades que a mesma precisa obter para galgar melhores postos de trabalho durante a construção de sua carreira.

Neste aspecto, há uma pesquisa relevante elaborada por Abramo *et al.* (2005), com apoio da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que buscou estimar os custos do trabalho feminino, considerando salários, bônus (salário substituição por conta do afastamento para a maternidade), as licenças-maternidade, o tempo de ausência ao trabalho destinado à amamentação³⁸, faltas por doença, indenização por demissão, capacitação, berçários e creches infantis³⁹. A pesquisa analisou esses custos para cinco países da América Latina (Chile, México, Brasil, Uruguai e Argentina), e concluiu-se que, no Brasil, a soma dos custos associados à maternidade e ao cuidado infantil representa um valor inferior a 1,2% da remuneração bruta mensal das mulheres. Segundo Abramo *et al.* (2005), não justifica, portanto, atribuir aos custos de proteção à maternidade e ao cuidado infantil a persistência de uma série de desigualdades que continuam marcando a situação das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho.

No Brasil, o salário maternidade é pago à mulher através de um benefício da Previdência Social. Toda trabalhadora que contribui para a Previdência Social tem o direito ao salário-maternidade nos 120 dias⁴⁰ em que ficar afastada do emprego, em decorrência de parto. Para obter o direito, a mulher deve apresentar atestado médico à empresa. A mãe adotiva ou a trabalhadora que obtiver guarda judicial para fins de adoção também recebe o benefício.

Quando a trabalhadora mantém emprego formal, ou seja, carteira assinada, não há carência mínima para obter o pagamento do benefício, todavia aquelas trabalhadoras que exercem as suas atividades como empregada doméstica e trabalhadora avulsa devem comprovar a afiliação à Previdência Social na data do afastamento, para fins de salário maternidade ou na data do parto. Para isso, precisam ter uma carência mínima que é de dez contribuições para recebimento do benefício, o que caracteriza a necessidade de adesão e não deve ser confundido com assistencialismo⁴¹.

³⁸ A licença Amamentação no Brasil é prevista no art. 396 da Consolidação das Leis Trabalhista e prevê que a mulher possa gozar de dois descansos especiais de meia hora cada um, até que a criança complete seis meses de idade sem prejuízo salarial.

³⁹ A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 389, parágrafo 1º, estabelece que toda empresa que possua estabelecimento em que trabalhem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, deverão manter um local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação que vai do nascimento aos seis meses do bebê. Adicionalmente, há a Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que diz que a empresa poderá, em substituição à exigência contida na CLT, adotar o sistema de auxílio-creche.

⁴⁰ A licença de 120 dias em decorrência da maternidade é prevista na CLT, no art. 392 e na CF/88: licença maternidade de 120 dias (art.7º, inciso XVIII);

⁴¹ Tendo, portanto, um viés contributivo, essa característica impossibilita o acesso a esse direito de 46% das mulheres brasileiras, que estão em idade reprodutiva, mas ocupadas no setor informal (FONTOURA *et al.*, 2010)

O pagamento do benefício para as seguradas empregadas que recebem salário fixo é pago no valor integral da remuneração mensal; já aquelas que recebem salário variável receberão o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores; e aquelas que recebem acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terão o salário-maternidade limitado a R\$ 12.720, segundo a Resolução nº 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002.

Ao empregador cabe o pagamento do salário-maternidade à empregada, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248 da Constituição Federal, à época do recolhimento das contribuições, incidentes sobre a folha de salários.

Ainda que haja importantes trabalhos já realizados nesse âmbito, como aqueles organizados pela OIT, a partir da contextualização do funcionamento do pagamento do salário maternidade pretende-se elucidar um fato pouco discutido na literatura, mas que pode ser decisivo para a compreensão do comportamento do empregador, diante do sistema atual de mercado. Trata-se de que o salário que é compensado nas contribuições previdenciárias pelo empregador não inclui a cota patronal⁴² devida à Previdência mensalmente⁴³, por conta da contratação de um trabalhador. Outra questão a ser salientada é que, as contribuições às quais o empregador está sujeito referente ao pagamento não se limitam ao teto do salário de contribuição da previdência que, no ano corrente, representa R\$ 3.916,20⁴⁴, como o empregado (a) está sujeito.

Não havendo teto para a contribuição patronal, por exemplo: uma empregada que recebe salário de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em época de maternidade, o empregador compensa o valor do salário, abatendo em Guia da previdência social, entretanto deverá recolher, a título de contribuição patronal, o valor de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais) mensalmente, pelo período em que ela estiver em licença. Somando-se a isto, ainda há o mesmo custo relativo à contratação da outra pessoa que substituirá a empregada afastada, e, por conseguinte, dobrará os seus custos relativos à cota patronal durante o período da licença.

⁴² Esse entendimento pode ser encontrado no Manual da SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, aprovado pela IN da SRF 880 e pela Circular da Caixa Econômica Federal n 451 – p. 62-96.

⁴³ Toda empresa deve recolher mensalmente à Previdência Social 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços, segundo a lei 8.212 de julho de 1991. É importante lembrar que esse percentual pode ser ainda maior, quando a empresa está enquadrada em alguma categoria de risco que visa à aposentadoria especial aos seus trabalhadores [RAT].

⁴⁴ De acordo tabela de contribuição dos segurados, prevista pela Portaria Interministerial MF/MPS 02 de 06/01/2012.

Em setembro de 2008, foi sancionada a lei 11.770, que estabelece a licença maternidade pelo período de 180 dias – intitulado de Programa Empresa Cidadã, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010⁴⁵. Com base nessa nova legislação, a empresa que aderir ao Programa permitirá que a empregada solicite, com antecedência, a prorrogação de sua licença de 120 dias para 180 dias, em que os quatro primeiros meses de licença-maternidade continuarão sendo pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e os salários dos dois meses adicionais, pelo empregador;

Se a pessoa jurídica (empresa) é tributada com base no lucro real, poderá, assim, deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada, pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação, embora mantenha parte do ônus do benefício ao empregador, relativo à cota patronal.

Quando se analisa a metodologia utilizada na publicação de trabalhos sobre os custos do trabalho feminino, não se verifica uma discussão mais intensa ou a apuração dos valores relativos à cota patronal, devida pelos empregadores à seguridade social, apesar de referirem tais contribuições, conforme trecho transcrito a seguir:

[...] o custo direto do salário maternidade não recai sobre os empregadores que contratam trabalhadoras, [...] as contribuições dos empregadores aos sistemas de previdência social (que incluem as referentes à maternidade) não estão relacionadas nem ao número nem à idade das mulheres que empregam, mas, sim, ao número total de trabalhadores (de ambos os sexos), registrados no sistema previdenciário. Portanto, o custo direto do salário-maternidade não incide diferencialmente nos custos do trabalho de homens e mulheres (ABRAMO *et al.*, 2005, p30).

Apesar de correta a descrição supracitada, talvez essa questão devesse ser revista mais detalhadamente, pois subsidiam os discursos dos empresários e o incentivo à prática discriminatória da mulher no mercado de trabalho. De acordo com a legislação previdenciária, o empregador deve continuar recolhendo a sua contribuição mensal normal referente à parte patronal e, se for o caso, a parte do custeio de acidentes do trabalho e de outras entidades durante o recebimento pela empregada do salário maternidade⁴⁶.

Quando o empregador contrata uma pessoa, ele apura o salário e os adicionais relativos aos encargos que está sujeito, todos os meses, a recolher aos cofres públicos, a fim de saber quanto esse empregado irá custar para a empresa. Nesse cálculo, está adicionada a cota patronal do INSS, encargo mais alto pela contratação de pessoal e que se é devido no

⁴⁵ O programa empresa cidadã pode ser implementado pelas empresas somente após a divulgação das normas estabelecidas através da Instrução Normativa 991 de 21 de janeiro de 2010 da Receita Federal do Brasil.

⁴⁶ Informação disponível no ato do requerimento do salário maternidade no *site* da Previdência Social Brasileira. Disponível em: < http://www.dataprev.gov.br/servicos/salmat/salmat_def.htm > Acesso em: 28 ago. 2011.

momento do afastamento, ou seja, sem haver a contraprestação do serviço, torna o empregado ainda mais custoso, na ótica do empregador.

No entanto, essa previsão legal da continuidade de recolhimento não é comum aos demais afastamentos, como, por exemplo, por doença. Quando o trabalhador homem ou mulher se afasta do trabalho por motivo de doença em período maior que 15 dias, o custo desse trabalhador é transferido para a Seguridade Social, entretanto, nestes casos, como é o próprio INSS que realiza os pagamentos desses salários, não há incidência no cálculo da referida cota patronal, por sua vez, não onerando o empregador neste quesito.

Conclui-se que o Brasil busca avanços nesse contexto, mas, de forma embrionária, na medida em que perpetua o “dever” de cuidar do filho como um papel restrito à mulher e partilha o ônus com a empresa, o que acaba fortalecendo o discurso dos empregadores quando referem que o custo da mulher no mercado de trabalho é mais elevado que o do homem.

Essa questão remete a duas lacunas, existentes nas regulamentações brasileiras atuais: a primeira é a de desestimular a participação dos pais, bem como também reforçar a ideia da maternidade como destino feminino do cuidado, como habilidade natural das mulheres; e a segunda é a de que o trabalho feminino é mais custoso para empregadores.

No que se refere à primeira questão, atualmente, no Brasil, há previsão, conforme a Constituição Federal/88, em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º da licença-paternidade, que é de 5 (cinco) dias, pagos integralmente pelo empregador. Essa previsão ratifica a pequena participação, entendida pelo Estado, dos pais com o cuidado com os filhos nos seus primeiros meses de vida.

Torna-se necessário, por isto, compreender que, quando a sociedade reconhece o Estado como peça importante na construção de novas culturas e como desenvolvedor de estratégias que visam a estimular o desenvolvimento e a busca de maior bem estar, é preciso que o próprio Estado perceba as mudanças e as necessidades nas estruturas familiares atuais. De acordo com Pinheiro *et al* (2009), tanto mães quanto pais, filhos e sociedade, de modo geral, se beneficiam com a existência de licenças-paternidade mais extensas, já que objetivam um compartilhamento de tarefas nesse período.

Em alguns países (como a Dinamarca, Suécia, Noruega e mais recentemente (2011) Londres) a licença paternidade é de seis meses, e esta não precisa ser fruída imediatamente a partir do nascimento do filho, podendo ser programada da seguinte forma: as mulheres podem gozar de uma licença de seis meses, e os homens, a partir do retorno da mulher ao trabalho, podendo ele se dedicar integralmente à paternidade. Essa conduta reflete os tempos modernos,

em que as mulheres dão valor às suas carreiras e temem que o ano que passam fora do trabalho possa atrapalhar o seu crescimento profissional.

No que tange à segunda questão, o custo da mulher no mercado de trabalho ser superior ao do homem, deve passar pela análise do comportamento do empregador, que age racionalmente, se haverá esse custo direto da cota patronal, estabilidade, e longo período de ausência, quando comparado ao trabalhador homem, isso o leva a optar pela contratação masculina. Infelizmente, no momento da admissão, a produtividade não é um indicador que ele consiga medir facilmente, e questões sociais raramente são levadas em conta nesse momento, então por razões óbvias resta analisar os custos. Por isso, o Estado precisa avaliar o que leva o empregador a discriminar, a incidência da cota patronal do INSS sobre os salários de maternidade, demonstra ser uma questão relevante. Se a prática no caso de maternidade fosse idêntica ao afastamento por doença, essa questão específica estaria superada.

É necessário também melhorar a articulação dos sindicatos das categorias responsáveis pelas negociações coletivas de trabalho. De acordo Sanches e Gebrim (2003), que analisaram 94 convenções coletivas por ano, entre 1996 e 2000, abrangendo, aproximadamente, trinta categorias profissionais pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços de catorze unidades da Federação das diferentes regiões geográficas do país e buscaram verificar as cláusulas em defesa do trabalho feminino, concluíram que foram registradas, para cada contrato coletivo cadastrado, em média, cinco cláusulas que tratam das garantias referentes ao trabalho da mulher. Em parte das categorias profissionais, não consta uma única cláusula sobre o tema, mas, em algumas delas, chegaram a ser encontradas até dez por ano.

A grande maioria das garantias está relacionada à gestação, maternidade e responsabilidades familiares – cerca de 80% do total, mas, na verdade, essas previsões apenas reforçam matérias já previstas em lei e não ajustam as normas legais aos tempos modernos. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas “condições de trabalho” (com 8%), “exercício do trabalho” (menos de 2%), “saúde” (em torno de 5%) e “equidade de gênero” (próximo a 4%).

Diante de uma breve análise que abrangeu três categorias representativas e suas convenções coletivas de trabalho do período 2010/2011 dos seguintes sindicatos: Sindicato dos Metalúrgicos, Sindicato dos Comerciários e Sindicato dos Bancários, de algumas capitais: Porto Alegre, Brasília, Belo Horizonte e São Paulo, verifica-se que todos, exceto os bancários, preveem a obrigatoriedade do pagamento do auxílio creche ou babá apenas para as

empregadas, o que reforça a alocação utilizada pelos empregadores no diferencial do custo comparativo da contratação de homens e mulheres.

Assinala-se que os valores previstos nestas cláusulas são ínfimos e, portanto, podem ser encarados mais como reflexo do entendimento que se tem em relação ao papel da mulher do que qualquer outra coisa.

A questão da estabilidade⁴⁷ também costuma representar repulsa por parte do empregador, na medida em que ela existe apenas para as mulheres (cinco meses após o nascimento do filho), colaborando, desta forma, para o ato de discriminação. Para o empregador, o processo, na maioria dos casos, ocorre com a seguinte lógica⁴⁸: a empregada engravida, o empregador contrata outro trabalhador para substituí-la, a grávida treina o novo colega que a substituirá pelos 120 dias da licença maternidade; o empregador ajusta as atividades com o novo integrante. A mãe volta ao trabalho (agora com a preocupação com o filho – que, para muitos empregadores, a torna menos produtiva) e permanece durante o tempo de estabilidade na empresa (com atividades, muitas vezes, de suporte a outros colegas) e, quando finda a estabilidade, ele despede a empregada/mãe. O período de estabilidade é um custo total para o empregador, que só existirá, se esse trabalhador for do sexo feminino.

A ampliação da licença paternidade e o alcance aos homens do recebimento do auxílio creche e a estabilidade no emprego são algumas iniciativas que, mesmo simbólicas, devem contribuir para a mudança na cultura. Conforme Sanches e Gebrim (2003), algumas poucas categorias profissionais (seis), das 94 analisadas em seu estudo, asseguram estabilidade ao pai, garantia não prevista em lei. O período da estabilidade é estipulado em trinta, sessenta ou noventa dias, dependendo do contrato.

A exposição dessa problemática objetiva chamar atenção para os mecanismos que são criados isoladamente pelo Estado. Por mecanismos isolados entende-se: através da extensão da licença maternidade, por exemplo, a intervenção Estatal pode gerar, não intencionalmente, armadilhas diante da lógica de mercado, tendo em vista que, do ponto de vista do empregador, o onera por mais tempo (o que, veladamente, se reflete na discriminação da mulher na seleção para obtenção do emprego). Mantem-se, conseqüentemente, essa mesma mulher por mais tempo longe da empresa, fazendo com que não acompanhe os projetos e

⁴⁷ A empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, tem estabilidade das dispensas arbitrárias ou sem justa causa, de acordo o artigo 10º inciso II alínea “b” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – Constituição de 1988.

⁴⁸ Pretendia-se aqui realizar um levantamento dos desligamentos das mulheres *versus* as licenças gestantes, para verificar se esses desligamentos coincidiam com o término da estabilidade, no entanto, apesar de as empresas prestarem tais informações através da RAIS anualmente ao Ministério do Trabalho, o mesmo, diante da base de dados atual, não disponibiliza esses dados para os pesquisadores.

diminua as suas chances em obter promoções a ocupar cargos seniores, oportunizando mais chances para os homens.

Sem dúvida, o Estado possui papel insubstituível para contribuir com a crescente independência das mulheres e, assim, fortalecer o seu poder dentro da família e da sociedade em geral, no entanto cabe observar os reflexos dessas políticas. Experiências internacionais devem ser analisadas com cautela, visto que a realidade brasileira ainda precisa avançar (principalmente no quesito “oportunidades”), para ser comparada a países desenvolvidos. Aquelas experiências, apresentadas na seção que trata do fenômeno do Teto de Vidro no mundo, devem contribuir para a busca de alternativas, mas não, para limitar as ações do Estado. As mulheres brasileiras, em grande parte, ainda são pobres e não vislumbram um empoderamento econômico em massa, no curto prazo.

4.2 O trabalho com afazeres domésticos

Nessa seção, pretende-se questionar e revisar as razões que implicariam menor produtividade no mercado de trabalho por um dos gêneros, admitindo a hipótese que esta tem menos relação com habilidades naturais das pessoas e mais, com os papéis sociais que elas desempenham nos seus grupos de convívio. Se essa hipótese se confirmasse, poderia resultar em mais um indício para o Teto de Vidro, fenômeno que contrapõe a maior parte das teorias econômicas que estudam o investimento em capital humano e o seu retorno.

Se admitida a possibilidade de racionalidade extrema dos indivíduos – que é representada pela liberdade plena de escolhas, para o fim de maior bem-estar individual, conforme sugere a Teoria do Capital Humano, a explicação para diferenciais de salários entre os gêneros seria devida totalmente a uma característica inerentemente da mulher, de menor produtividade do que os homens. Além disso, diante dos estudos já elaborados sobre o tema (diferença de rendimentos) e citados anteriormente, constata-se que a maior contribuição (%) para explicar o fenômeno da desigualdade está naqueles atributos desconhecidos, de acordo com Barros *et al* (2003).

A Teoria Econômica utiliza pressupostos, tais como: concorrência, oferta, demanda, luta de classes e outros conceitos, utilizados para estudar o mercado capitalista. Porém, observa-se que é necessário um maior aparato para compreender a invisibilidade do trabalho doméstico, predominantemente realizado pelas mulheres.

Adam Smith constrói o conceito de valor de mercado e atribui o “produtivo” necessariamente a quele cuja produção de bens é voltada para o mercado, que agrega valor a um objeto material. Nesse sentido, a produção de serviços não era produtiva, mas, sim, somente aquela que resulta em uma mercadoria tangível e armazenável (SMITH, 1982).

Say (1803) avança, defendendo, contrariamente a Adam Smith, que todo o trabalho que fornece uma verdadeira utilidade em troca dos seus salários seriam produtivos, embora esteja clara a relação de remuneração pelo serviço.

David Ricardo, apesar de reconhecer a importância da família aos trabalhadores, ignorava a participação do trabalho doméstico na reprodução da força de trabalho (PEREIRA, 2006).

Para Stuart Mill, quando há igual eficiência e o salário é desigual, a única explicação é o “costume”, fundado em preconceito na estrutura da sociedade, que faz da mulher um apêndice do homem. Stuart Mill foi um dos poucos economistas de projeção, de sua época, que reconhecia o direito das mulheres à independência profissional e social.

As idéias e as instituições que fazem do sexo o fundamento para uma desigualdade de direitos legais, e para uma diferença forçada de funções sociais, dentro em breve, terão de ser reconhecidas como sendo o maior obstáculo para o aprimoramento moral, social e até intelectual (MILL, 1983, p. 260).

De acordo, Saffioti (1978), quando analisa o trabalho doméstico sob a ótica de Marx, diz que a produção capitalista coexiste às formas não capitalistas de trabalho, e este processo é observado pelo seguinte movimento na economia: em momentos de expansão do capitalismo, a força de trabalho se desloca para as atividades capitalistas e que, em momentos de retração do mesmo, esta força de trabalho se desloca de volta às atividades não capitalistas. Todavia, a produção capitalista, sendo capaz de absorver essa mão de obra em momentos prósperos, não consegue, nem tem interesse, em eliminar as formas não capitalistas de trabalho. De acordo com a autora, o trabalho não capitalista está armazenado como um exército de reserva necessário ao capitalismo em seus momentos de expansão. A existência desse exército torna-se imprescindível, para que a exploração capitalista do trabalho consiga manter a sua lógica de funcionamento.

Diante dessa lógica, em momentos de crises, quando a economia se torna menos dinâmica, as mulheres seriam as mais prejudicadas, pois seria o momento de voltar às atividades não capitalistas, de acordo com o Gráfico 3, que analisou a variação do crescimento da população economicamente ativa (PEA) no período da crise econômica internacional de 2008, (que compreende o período de setembro de 2008 a maio de 2009).

Desmonstra que houve menor impacto para os homens do que para as mulheres, ou seja, para todas as Regiões Metropolitanas pesquisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, o crescimento da PEA feminina foi menor que o da masculina, mesmo havendo uma leve tendência histórica para crescimento maior da PEA feminina em relação à masculina. Esses dados se confirmam, quando utilizados os microdados da Pesquisa Mensal de Emprego – PME (Secretaria Especial de Políticas para mulheres, 2009). Portanto, a crise retirou relativamente mais mulheres do que homens do mercado de trabalho, o que contribuiu para a lógica marxista, exposta por Saffioti (1978).

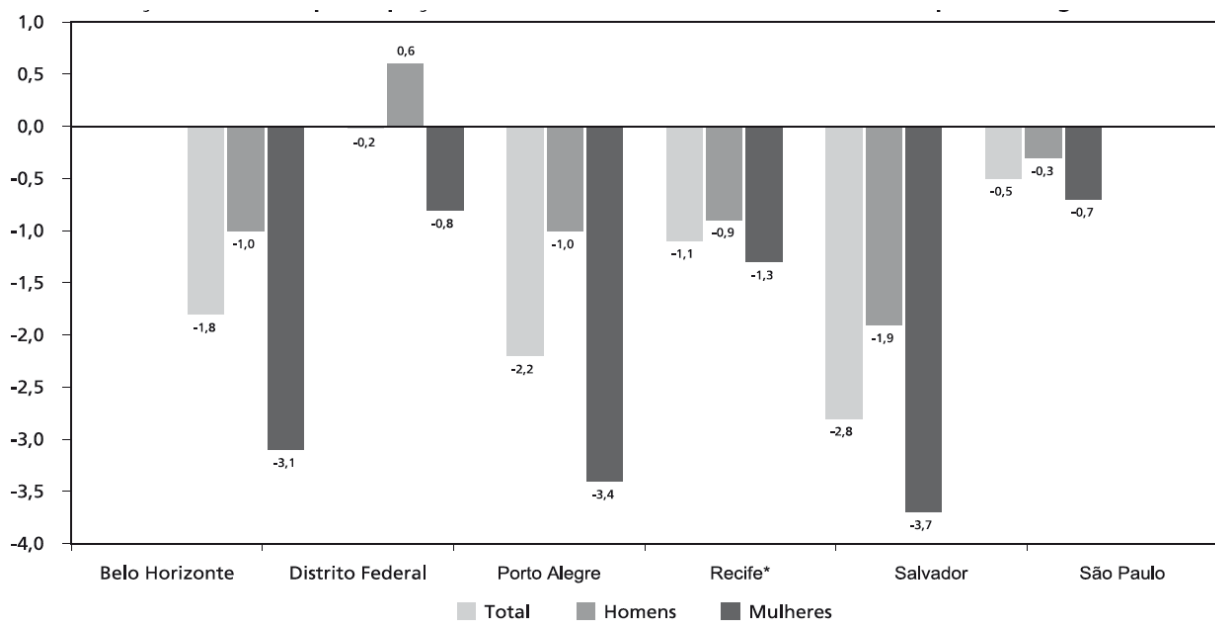


Gráfico 3 – Variação da taxa de participação no mercado de trabalho entre setembro de 2008 e maio de 2009, por Região Metropolitana, por sexo.

*Os dados da RM de Recife referem a set/08 e abril/09

Fonte: PED/DIEESE – Elaboração IPEA.

A visão neoclássica, revisitada por Becker (1973 *apud* OMETTO, 2003), indica que as diferenças entre os rendimentos podem ocorrer apenas no curto prazo, em uma situação de desequilíbrio autocorrigível. Sob a seguinte lógica: se existem empregadores que discriminam as mulheres, mas o volume de emprego oferecido pelos que não o fazem é suficiente para absorver a oferta de trabalho, homens e mulheres, igualmente produtivos, receberão salário equivalente. E, se o volume de emprego, oferecido pelas empresas que não se pautam pelo preconceito, é insuficiente para a absorção da oferta de trabalhadoras, os seus salários serão reduzidos. Entretanto, nesse caso, a mão de obra, contratada pelos empregadores sem

preconceito, será exclusivamente feminina, tornando tais firmas mais lucrativas, o que, pelas pressuposições do modelo, seria insustentável no longo prazo.

Nesse sentido, Becker (1973, *apud* MELO *et al*, 2005) avança as suas análises, considerando essa ideia de que o mercado está sempre buscando o equilíbrio, dada as condições competitivas e que os desequilíbrios entre oferta e demanda necessariamente geram reações das empresas que buscam maximizar o lucro.

No âmbito doméstico, para Becker também há equilíbrio, já que há dois agentes que estão otimizando suas ações. Por exemplo, se uma mulher decide ter um filho, isto foi resultado de uma ação racional dos pais, em que a utilidade marginal em se ter mais um filho se iguala ao custo marginal de criá-lo.

Economistas feministas são avessas ao entendimento de Becker, visto que, de acordo com os ícones da Nova Economia Doméstica⁴⁹, os papéis sexuais são dados, sustentando a ideia de que as mulheres ganham menos no mercado de trabalho, devido as suas responsabilidades domésticas e familiares, enquanto, por outro lado, se especializa no trabalho do lar, por que ganham menos no mercado de trabalho (PEREIRA, 2005).

Em qualquer uma das visões, fica claro que a invisibilidade do trabalho da mulher é explicada pela sua exclusão do mundo mercantil e a complexidade do tema, vai além do trabalho doméstico, está presente nas empresas, e, neste caso, não se trata de uma questão restrita às mulheres, pois, apesar da contabilidade tradicional tratar os seus recursos humanos⁵⁰ disponíveis como um ativo, tudo que uma empresa investe em recursos humanos é reconhecido e contabilizado como despesa⁵¹. Destaca-se que essa questão é complexa e renderia um estudo como este.

Em análise restrita ao papel das mulheres, fica evidente que, para a formação de “trabalhadores produtivos” e a “riqueza das nações”, a atividade doméstica somente seria reconhecida se tivesse “valor econômico”, o que não ocorre, impedindo, assim, que as mesmas sejam reconhecidas como agente econômico.

Diante da lógica capitalista e os seus mecanismos de controle do capital, os consumidores são individualistas e utilitaristas, e as mulheres, diante da função reprodutiva,

⁴⁹ Cabe salientar que a corrente da Nova Economia Doméstica contribui com as análises econômicas no âmbito dos estudos de gênero, especialmente porque tenta (aplicando critérios do mercado) analisar a alocação do tempo [grande aliado nos estudos feministas], bem como ressaltar a importância econômica da produção doméstica e do trabalho das mulheres.

⁵⁰ Investimentos em recursos humanos são aqueles gastos em recrutamento, treinamento, desenvolvimento etc., que contribuem para a formação do capital humano da empresa.

⁵¹ Esse tratamento contábil não permite que um investidor/capitalista tenha conhecimento do retorno dos recursos que foram aplicados, a partir dele, evidencia-se que o capital humano, adquirido ou desenvolvido na empresa, é ignorado em seus registros e evidências.

também deveriam comporta-se como tal, embora não é o que esteja acontecendo, pois o comportamento egoísta na maternidade colocaria em risco a sobrevivência infantil. O que prova a inconsistência em aplicar a análise de otimização para os afazeres domésticos. (MELO; *et al* 2005).

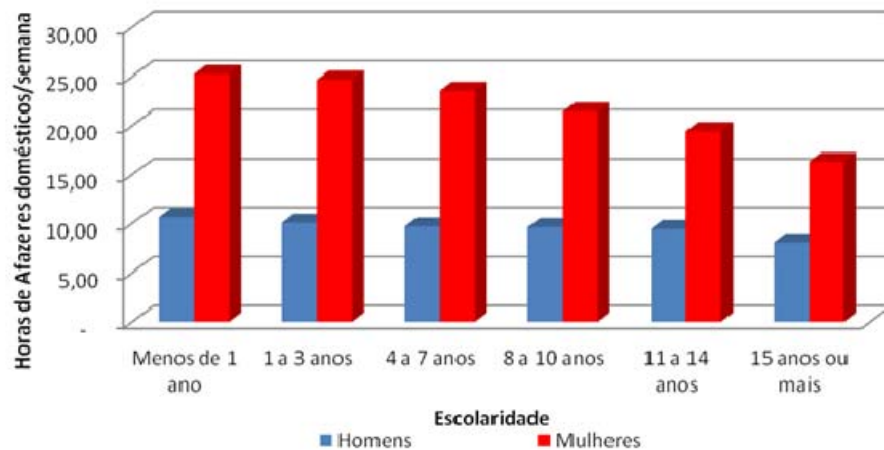


Gráfico 4 - Horas dedicadas a afazeres domésticos por Homens e Mulheres Ocupados por escolaridade no Brasil no ano de 2009.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora.

É fato que houve avanços nos debates sobre a problemática do papel da mulher na sociedade atual, surge o grande interesse em reavaliar as categorias de produção e trabalho, na tentativa de eliminar o desvio ideológico que invisibilizou a conceituação de atividade econômica daqueles processos de produção de bens e serviços, orientados para a subsistência e reprodução das pessoas (CARRASCO, 1999). No Gráfico 4, percebe-se, de forma clara, quem são os responsáveis pelas tarefas domésticas (mesmo quando considera-se apenas indivíduos ocupados no mercado de trabalho formal).

A economia feminista tem trazido muitas contribuições para esses debates e veio agregar, tanto para a ciência econômica como para diversas ciências humanas e sociais, acerca da necessidade de valorizar o trabalho necessário para a manutenção e a reprodução da vida em sociedade. O que se busca é aproximar cientificamente o cotidiano das pessoas ao estudo da economia, que, em sua maioria, estuda aquilo que passa pelo mercado, que pretende legitimar seu valor, objetivando ampliar esse escopo.

Em contra partida, Becker (1973), afirma que a constituição da família pode ser explicada puramente por princípios econômicos, pois os indivíduos vão escolher participar de um contrato que é o casamento, somente se verificar ganhos com isso, como, por exemplo, aumento de renda, ganho de *status*, divisão de trabalho, etc, e considerando as perdas que

ocorrem, ao se firmar esse contrato, como, por exemplo, menor liberdade eles farão uma escolha racional. Esse entendimento sugere que mulheres e homens, mesmo diferentes, se encontrem no mercado e ganham se dedicando ao seu trabalho mais eficiente. Então, é possível concluir que, para o autor, o encontro que há entre o mercado e a produção doméstica para ambos é benéfico.

No entanto, o entrave para tal equilíbrio entre mercado e produção doméstica pode estar residindo no fato de que há maior poder econômico (atribuído a aquele que gera valor, ou seja, necessariamente deve passar pelo mercado) por um dos cônjuges, e este terá influência direta nas tomadas de decisão do casal. Considerando que, mesmo participando mais do mercado, sendo mais escolarizada e aumentando a sua representatividade como provedora do lar, a mulher está buscando a igualdade, mas ainda é preciso romper algumas barreiras.

Outra questão relativa à racionalidade e ao equilíbrio entre mercado e família, reside nas questões dos cuidados, visto que 14,5% da população brasileira possuem alguma deficiência⁵² e somam-se ainda os cuidados com os idosos e que, necessariamente, inclui dedicação doméstica (para cuidar dessas pessoas), que não foi submetido a qualquer escolha.

Trazer à luz tais entendimentos propõe uma reflexão sobre as Políticas Públicas, desenvolvidas sobre o tema da equidade de gênero, considerando que a melhoria das estruturas produtivas e de integração é essencial para o desenvolvimento socialmente mais justo. Mas, sobretudo, enfatiza a reavaliação das condições para o alcance desse desenvolvimento, considerando o modelo econômico tradicional e o panorama das condições da inserção da mulher no mercado de trabalho e os cuidados com a reprodução/manutenção da vida.

Como sugere Melo (2010), as atividades domésticas são de interesse de toda a sociedade: família, Estado e empresa, as quais garantem a reprodução dos membros de qualquer sociedade. Assinala ainda o autor que os afazeres domésticos possuem valor econômico, visto que, quando realizados por trabalhadores remunerados, são contabilizados como atividade econômica.

Embora se saiba que a busca por tal equidade no mercado de trabalho não esteja restrita à reavaliação do tratamento econômico aos afazeres domésticos e, sim, a essa série de comportamentos, verificados anteriormente, que afetam as oportunidades das mulheres, a

⁵² Informação disponível no site do IBGE. Acessível em: http://www.ibge.gov.br/7a12/conhecer_brasil/default.php?id_tema_menu=2&id_tema_submenu=5> Acesso em: 03 fev. 2012.

próxima seção pretende discorrer acerca das questões relativas à segmentação desse mercado e a segregação ocupacional.

4.3 Segmentação e Segregação do mercado de trabalho

Rendimentos diferenciados, pagos no mercado de trabalho, podem ser explicados pelos diferentes setores de atividade, na qual estão alocados os trabalhadores: pela ocupação, pela natureza jurídica das firmas, pelos diferentes graus de educação, experiência, cor, gênero, região e a própria sindicalização. O fato é que, para um indivíduo receber rendimento igual, deveria possuir as mesmas dotações, contudo, mesmo, ao buscar um grupo homogêneo das características citadas, se verifica ainda desigualdades salariais.

Esta seção tem como objetivo apresentar, em termos gerais, uma revisão da literatura objetivando avaliar a hipótese da diferença de rendimentos, que pode ser explicada por uma segmentação e/ou segregação do mercado de trabalho. A Teoria da Segmentação do mercado de trabalho nasceu na década de 1960, na tentativa de explicar a crescente dispersão salarial e a insistente situação de pobreza e desemprego, tendo em vista alguns comportamentos irracionais de empregadores (SILVA, 2006).

O foco dessa teoria é demonstrar que não há um mercado único, em que todos os empregados possam transitar livremente pelas oportunidades de emprego, e, sim, que existem segmentos. Essa teoria, diferente das demais, que tentam explicar a diferença pelos atributos das pessoas, o foco passa a ser o local onde é gerado o emprego, o próprio mercado de trabalho e, neste caso, os atributos da pessoa, como a educação, é que irão definir em qual segmento esse indivíduo será inserido, se no segmento primário ou secundário.

O mercado primário é caracterizado por: a sua maior estabilidade; se os salários são elevados; se o emprego oferece bons benefícios e plano de carreira; se existe o progresso técnico nessas firmas; se as empresas oferecem treinamentos e se há o processo de negociação entre empregado e empregador. Já, no segmento secundário, o emprego é instável, com alto *turnover*, salários baixos, sem perspectiva de crescimento profissional, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego (CHAVES, 2005; CALABI; LIMA, 1980).

De acordo com Gordon (1998), o processo de segmentação do mercado surgiu de uma estratégia da classe dominante, mas, para compreendê-lo, é necessário revisitar as

origens históricas⁵³. Diante da retórica de Gordon, cabe ressaltar que não se pretende inferir uma teoria da conspiração dos capitalistas contra os trabalhadores, mas, sim, auxiliar na compreensão da lógica do sistema que, de alguma forma, reflete-se e identifica-se com a estrutura laboral hierarquizada brasileira. Conforme Schneider (2011), o país hoje, com domínio de multinacionais em setores tecnológicos, intensivos em capital e pouco demandante de mão de obra, acaba inibindo iniciativas em pesquisa e desenvolvimento aqui, que exigiriam mais trabalhadores com sólida formação e, conseqüentemente, seriam melhores remunerados. Ao mesmo tempo, os setores primários, sob controle de grandes grupos econômicos, são mais intensivos em mão de obra, porém contratam poucas pessoas com maior qualificação e, portanto, pagam em média menores salários.

Existe, por um lado, as empresas, as multinacionais e os grupos econômicos nacionais diversificados; e, por outro lado, os trabalhadores, em sua maioria, pouco qualificados. Assim, o mercado de trabalho torna-se segmentado entre formais qualificados, formais pouco qualificados e uma grande parte de informais, e estas características se complementam negativamente para a sociedade.

Além disso, esse comportamento, identificado na economia brasileira, remete à lacuna da Teoria Neoclássica (Teoria do Capital Humano), ou seja, em não incorporar as

⁵³ Na análise histórica do autor, a segmentação do mercado surge no período do capitalismo competitivo para o capitalismo monopolista de 1890. No capitalismo competitivo, havia uma progressiva força de trabalho homogeneizada e não, segmentada. O sistema de fábrica implementado eliminou ocupações de artesanato, criando empregos semiquualificados. Com aumento da mecanização, atraíram grande número de trabalhadores comuns para o mesmo ambiente de trabalho, tornando a mão de obra cada vez mais homogênea. Começam a surgir tensões, derivadas de conflitos trabalhistas e revoltas em massa, como as ocorridas em Seattle, em 1919, e em New Orleans, em 1920. Com isso, os movimentos dos operários assumiam caráter cada vez mais nacionais, por questões salariais e outras de âmbito geral.

Concomitantemente, as empresas oligopolistas começam a surgir e a consolidar o seu poder, todos buscando substituir o processo competitivo de curto prazo do mercado de produtos e fatores. Surgem as novas preocupações, como: criar o controle monopolista ao invés da obtenção da alocação ótima de curto prazo para a maximização dos lucros. As corporações, cientes do caráter revolucionário dos movimentos, buscam alternativas, a exemplo da “Ofensiva em massa” dos empregadores sobre os sindicatos em 1903 e 1908 de caráter muito mais ideológico do que de demandas específicas.

A história sugere que a classe capitalista (os empregadores) fomentam a segmentação, com o objetivo de “dividir” e “conquistar” a força de trabalho. Para isso, transformam as experiências reais dos trabalhadores, criando os departamentos de pessoal, o uso de psicólogos industriais e intensifica-se a organização empresarial hierarquizada com postos de trabalho estratificados. Surge o capitalismo do bem-estar. Os empregadores, nesse processo de tentativa de retenção de trabalhadores (oferecendo benefícios e etc.), buscam enfraquecer o sindicalismo e exploram aqueles trabalhadores menos privilegiados (negros, outras etnias, mulheres e crianças). Um exemplo ocorreu durante a greve do aço em 1919, nos EUA, em que cerca de 30.000 a 40.000 negros foram importados em questão de semanas, como “fura greves”, objetivando que os trabalhadores fossem menos suscetíveis às sindicalizações. O autor, em sua obra, sugere que a segmentação do mercado de trabalho ajuda a reproduzir a hegemonia capitalista, limita a mobilidade dos trabalhadores, manipula aspectos da vida social dos indivíduos e reforça as desigualdades, na medida em que mantém, cada vez mais, a autoridade, dividindo superiores e subordinados, em que o superior é representado pela autoridade industrial do homem branco (capataz).

forças sociais e institucionais existentes, que podem limitar as opções dos trabalhadores na escolha dos postos de trabalho.

De acordo Silva (2006), a Teoria da Segmentação difere da Teoria do Capital Humano em dois aspectos básicos: primeiro, não admite que haja uma indiscutível relação direta entre educação e renda; e, segundo, as descontinuidades são consideradas variáveis endógenas ao modelo. Essa ideia é contrária àquela de Schultz (1967), que dizia que as alterações de investimentos em capital humano são um fator básico e determinante na redução das desigualdades da distribuição pessoal da renda.

Na Teoria do Capital Humano, são as decisões individuais, orientadas pela “mão invisível”, que constituem a lógica de determinação dos salários, diante do processo competitivo. Trata-se do comportamento racional dos indivíduos ao longo de sua vida, que escolhem livremente o quanto irão investir em seu próprio estoque de capital humano, com o objetivo de obter retornos futuros. Contudo, a Teoria da Segmentação de mercado percebe o indivíduo limitado ao seu entorno e por suas circunstâncias que definem as suas oportunidades.

Considerando o retorno da educação nos rendimentos do trabalhador e a dualidade do mercado de trabalho brasileiro, há alguns trabalhos científicos no Brasil que mostram os benefícios destes retornos para aqueles trabalhadores, alocados no setor primário deste mercado. Soares e Gonzaga (1999) tentaram explicar as diferenças salariais por atributos não produtivos e analisaram os dados da PNAD de 1988. Apesar de terem utilizado em sua amostra apenas homens, chefes de família, concluíram, aplicando o método de Dickens e Lang (1985)⁵⁴, que o retorno da educação no setor primário é quase o dobro do setor secundário.

Os autores utilizam uma base de dados bastante homogênea, portanto capaz de demonstrar que o segmento, no qual o trabalhador está inserido, é importante, para explicar parte da diferença de rendimentos entre os indivíduos.

Chaves (2005) analisou o segmento da indústria de transformação da Região Metropolitana de Porto Alegre, amostra obtida pela PED-RMPA, e, estimando as equações de rendimentos pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), o autor agrupou

⁵⁴ A metodologia, proposta por Dickens & Lang (1985), é a de determinar endogenamente os setores primário e secundário, a partir das próprias características individuais dos trabalhadores. O método permite, assim, o mapeamento do mercado de trabalho, determinando a composição de seus diversos subconjuntos nos postos primários e secundários.

gêneros industriais em dois segmentos, utilizando algumas características⁵⁵. A partir destes dados, inferiu que o efeito da educação formal e da experiência no trabalho sobre os ganhos não é quantitativamente similar em todo o mercado de trabalho. Encontrou um retorno da escolaridade de 11,7%, para os trabalhadores do segmento primário e 6,6%, para os trabalhadores alocados no segmento secundário.

Sabendo-se que o objeto deste estudo é a análise do Teto de Vidro, as breves análises da literatura demonstram que a Teoria da Segmentação contribui no seguinte aspecto: avaliar as evidências, aqui fundamentadas, para se constituir um grupo homogêneo de indivíduos para análise final, embora fiquem evidentes as dificuldades em se traçar um panorama detalhado do mercado de trabalho por gênero, considerando a PNAD, para fundamentar a segmentação, já que esta base de dados não apresenta informações precisas sobre o empregador do indivíduo; informações essas disponíveis em outras fontes de dados, mas que inviabilizam a análise conjunta, por utilizar metodologias diferenciadas.

Outro fator que corrobora para o hiato salarial entre gênero é a segregação ocupacional que difere da segmentação, pois esta consiste na concentração de homens e mulheres em diferentes ocupações e não, em funções idênticas. Segregar os sexos em diferentes ocupações contribui para menores remunerações e menos poder social para as mulheres, seja no trabalho, em suas famílias e na sociedade.

Uma das razões para esse comportamento seria pelo fato de as mulheres, historicamente, estarem subordinadas aos homens no domicílio e, no mercado, as funções desempenhadas por elas seriam uma espécie de extensão dos papéis domésticos (posições subalternas) e, assim como eles, desvalorizados, mesmo que exijam maior qualificação, somente pelo fato de serem ocupados por mulheres (ANKER, HEIN, 1986).

As instituições também contribuem para que seja estabelecida a hierarquia de sexo, que favorece os homens, porque são moldadas por pressupostos sobre o gênero: valorizando os papéis exercidos pelos homens; norteando o comportamento de empregadores que determinam níveis salariais e organizam o trabalho; e estabelecendo as condições baseados nesses pressupostos (OLIVEIRA, 1997).

Se as relações entre homens e mulheres com o trabalho e com o emprego são diferentes, cristalizam-se carreiras diferentes e, desta forma, criam-se os estereótipos. Uma explicação teórica para os estereótipos das ocupações é devido às crenças culturais. Para

⁵⁵ As características utilizadas foram: participação do número de ocupados, com CTPS assinada; participação do número em empresas com mais de 500 empregados; rendimento médio; número médio de anos de estudo completos; tempo de permanência na atual ocupação e participação do número de ocupados com qualificação na execução.

Oliveira (1997), outra hipótese seria derivada do modelo *crowding*, que pressupõe que as mulheres sejam sistematicamente excluídas daquelas ocupações desejáveis e concentradas (*crowded*) em detrimento de um pequeno número de ocupações menos desejáveis. Conforme dados da PNAD, e, utilizando-se proporções da PEA por sexo⁵⁶, verifica-se que, em 2009, havia, no Brasil, 133 ocupações integradas (que abarcam homens e mulheres), 232 tipicamente masculinas e apenas 75 tipicamente femininas.

Essa condição é uma hipótese que se relaciona aos efeitos de discriminação do empregador que alocam diferenciadamente a força de trabalho com idênticos atributos produtivos, direcionando a mão de obra feminina em número proporcionalmente menor de ocupações em relação aos homens, e estas, por sua vez, são piores em termos de qualificação e remuneração.

Essa conduta faz com que as mulheres passem a competir, entre si, por poucas ocupações, e inibe a pressão de oferta de mão de obra sobre aquelas ocupações privilegiadas – masculinas. As mulheres acabam se inserindo naquelas em que há oferta que, por sua vez, passam a ter sobre oferta, que reflete no congestionamento (*crowding*). Ou seja, a restrição criada gera um artificial excedente de mão de obra feminina, e o congestionamento gera a prática da discriminação e possibilita o rebaixamento dos salários, enquanto a maior dispersão das ocupações masculinas tende a elevar os salários.

Se esse comportamento ocorre, o investimento em capital humano deveria contribuir para oportunizar maior produtividade das mulheres, o que diminuiria as chances de discriminação por parte do empregador, visto que se a mão de obra delas, tornando-se mais barata e com alta produtividade⁵⁷, esse empregador torna-se mais competitivo, no entanto há outras forças agindo sobre esse processo.

Nesse sentido, a contribuição da Teoria Neoclássica atribui ao investimento em capital humano o carácter decisivo no retorno de rendimentos, pois esse investimento em educação, treinamento e a experiência no contexto da análise da segregação, como fator exógeno afeta também o tipo de ocupação. Como as mulheres estão mais intimamente ligadas às responsabilidades domésticas, enquanto estiverem fora do mercado, as suas qualificações se depreciam em empregos que envolvam treinamento. Desta forma, seriam induzidas a

⁵⁶ A metodologia empregada nessa apuração é similar àquela, utilizada por Xavier *et al.* 2009.

⁵⁷ Oportunamente, buscaram-se dados sobre absenteísmo dos trabalhadores, a fim de investigar alguma influência desse quesito sobre a produtividade dos gêneros, no entanto verificou-se que a RAIS não disponibiliza esse dado para os pesquisadores; a Previdência Social possui alguma estatística, mas não diferencia por sexo e limita-se a afastamentos por doença (com CID); e a PNAD apenas questiona ao respondente se ele esteve afastado na semana de referência, não lista tempo e nem motivo, ou seja, não foi possível obter tais informações.

escolher atividades com menor custo de interrupção e retorno, optando por ocupações que requerem qualificações que não se depreciem tanto (RESKIN; PADAVIK, 1994). Não obstante, o que é observado é que as mulheres não estão medindo esforços para se escolarizarem cada vez mais.

Em contrapartida, a persistência da segregação é explicada por alguns autores⁵⁸ como um fator exógeno ao mercado de trabalho que influencia a decisão do indivíduo no momento de escolher a sua profissão, e este processo decorre da fraca posição negociadora das mulheres ou de sua baixa motivação ao trabalho, atribuída ao seu papel familiar e doméstico e, portanto, não sendo o gênero um princípio de estratificação do mercado de trabalho.

Se considerado que homens e mulheres possuem papéis pré-definidos nas esferas produtivas e reprodutivas, poderia entender-se que cada um dos sexos possui tipos de trabalhos diferenciados, e este seria um processo natural da divisão sexual do trabalho. Contudo, não são as características biológicas que definem qual a função/ocupação que o indivíduo vai ocupar no mercado de trabalho e, sim, fatores sociais. O problema não é a segregação, mas até onde ela afeta negativamente as mulheres.

Outra teoria seria aquela da Discriminação Estatística, também usada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. Para os teóricos da Segregação Ocupacional (PHELPS *apud* TEIXEIRA, 2008), os empregadores decidem contratar com base em um conjunto de informações imperfeitas sobre o futuro da produtividade dos trabalhadores. Já que há custos associados com contratação e treinamento, empregadores tentam a reduzir tais custos, atribuindo ao candidato qualidades relativas ao grupo social. Se as mulheres são coletivamente vistas como pouco comprometidas com o trabalho ou se a elas são impostas certas características, então serão contratadas para certos postos de trabalho. O resultado seria a segregação profissional.

A distribuição ocupacional do emprego das mulheres tem sido vista tradicionalmente como uma importante fonte de desvantagens no mercado de trabalho, com empregos de *status* inferiores, comparados àquelas ocupações majoritariamente ocupadas pelos homens.

Oliveira (2003) realizou uma análise a partir dos dados das PNADs de 1981 a 1999, observando o logaritmo dos salários de ocupações tipificadas em masculinas, femininas e integradas e constatou que (sem outros controles) não somente os homens não são penalizados pelo modelo de segregação brasileiro, mas também que predominantemente se beneficiam,

⁵⁸ Barron, R.D. Norris, G.M. “*Sexual divisions and the dual labor market*”, en Leonard Barker, D. e Allen S. *Dependence and exploitation in work marriage*, London, Longman, 1976. Citado por Carrasco (1994) e Abramo (2007)

enquanto as mulheres são penalizadas em termos salariais.

As estimativas indicam que os salários mais baixos para os homens e, em maior medida para as mulheres, ocorrem, quando são inseridos em uma ocupação predominantemente feminina do que em uma ocupação predominantemente masculina.

No âmbito da influência da segregação sobre o fenômeno do Teto de Vidro, a literatura ainda é incipiente, embora os autores que estudaram o fenômeno para a Suécia, ressaltam, em suas análises, que não consideram diferenças de gênero na ocupação como uma "explicação" do hiato de gênero. No entanto, na pesquisa que realizaram, o efeito Teto de Vidro persiste mesmo após a contabilização de ocupação, ou seja, neste caso, conseguiram demonstrar empiricamente que o Teto de Vidro não existe em função da segregação ocupacional.

5. ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Estudos mostram que o diferencial de salários entre homens e mulheres possui uma aceleração na parte final da distribuição de rendimentos, caracterizando o fenômeno conhecido como Teto de Vidro (*glass ceiling*). Essa seção traz a metodologia utilizada para verificar a existência desse fenômeno, considerando a inclusão de informações a respeito de afazeres domésticos e o controle por ocupações tipicamente femininas e masculinas que podem contribuir para redução desse diferencial de rendimentos. Inicialmente, apresenta-se a técnica de regressão quantílica e o método utilizado para a correção do viés de seleção que é estratégia empírica utilizada nesse estudo. Na sequência, faz-se uma apresentação da fonte de dados e uma análise descritivas dos dados.

5.1 Metodologia

Na literatura econômica sobre diferenciais de salários entre homens e mulheres, as evidências têm sido obtidas a partir de equações de rendimentos, com o uso diversos métodos, entre eles, o de mínimos quadrados ordinários (MQO). Mesmo que seja o método mais utilizado pela sua facilidade na implementação e por já estar disponível nos vários *softwares* de econometria, para analisar a existência de *glass ceiling*, ele não é o mais recomendado. Pesa sobre ele a crítica pela falta de robustez, já que sofre da influência de valores extremos da variável dependente. Além disso, o efeito de algumas variáveis pode ser diferente ao longo da distribuição, e o estimador de MQO apresentar uma visão incompleta do conjunto de dados e também da relação entre as variáveis, visto que a reta da regressão apresenta a média da distribuição das variáveis explicativas.

Como foi observado na seção de estudos empíricos (que tratou da revisão do Teto de Vidro no mundo), o método mais adequado para testar a hipótese da existência do Teto de Vidro é a técnica de regressão quantílica. Essa técnica foi apresentada inicialmente por Buchinsky (1998) e Buchinsky (2001) e incorpora a função quantil, ou seja, permite estimar toda a distribuição condicional da variável dependente, através dos quantis da distribuição, portanto uma regressão a cada quantil de interesse, enquanto o MQO nos forneceria apenas à média. Portanto a opção por essa técnica reside em obter um estimador mais robusto e fornecer informação mais completa da distribuição de Y condicionada ao X. Com base em referências ainda relativo à técnica incorporou-se a aplicação de uma forma de corrigir o viés

de seleção que, normalmente, não tem sido levado em conta nas equações de rendimentos, quando utiliza essa técnica.

Considera-se que a equação de rendimentos dependa linearmente de um conjunto de características do indivíduo e do mercado de trabalho da seguinte forma:

$$Y_i^* = x'_{2i}\beta_0 + u_i \quad (1)$$

onde Y^* é observado apenas se ele excede o salário reserva Y_i^R , que pode ser dado por:

$$Y_i^R = x'_{1i}\alpha_0 + v_i \quad (2)$$

Onde x_{1i} e x_{2i} são vetores de características e $x_2 \subset x_1$. Isso sugere que todas as variáveis que afetam o salário de um indivíduo, também afetam o seu salário reserva. Reescrevendo a equação (1) no modelo de regressão quantílica, proposta por Koenker e Basset (1978), teremos:

$$Y_i^* = x'_{2i}\beta_\theta + u_\theta \quad (3)$$

Onde $u_\theta = x'_{2i}(\beta_0 - \beta_\theta) + u$. Assume-se que o quantil condicional de Y^* , condicional em x_2 , satisfaz $Quant_\theta(Y|x_2) = x'_{2i}\beta_\theta$, para $0 \leq \theta \leq 1$, de modo que $Quant_\theta(u_\theta|x_2) = 0$.

Assim, o salário observado pode ser escrito como:

$$Y = d.Y^* = d(x'_{2i}\beta_\theta + u_\theta) \quad (4)$$

Em que $d = I(Y^* > Y^R)$ e $I(\cdot)$ é uma função indicadora.

Ao considerar a presença de mecanismo de seleção, o quantil condicional do salário observado é dado por:

$$\begin{aligned} Quant_\theta(Y|x_2) &= x'\beta_\theta + Quant_\theta(u_\theta|x_2, d=1) \\ Quant_\theta(Y|x_2) &= x'\beta_\theta + h_\theta(x_1, \gamma_0) \end{aligned} \quad (5)$$

Onde $h_\theta(x_1, \gamma_0) = Quant_\theta(u_\theta|x_2, d=1)$ e, em geral, $h_\theta(x_1, \gamma_0) \neq 0$. Todavia, se $h_\theta(x_1, \gamma_0)$ fosse uma função de um índice conhecido $g_0(x_1, \gamma_0)$, isto é, $h_\theta(g_0)$, o salário observado de (4) poderia ser reescrito como:

$$Y = x'_{2i}\beta_\theta + h_\theta(g_0) + \varepsilon_\theta \quad (6)$$

Onde, por construção, $Quant_\theta(\varepsilon_\theta|x_2, d=1) = 0$. Este é o caso sobre algum pressuposto restritivo sob a densidade de $w = (v, u)'$, condicional em x_1 , $fw(\cdot|x_1)$. Ou seja, assume-se que w tem uma densidade contínua e $fw(\cdot|x_1) = fw(\cdot|g(x_1; \gamma_0))$. A variável binária, indicando se o indivíduo trabalha ou não pode ser escrita como:

$$D = I(\varepsilon \leq g_0) \quad (7)$$

Onde $\varepsilon = v - u$ e $g_0 = x'_{1i}\gamma_0$

Em suma, a estimação da equação (6) é realizada em dois estágios semiparamétricos. No primeiro⁵⁹, é essencial obter a estimativa para g_0 , sob o pressuposto que ela segue $g_0 = x'_{1}\gamma_0$, de modo que necessitamos obter uma estimativa para γ_0 . Sem qualquer pressuposto adicional sobre a distribuição de ν , é necessário empregar um método que não faça uso de uma distribuição particular de ν . No presente estudo, será utilizada a aproximação de Hermite que é dada por:

$$h^*(u) = \sum_{i,j=0}^k \alpha_i \alpha_j u^{i+j} \exp[-(u/\delta)^2] \quad (8)$$

A função de probabilidade com essa especificação pode ser definida por:

$$F(X_n \gamma | X_n) = S_{-1} \int_{-x_{ny}}^{\infty} h^*(u) du \quad (8.1)$$

Segue-se a proposta de normalização Gabler *et al.* (1993) e fixa-se $\delta = \sqrt{2}$ e $\alpha_0 = (2\pi)^{-1/4}$.

Considerar $k=3$ ⁶⁰ não é uma má escolha segundo Coelho *et al.* (2010).

No segundo estágio o estimador consistente de β_θ é obtido da regressão quantílica de Y sobre x_2 e $Ps(\hat{g})$, isto é:

$$Y_i = x_{2i} \hat{\beta}_\theta + Ps(\hat{h}_i)' \hat{\delta}_\theta + \hat{\varepsilon}_{\theta i} \quad \{i: di = 1\} \quad (9)$$

Onde o termo $\hat{h}_\theta(g) = \delta'_\theta Ps(\hat{g})$ controla o viés de seleção e $Ps(\hat{g})$ de ordem S em \hat{g} .

Essa estratégia empírica, em dois estágios, busca gerar estimativas para a equação de rendimentos, utilizando a técnica de regressão quantílica⁶¹, com correção do viés de seleção, proposto por Buschinky (1998, 2001), considerando a inclusão da variável que indica a existência de afazeres domésticos e ocupações femininas e masculinas. A seguir, será apresentada a base de dados e, na sequência, os resultados.

5.2 Base de Dados e estatística descritiva

A análise foi realizada, utilizando-se os dados da Pesquisa Nacional por Domicílio – PNAD, referente ao ano de 2009. O uso dessa pesquisa vai ao encontro do objetivo do

⁵⁹ O estimador semiparamétrico escolhido teve a sua aplicação através dos comandos SNP do Stata. Esse comando visa a atender a especificação semiparamétrica do modelo, cuja função de densidade bivariada dos erros seja aproximada por uma expansão polinomial de Hermite (DE LUCA, 2008).

⁶⁰ $K = 3$ representa o polinômio aplicado, que corresponde ao de terceira ordem, conforme sugerido por Coelho *et al.* (2010).

⁶¹ Para as estimações foi utilizado o Programa Estatístico STATA, versão 11. Foi empregada a técnica de *Bootstrap*, que tenta realizar o que seria desejável realizar na prática, ou seja, reepetir a experiência, o que permite inferir que a amostra pode representar toda a população.

presente estudo, uma vez que, a partir de 2001, o questionário incorporou a questão a respeito dos afazeres domésticos. Isso permite que possa ser incluída essa variável, como um dos controles, a fim de averiguar o Teto de Vidro.

Como nem todas as observações podem ser utilizadas para estimar a equação de rendimentos, alguns filtros foram empregados, visando a construção da amostra. Os indivíduos selecionados são aqueles que possuem idade entre 14 e 65 anos de idade, que totalizam 281.094 pessoas. Essa faixa etária foi escolhida com base na legislação brasileira, trabalhista e previdenciária, a qual prevê que adolescentes de 14 anos ou mais já possam trabalhar (dos 14 aos 16 anos, na qualidade de aprendiz), com direitos trabalhistas e previdenciários, bem como na legislação para aposentadoria por idade, que prevê a aposentadoria para homens aos 65 anos.

A amostra será restrita às áreas urbanas, visto que, para verificar o fenômeno do Teto de Vidro, supõem-se característica de centros urbanos, eis que, nas áreas rurais, é mais difícil de distinguir o trabalho doméstico do trabalho realizado para o mercado.

É verificado aqui como estão distribuídos, por carga horária de trabalho, homens e mulheres, embora, neste estudo, seja utilizado o rendimento por hora de trabalho, já que a PNAD disponibiliza o dado relativo às horas de trabalho por semana e o rendimento mensal; e isto servirá para que a jornada de trabalho não resulte em viés para a análise.

Especificamente quanto à segmentação do mercado de trabalho e, de acordo com Souza (1978), no segmento secundário do mercado de trabalho, o contrato formal de emprego e a carteira de trabalho assinada são quase uma exceção, pois estes postos de trabalho são oferecidos por pequenas firmas competitivas que atuam em mercados restritos. Por essa razão optou-se em utilizar alternadamente aqueles empregados com carteira assinada ‘formal’, como uma forma de inibir vieses por segmentação do mercado.

No quesito “segregação ocupacional” e em conformidade com as pesquisas de Xavier et al. (2009), Oliveira (2003) e England (1994), foi utilizada a metodologia chamada de “composição sexual das ocupações dos indivíduos”. Para a construção dessa tipologia, foram analisados os títulos ocupacionais da variável “grupamento ocupacional”, que considera o Código Brasileiro de Ocupação – CBO e permite captar o processo de alocação de homens e mulheres em ocupações com diferentes composições por sexo.

No apêndice J, encontram-se as 440 ocupações, obtidas na PNAD 2009, com as respectivas caracterizações, utilizadas neste estudo, no qual foram consideradas ocupações tipicamente femininas aquelas que possuem proporção de mulheres, igual ou maior que 61,7%; são consideradas ocupações integradas, aquelas possuem entre 22,8% e 61,7% de

mulheres e ocupações tipicamente masculinas, aquelas que possuem menos que 22,8% de mulheres. A base de cálculo, para esses intervalos, considera a População Economicamente Ativa - PEA Feminina (Tabela 6) que era 44,19%, em 2009.

Tabela 6 – Número de indivíduos, por posição de ocupação, dada a amostra do ano de 2009, no Brasil.

PEA	Economicamente Ativo	Economicamente Inativo	Total Geral
Homem	117.122	45.156	162.278
Mulher	92.744	82.488	175.232
Total Geral	209.866	127.644	337.510

Fonte: PNAD 2009. Elaborado pela autora.

É possível notar (Gráfico 5) que, dentre todas as ocupações existentes, 53% delas são típicas masculinas; 17%, femininas; e 30%, mistas. Verifica-se a reduzida presença das mulheres nas ocupações masculinas, enquanto nas femininas 18,66% são ocupadas por homens. Os Gráficos 6, 7 e 8 apontam que o rendimento é crescente, considerando-se o nível de escolaridade, no entanto demonstram que as diferenças salariais entre gênero permanecem e, considerando as ocupações tipicamente femininas, masculinas e mistas, são as femininas que abrangem os indivíduos mais mal remunerados (Gráfico 6), mantendo vantagens para os homens também dentro dessas ocupações.

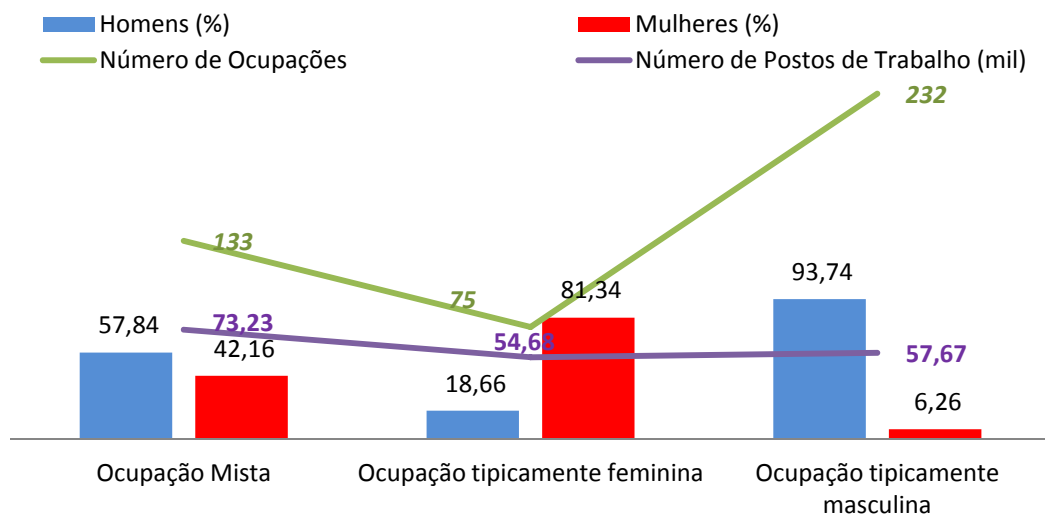


Gráfico 5 – Composição ocupacional, número de ocupações e postos de trabalho, por sexo, no ano de 2009, no Brasil.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora.

Levando-se em consideração as diferenças salariais de cada tipo de ocupação, constata-se que os maiores distanciamentos entre homens e mulheres residem em maiores níveis de estudo, em que as mulheres, em ocupações femininas com 11 anos e 14 anos de estudo, recebem 73,4% e 75,72% do rendimento masculino respectivamente; em ocupações

masculinas, as mulheres, com 15 e 13 anos de estudo, recebem 60,74% e 64,58% do rendimento masculino, respectivamente; e, em ocupações mistas, as mulheres, com 13 e 16 anos de estudo, recebem 63,53% e 67,97%, respectivamente do rendimento masculino.

Indivíduos alocados em Ocupações tipicamente femininas

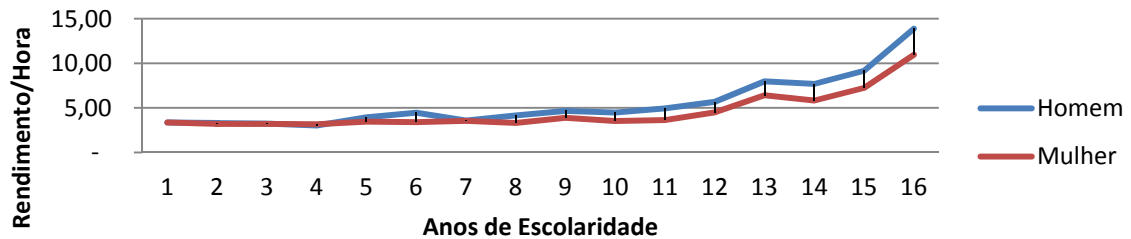


Gráfico 6 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente femininas no ano de 2009, no Brasil.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora.

Indivíduos alocados em Ocupações tipicamente masculinas

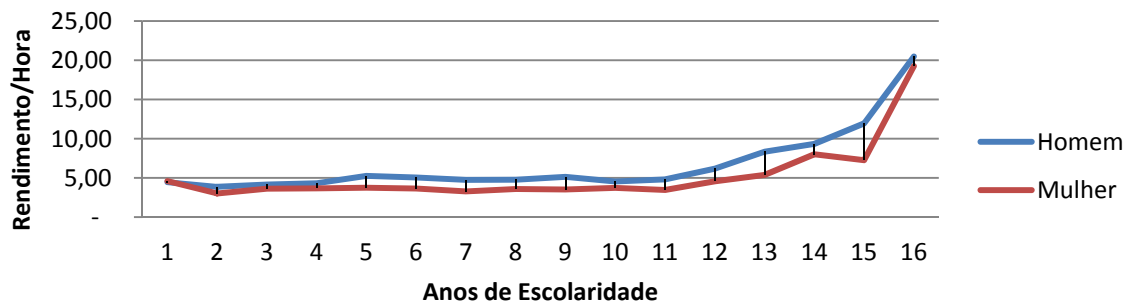


Gráfico 7 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente masculinas no ano de 2009, no Brasil.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora.

Indivíduos alocados em Ocupações Mistas

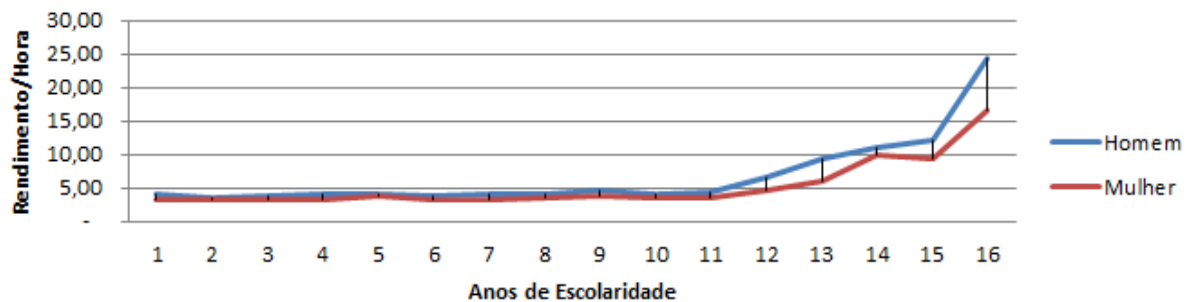


Gráfico 8 – Rendimento/Hora, por anos de estudo e por gênero, dos indivíduos alocados em ocupações tipicamente mistas/integradas no ano de 2009, no Brasil.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora

Na Tabela 7, mostra-se o diferencial de rendimentos médios, considerando anos de estudo e carga horária de trabalho no emprego, e nota-se ainda que os rendimentos-hora dos homens são superiores aos das mulheres em praticamente todos os casos, mesmo controlando a escolaridade e a carga horária realizada no mercado. Em destaque estão aqueles rendimentos, cujo percentual é inferior a 70% do rendimento recebido pelas mulheres em relação aos homens. É possível inferir que as mulheres que acumulam maior número de horas no mercado de trabalho são mais desiguais em relação aos seus pares. Identifica-se igualmente que maiores níveis de escolaridade não sinalizam a tendência de igualdade.

Tabela 7 – Percentual de médio, do rendimento recebido pelas mulheres em relação aos homens, por anos de estudo e carga horária realizada no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2009.

Anos de Estudo	Até 14 horas	De 15 a 39 horas	De 40 a 44 horas	De 45 a 48 horas	49 horas ou mais
1	- 5	78,16 103	87,37 848	77,25 417	78,42 364
2		74,39 37	82,93 263	75,19 123	76,95 120
3	57,08 3	72,48 47	75,64 486	83,45 219	66,78 166
4	17,24 3	79,14 76	73,01 673	79,11 351	68,71 298
5	57,96 14	71,57 235	71,60 2017	70,07 827	63,53 681
6	50,00 12	60,92 174	74,32 1593	72,51 665	66,28 533
7	59,38 5	68,46 100	72,11 1006	77,15 390	63,80 358
8	37,62 3	77,97 165	71,65 1180	73,78 480	65,83 444
9	65,04 27	65,16 374	71,73 3355	73,82 1351	68,29 1073
10	126,52 4	75,96 165	77,25 1092	77,47 490	83,16 356
11	96,99 7	73,55 239	77,61 1451	73,08 506	72,70 399
12	82,54 49	66,17 2108	70,87 14348	70,27 4894	64,22 3281
13	95,49 10	67,74 253	62,35 1212	71,93 270	71,58 187
14	79,01 5	70,19 248	68,37 1040	55,08 196	64,97 167
15	163,36 12	71,98 226	71,08 961	54,96 149	54,82 144
16	57,74 49	64,63 1030	62,31 4611	58,54 618	54,67 921
17		90,56 16	75,39 162	73,18 66	95,62 37
Total Geral	82,25	75,24	78,50	75,67	71,21

Fonte: PNAD -2009. Elaborado pela Autora. Nota: Essa análise tem como base 63.643 indivíduos (são eles entre 14 e 65 anos, que trabalham de carteira assinada e apresentam situação censitária urbana). O número de indivíduos, considerados para cada observação, está demonstrado abaixo do percentual.

Comumente, quando se fala que o homem tem renda significativamente superior à das mulheres e cumprem carga de trabalho doméstico significativamente menor, atribui-se como explicação o fato de a mulher cumprir carga horária menor no mercado de trabalho. Na Tabela 8, mostra-se a distribuição dessas horas de trabalho no mercado formal por semana, a partir da qual se identifica que 95,84% dos homens trabalhavam em período integral, em 2009, e 90,74% das mulheres também o faziam, o que não permite, portanto, atribuir a persistência de tais diferenças ao número de horas trabalhadas por elas no mercado. Vale salientar que não tratam-se de horas contratuais e sim de horas efetivamente trabalhadas, isso desmistifica a ideia de que a diferença de horas trabalhadas entre homens e mulheres estaria vinculada ao número de horas extras, que frequentemente é atribuída a condição masculina, ou seja, a análise não limita-se a horas contratadas, e sim as de fato realizadas.

Tabela 8 – Distribuição (%) indivíduos por horas trabalhadas no mercado de trabalho e número médio de horas semanais, por semana e por gênero, no Brasil, no ano de 2009.

Horas de Trabalho por semana	Percentual de Ocupados		Número médio de horas por semana	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Até 14 horas	0,05	0,08	8,15	8,70
De 15 a 39 horas	4,11	9,18	31,26	29,55
De 40 a 44 horas	52,90	56,98	41,83	41,49
De 45 a 48 horas	21,26	19,02	47,19	46,99
49 horas ou mais	21,69	14,74	55,86	54,00
	100,00	100,00	44,62	42,18

Fonte: PNAD 2009. Nota: Essa análise tem como base 63.643 indivíduos (são eles entre 14 e 65 anos, que trabalham de carteira assinada e apresentam situação censitária urbana).

Observa-se que, mesmo estando as mulheres superando os homens quanto aos níveis de escolaridade (Gráfico 9) e muito próximas a eles no que se refere à carga horária de trabalho habitual no emprego (Tabela 8), permanece a lacuna acerca de quais características podem estar contribuindo para os diferenciais de salário existentes. Diante disso, buscou-se avaliar o tempo dedicado a tarefas domésticas, com o intuito de verificar se há impactos diretos sobre os rendimentos e o comportamento deste impacto ao longo da distribuição salarial (se contribuem ou não para o Teto de Vidro) e comparativamente entre os sexos.

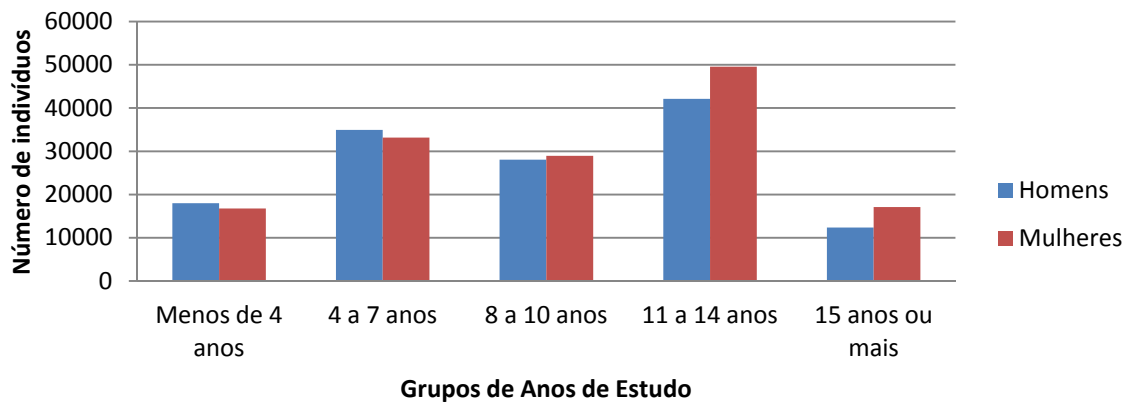


Gráfico 9 – Indivíduos por grupo de anos de estudo no ano 2009, no Brasil.

Fonte: PNAD 2009 – Elaborado pela autora.

Nota: Nessa tabulação foram considerados os 281.094 indivíduos (que são aqueles entre 14 e 65 anos de idade)

As análises, pertinentes aos afazeres domésticos, estão baseadas na variável própria da PNAD que investiga, desde o ano de 2001, o número de horas despendido na execução de afazeres domésticos por unidade da federação, classificando-o por sexo e faixa etária. Comparando-se homens e mulheres ocupados, com igual número de horas semanais no mercado de trabalho, constata-se, na Tabela 9, que as mulheres exercem, em média, mais que o dobro de horas em trabalhos domésticos.

Tabela 9 – Média de horas de trabalho doméstico por semana, dividido por número de horas no mercado de trabalho por semana, por gênero, no Brasil, no ano de 2009.

CH mercado de trabalho	Homens	Mulheres	Nº Indivíduos
Até 14 horas	11,34	21,63	208
De 15 a 39 horas	10,55	20,17	5.596
De 40 a 44 horas	9,05	16,92	36.298
De 45 a 48 horas	9,50	18,12	12.012
49 horas ou mais	8,58	16,78	9.529

Fonte: PNAD - 2009. Elaborado pela autora

Nota: Essa análise tem como base 63.643 indivíduos (são eles entre 14 e 65 anos, que trabalham de carteira assinada e apresentam situação censitária urbana).

É relevante verificar o que poderia estar influenciando nesta jornada de trabalho doméstico, e, para isto, portanto, tabularam-se dados, comparando aqueles indivíduos que possuem filhos menores de 14 anos e aqueles que não possuem, conforme Tabela 10. Nesta é possível observar que o fato de existirem filhos altera pouco nas horas domésticas masculinas, já que, sem filhos, eles se dedicam, em média, 9,4 horas por semana e, com filhos, 10,4 horas. Já para as mulheres sem filhos, nota-se uma média de 17 horas por semana, enquanto, com a presença de filhos, são mais de 21h por semana.

Tabela 10 – Distribuição de horas domésticas divididas por número de horas no mercado de trabalho por semana, por gênero com e sem filhos, no Brasil, no ano de 2009

Horas de Trabalho semanais no emprego	Homens		Mulheres	
	Com filhos menores de 14 anos	Sem filhos menores de 14 anos	Com filhos menores de 14 anos	Sem filhos menores de 14 anos
Até 14 horas	13,65	9,97	24,97	19,53
De 15 a 39 horas	11,29	10,10	23,07	18,05
De 40 a 44 horas	9,18	8,95	19,08	15,44
De 45 a 48 horas	9,65	9,38	19,84	16,72
49 horas ou mais	8,56	8,60	18,52	15,51
Média Geral	10,4	9,4	21,09	17,05

Fonte: PNAD -2009. Elaborado pela Autora

Nota: Essa análise tem como base 63.643 indivíduos (são eles entre 14 e 65 anos, que trabalham de carteira assinada e apresentam situação censitária urbana).

É possível ver comparativamente que, embora com a presença de filhos e extensa carga horária de trabalho no mercado, a mulher mantém altas cargas horárias domésticas, enquanto as horas domésticas masculinas apresentam pequenas alterações. Também, de acordo Madalozzo *et al.* (2010), a presença de cônjuge para as mulheres eleva suas horas dedicadas ao lar; já, para os homens, a presença de esposa reduz essa participação.

Esses dados, ainda que preliminares, revelam o quanto as mulheres se dedicam a esses trabalhos. É um esforço imenso que se faz, no entanto ele é invisível. Oportunamente, tentou-se mensurar o quanto dessas horas de trabalho doméstico aumentariam o PIB⁶² brasileiro, utilizando-se o método sugerido por Melo *et al.*, (2007), cujos resultados podem ser observados na Tabela 12. Em 2009, se as horas de afazeres domésticos daqueles indivíduos urbanos fossem contabilizadas, o PIB brasileiro seria maior em 13 pontos percentuais.

Tabela 11 – PIB brasileiro e Renda anual simulada, dos afazeres domésticos no Brasil, no ano de 2009.

	Renda Anual	Percentual do PIB
Afazeres domésticos Homem	74.902.223,24	2,31
Afazeres domésticos Mulher	353.761.747,56	10,92
PIB brasileiro	3.239.404.000,00	

Fonte: PNAD – 2009 e BACEN. Elaborado pela Autora.

Nota: Essa análise tem como base 337.107 indivíduos (são eles aqueles que declararam realizar afazeres domésticos e possuem situação censitária urbana). As horas semanais de afazeres domésticos foram multiplicadas por 52 semanas, e o valor para apuração da renda anual foi baseado no salário mínimo de 2009 (2,11 por hora).

⁶² Tempestivamente, Melo *et al.* (2007) utilizam como exemplo inúmeras medidas para o PIB, como o valor imputado aos imóveis. Os imóveis geram um serviço de ocupação: quando são alugados, são medidos pelo valor do aluguel, quando são próprios, são medidos por valores de aluguéis de imóveis alugados de características semelhantes, ou seja, com as suas regras específicas, o bem de capital (imóvel) gera um valor de serviço (mesmo que fictício), no entanto, no tocante ao fator de produção do trabalho (afazeres domésticos) não se dá o mesmo tratamento que ao fator de capital.

Tabela 12 – Média da remuneração para diferentes grupos – indivíduos separados – realizam afazeres domésticos e os que não realizam (idade, sexo, cor, anos de estudo, horas de afazeres domésticos, sindicato, grupo de ocupação, ocupação, situação censitária, forma/informal e tipo de família) – Brasil, em 2009.

Média do salário-hora (R\$)							
Variáveis	Categorias	Com Afazeres Domésticos			Sem Afazeres Domésticos		
		Geral	Homens	Mulheres	Geral	Homens	Mulheres
Idade	Menos de 25	3,28	3,40	3,15	3,92	3,37	4,47
	25 a 34	5,79	6,43	5,14	7,24	6,29	8,20
	35 a 44	7,17	8,30	6,04	8,41	7,74	9,08
	45 a 54	7,86	9,26	6,45	10,66	9,29	12,03
	55 a 65	6,93	8,36	5,50	12,76	9,64	15,87
Sexo	Homem	7,06			6,79		
	Mulher	5,33			8,10		
Cor	Não branca	4,74	5,36	4,11	5,45	5,07	5,82
	Branca	7,96	9,17	6,75	9,56	9,08	10,03
Anos de estudo	Menos de 4	2,39	2,91	1,86	2,75	2,96	2,53
	4 a 7 anos	3,32	3,96	2,68	3,69	4,16	3,21
	8 a 10	3,98	4,56	3,39	3,98	4,74	3,21
	11 a 14	6,22	7,43	5,00	6,42	7,18	5,66
	15 ou mais	18,03	21,96	14,10	18,55	21,32	15,79
Horas afazeres Domésticos (por semana)	Menos de 25	6,56	7,11	6,02			
	25 a 49	5,14	6,16	4,11			
	50 a 74	4,61	5,31	3,91			
	75 a 100	4,14	4,89	3,39			
Sindicato	Não Sindicalizado	5,53	6,25	4,80	6,53	6,13	6,93
	Sindicalizado	9,10	10,19	8,02	12,48	10,23	14,73
Regiões	Sudeste	7,37	8,41	6,32	8,41	7,89	8,93
	Nordeste	4,35	4,86	3,85	5,75	4,83	6,67
	Norte	5,09	5,60	4,58	6,64	5,90	7,37
	Sul	6,89	8,04	5,74	8,29	8,22	8,37
	Centro Oeste	7,84	8,99	6,70	9,25	8,91	9,58
Grupo de ocupação	Não dirigente	5,66	6,36	4,96	6,67	5,95	7,38
	Dirigente	17,69	20,75	14,63	18,34	19,27	17,41
Ocupação	Mista	6,97	8,40	5,53	9,31	8,11	10,50
	Feminina	6,33	7,55	5,12	6,41	6,73	6,09
	Masculina	6,08	5,91	6,24	8,48	5,70	11,26
Situação censitária	Rural	2,50	3,20	1,79	3,06	3,10	3,02
	Urbana	6,91	7,86	5,96	8,02	7,60	8,44
CTPS assinada	Informal	6,22	7,14	5,29	7,91	6,97	8,85
	Formal	6,19	6,96	5,42	6,84	6,49	7,19
Tipo de família	Sem filhos <14anos	6,74	7,53	5,94	9,63	8,32	10,95
	Com filhos <14anos	6,00	6,84	5,15	6,98	6,43	7,53

Fonte: Cálculos, elaborados pela autora, a partir dos dados da PNAD 2009; indivíduos entre 14 e 65 anos.

Adicionalmente, por serem as mulheres as maiores responsáveis por esses trabalhos, surgem outros questionamentos, visto que são elas que geram e reproduzem a mão de obra para o mercado de trabalho que as desvaloriza. E, ainda, considerando aqueles pressupostos utilizados por Marshall e Pigou (PUJOL *apud* MELO, 2010) que reconheciam as mulheres como destinadas ao lar, mas, sobretudo, responsáveis pela criação do capital humano; por que elas encontram dificuldades para obter cargos de liderança? Indiscutivelmente, nos dias atuais, o principal ativo das empresas é o capital humano, então não parece lógico haver essas barreiras, visto que são as mulheres que possuem tradição nesse processo – capacitar pessoas

–, quesito decisivo à manutenção do emprego de qualquer líder – habilidade no trato com pessoas.

Diante de avaliação geral média, a Tabela 12 apresenta os valores de salário-hora médios da população em análise, e esta estatística está apresentada com valores tabulados separadamente para aqueles indivíduos que realizam afazeres domésticos e os que não o fazem. É possível perceber que, independente do grupo de análise, em média, os homens acumulam vantagens nos salários médios em relação às mulheres e aqueles indivíduos que não realizam tarefas domésticas acumulam vantagens em relação aos que realizam estas atividades. Chama atenção que os salários médios femininos daquelas que declaram não executar tarefas domésticas são maiores comparado aos que executam, e quando comparado homens e mulheres que não fazem afazeres domésticos as mulheres passam a ter rendimento médio superior ao homem, exceto no quadrante que separa por anos de estudo. Isso ratifica a relevância em se analisar mais detalhadamente o impacto da variável ‘afazer doméstico’ sobre os rendimentos, e também o comportamento adverso do retorno de escolaridade por gênero.

A partir das constatações até aqui apresentadas, parte-se para a seleção das variáveis e análise das regressões, com base nos métodos propostos. Cada uma das variáveis constantes nas regressões se encontra devidamente identificada na Tabela 13.

Tabela 13 – Lista das variáveis, utilizadas nas regressões, por tipo e categoria.

Variáveis	Apelido	Tipo	Codificação/Categoria
Regiões do Brasil (categoria base=Sudeste)	_Iregiao_2	Independente/ <i>dummy</i>	1=Região Nordeste; 0=caso contrário
	_Iregiao_3	Independente/ <i>dummy</i>	1=Região Sudeste; 0=caso contrário
	_Iregiao_4	Independente/ <i>dummy</i>	1=Região Sul; 0=caso contrário
	_Iregiao_5	Independente/ <i>dummy</i>	1=Região Centro Oeste; 0=caso contrário
Sexo	sexo	Independente/ <i>dummy</i>	1=mulher;0=homem
Idade	_Iidadedumm_1	Independente/ <i>dummy</i>	1=Menos de 25 anos; 0=caso contrário
	_Iidadedumm_2	Independente/ <i>dummy</i>	1=25 a 34 anos; 0=caso contrário
	_Iidadedumm_3	Independente/ <i>dummy</i>	1=35 a 44anos; 0=caso contrário
	_Iidadedumm_4	Independente/ <i>dummy</i>	1=45 a 54anos; 0=caso contrário
	_Iidadedumm_5	Independente/ <i>dummy</i>	1=55a65anos;;0=caso contrário
Cor	cor	Independente/ <i>dummy</i>	1=branco; 0= não-branco
Posição na ocupação no trabalho. Principal	formal	Independente/ <i>dummy</i>	1=Formal (carteira assinada); 0=Informal
Tipo de Família	tipfamília	Independente/ <i>dummy</i>	1=com filhos menores 14anos; 0=sem filhos menores de 14anos
Situação Censitária	sitcensi	Independente/ <i>dummy</i>	1=Urbana; 0=Rural
Anos de Estudo (categoria base=Grupo que representa indivíduos de 1a3 anos de estudo)	S_1	Independente/ <i>dummy</i>	1=Representa de um a três anos de estudo 0=caso contrário
	S_2	Independente/ <i>dummy</i>	1=Representa de quatro a sete anos de estudo 0=caso contrário
	S_3	Independente/ <i>dummy</i>	1=Representa de oito a dez anos de estudo 0=caso contrário
	S_4	Independente/ <i>dummy</i>	1=Representa de onze a quatorze anos de estudo 0=caso contrário
	S_5	Independente/ <i>dummy</i>	1=Representa acima de quinze anos de estudo 0=caso contrário
Condição de Ocupação	Cond. de ocup.	Independente/ <i>dummy</i>	1=ocupada; 0=desocupada
Grupos de ocupação atividade principal	Grupocupprinc	Independente/ <i>dummy</i>	1=Dirigentes; 0=não Dirigente
Cuidava de afazeres domésticos	afazerdom	Independente/ <i>dummy</i>	1=Cuidava de afazeres domésticos; 0=caso contrário
Experiência	Age2	Independente/Contínua	
Ocupação Tipicamente Feminina	ocupfem	Independente/ <i>dummy</i>	1=Ocupação Feminina; 0=caso contrário
Ocupação Tipicamente Masculina	ocupmasc	Independente/ <i>dummy</i>	1=Ocupação Masculina; 0= caso contrário
Ocupação Mista	ocupmista	Independente/ <i>dummy</i>	1=Ocupação Mista; 0= caso contrário
Horas de afazeres domésticos	hrafazdom	Independente/Contínua	Número de horas que dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos
Associação a Sindicato	sind	Independente/ <i>dummy</i>	1=sindicalizado; 0= caso contrário
Rendimento por hora	rendhora	Dependente/Contínua	Valor do Rendimento mensal do trabalho principal ⁶³ /(número de horas trabalhada no mercado de trabalho por semana*4)
Logarítimo natural da Renda	W ou Log renda	Dependente/Contínua	Variável rendHora em Log
Trabalha ⁶⁴	Trabalha	Independente/ <i>dummy</i>	1=trabalha; 0= caso contrário

⁶³ Foi selecionada a variável “rendimento do trabalho principal” em detrimento da variável “rendimento de todos os trabalhos”, visto que a PNAD apenas disponibiliza o número de horas semanais do trabalho principal e não, de todos os trabalhos.

⁶⁴ A variável: “trabalha” (V9005 da PNAD, que corresponde ao número de trabalhos do indivíduo na semana de referência), substitui aquela comumente utilizada (V9001, que responde se pessoa trabalhou na semana de referência) na literatura em geral. Essa escolha deveu-se ao fato de que a V9001 apresentava uma defasagem de 7.747 pessoas, quando comparada à variável “CBO”; sabendo que, para esta pesquisa, é fundamental a informação de ocupação, optou-se pela que representasse maior sintonia entre os dados.

6. EVIDÊNCIAS DO FENÔMENO “TETO DE VIDRO”

As análises, apresentadas nesse capítulo, referem-se às estimativas obtidas a partir das regressões quantílicas, conforme descrito na estratégia empírica. Foram estimadas equações de rendimentos para homens e mulheres, de forma que permitam fazer análises comparativas. Todas as estimações foram realizadas, considerando todos os indivíduos e, após, somente aqueles indivíduos com emprego formal. O objetivo foi observar, por conseguinte, se o comportamento do retorno no rendimento de cada uma das variáveis mudava quando identificada a garantia de direitos e normas, com o estabelecimento do vínculo empregatício, se a formalização era capaz de modificar tais indicadores ou, pelo menos, indicar uma tendência distinta. A seguir, são descritos os resultados segundo as variáveis do modelo⁶⁵.

As desigualdades de rendimentos por quantil, segundo o sexo.

São apresentados os coeficientes das estimativas para os retornos de rendimento por sexo (Tabela 14), com termos de correção de seletividade amostral, através da estimação semiparamétrica e sem a correção de seletividade amostral, sendo este último utilizado apenas como referência.

As disparidades salariais entre homens e mulheres persistem, ainda que considerando apenas aqueles indivíduos entre 14 e 65 anos, urbanos e controlando diversas variáveis, como: idade, experiência, anos de estudo, ocupação, raça, se há ou não a presença de filhos, afazeres domésticos e regiões. Observa-se que a aplicação da correção do viés por seletividade amostral para a variável “sexo” foi capaz de diminuir timidamente os coeficientes gerais, no entanto, quando selecionados apenas aqueles com emprego com carteira de trabalho assinada, evidenciam-se as disparidades existentes. A aplicação da regressão quantílica foi capaz de demonstrar que os diferenciais existentes são maiores nos extremos da distribuição salarial, especialmente, quando se olha aqueles indivíduos formais (contrário do que se esperava), perfil este que mostra a presença do fenômeno chamado “Teto de Vidro”.

⁶⁵ A interpretação é realizada conforme Wooldridge (2006), que indica que coeficientes de variáveis *dummy* explicativas, quando a variável dependente é expressa em $\log(y)$, caso desse estudo, deve ser realizada em percentual.

Tabela 14 - Resultados da regressão quantílica (coeficientes e IC): retornos salariais dos rendimentos por sexo, com e sem correção de seletividade amostral.

Sem correção de seletividade amostral						
Quantil	Todos indivíduos			Indivíduos com CTPS assinada		
	Coeficiente*	IC		Coeficiente	IC	
q10	-.2231832	-.2375108	-.2088556	-.087688	-.0983944	-.0769816
q25	-.1894096	-.1983238	-.1804953	-.1340894	-.1453022	-.1228767
q50	-.2030617	-.2115979	-.1945254	-.1930252	-.2033	-.1827504
q75	-.2306588	-.2452843	-.2160333	-.244644	-.2616453	-.2276428
q90	-.2358301	-.2595689	-.2120914	-.2950078	-.3189427	-.2710728

Com correção de seletividade amostral						
Quantil	Todos indivíduos			Indivíduos com CTPS assinada		
	Coeficiente*	IC		Coeficiente	IC	
q10	-.2208278	-.2403387	-.2013169	-.0852622	-.0914486	-.0790759
q25	-.1900004	-.1983998	-.181601	-.1329404	-.1408794	-.1250014
q50	-.1990905	-.2100613	-.1881198	-.2021972	-.2139057	-.1904887
q75	-.2269785	-.2384856	-.2154714	-.2574042	-.2682532	-.2465551
q90	-.2282744	-.241094	-.2154547	-.3116501	-.3310637	-.2922365

Fonte: Elaborador pela autora, PNAD 2009 (**Dummy* Mulher =1); IC = intervalo de confiança; todos os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%. CTPS = Carteira de Trabalho assinada.

Considerando indivíduos formal e informal⁶⁶, constata-se, no primeiro quantil, que as mulheres, em média, recebem 22,08% a menos que o homem e, no último quantil, 22,82%. Há uma pequena diminuição nos quantis intermediários, ou seja, configura-se não apenas o fenômeno do Teto de Vidro, mas também, o fenômeno chamado de “Chão Pegajoso”. Para os indivíduos com carteira de trabalho assinada, é notório o fenômeno do Teto de vidro, já que as diferenças aumentam, conforme sobe a escala salarial, em que, no topo desta escala, as mulheres recebem, em média, 31% a menos que os homens.

O efeito da escolaridade sobre os rendimentos.

Nas análises relativas aos retornos de escolaridade, verifica-se que os coeficientes dos anos de estudo na regressão, sem correção de viés de seletividade amostral, comparados aos coeficientes corrigidos, são os primeiros a ser superestimados, acompanhando os resultados de Coelho (2010). Portanto, a partir desse momento, são utilizados, para todas as análises, apenas os coeficientes corrigidos.

A Tabela 15 apresenta os coeficientes estimados para o retorno à escolaridade.

⁶⁶ Quando se observa todos os indivíduos, ou seja, formal e informal a *dummy* – ‘formal’ torna-se uma variável explicativa do modelo.

Adicionalmente, no apêndice A, o conjunto de gráficos mostra os coeficientes de retorno para homens e mulheres por quantil e níveis de escolaridade, e é possível observar que os retornos são sempre positivos e crescentes em relação ao grupo base (de 0 a 3 anos de estudo), independentes do nível de estudo, para qualquer um dos gêneros. Todavia, os homens acumulam vantagens no retorno, especialmente, a partir do terceiro quantil.

Tabela 15 – Coeficientes (%) de retorno de rendimento por nível de escolaridade por quantil, por sexo no Brasil, em 2009.

Quantil	Escolaridade	Mulheres	Homens
q10	4 a 7 anos	16,45	16,99
	8 a 10	17,34	17,57
	11 a 14	20,64	18,71
	15 ou mais	26,02	23,11
q25	4 a 7 anos	11,82	10,01
	8 a 10	12,33	12,28
	11 a 14	15,10	14,56
	15 ou mais	23,98	23,67
q50	4 a 7 anos	6,55	10,10
	8 a 10	8,01	12,43
	11 a 14	12,39	16,15
	15 ou mais	25,31	29,13
q75	4 a 7 anos	6,01	10,50
	8 a 10	8,76	13,24
	11 a 14	14,91	19,47
	15 ou mais	28,64	33,82
q90	4 a 7 anos	6,79	10,71
	8 a 10	10,23	14,42
	11 a 14	16,81	22,27
	15 ou mais	29,92	36,40

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD 2009.

Nota: Indivíduos entre 14 e 65 anos, Urbanos. Todos os coeficientes são estatisticamente significativos a 1%.

Embora, na parte inferior da distribuição salarial (quantis: 10 e 25), o retorno para as mulheres tenha algum destaque, como é o caso daquelas situadas no segundo quantil com 15 anos ou mais de estudo, que apresentam um retorno de 26,02%, os homens, nesse mesmo quantil, com o mesmo nível escolar, apresentam 23,11%. A hipótese para esse comportamento poderia ser a influência das ocupações que, entre os mais pobres, demonstrou ser menos capaz de segregar e, o fato de, nos primeiros quantis, haver impacto direto dos pisos salariais e do salário mínimo também poderia minimizar os efeitos.

Nos pontos mais altos da escala salarial, nota-se que as diferenças aumentam entre os sexos, em que, no topo, as pessoas mais escolarizadas, se mulheres, recebem, em média, a mais em relação às menos escolarizadas, 29%; e os homens, 36% a mais que os menos escolarizados.

Análise do emprego formal

Foram observados apenas aqueles indivíduos com carteira de trabalho assinada

(Tabela 16), a fim de verificar se a garantia de direitos trabalhistas mudaria tais indicadores, mas, ao contrário do esperado, os diferenciais encontrados revelam retornos menores dos que os vistos na Tabela 15, e os diferenciais entre gênero são maiores no início da distribuição salarial, mantendo, nos demais quantis, comportamentos similares aos da Tabela 15.

Tabela 16 – Coeficientes (%) de retorno de rendimento por nível de escolaridade por quantil, por sexo, no emprego formal brasileiro, em 2009.

Quantil	Escolaridade	Mulheres	Homens
α10	4 a 7 anos	1,79	3,38
	8 a 10	2,06	4,41
	11 a 14	3,44	5,76
	15 ou mais	8,06	11,79
α25	4 a 7 anos	1,47	4,72
	8 a 10	2,00	6,05
	11 a 14	4,04	7,82
	15 ou mais	12,91	17,52
α50	4 a 7 anos	1,48	5,89
	8 a 10	2,92	8,10
	11 a 14	6,81	10,90
	15 ou mais	19,52	24,98
α75	4 a 7 anos	2,07	6,27
	8 a 10	4,49	8,90
	11 a 14	10,79	14,10
	15 ou mais	25,65	31,11
α90	4 a 7 anos	2,46	6,27
	8 a 10	6,13	9,67
	11 a 14	15,07	17,22
	15 ou mais	30,04	34,21

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD 2009.

Nota: Indivíduos entre 14 e 65 anos, Urbanos. Todos os coeficientes são estatisticamente significativos a 1%.

Ratificam-se as tendências, detectadas através dos resultados obtidos por Pontual e Santos (2005), isto é, os diferenciais de rendimentos são maiores nos quantis mais elevados, levando, assim, à implicação de que maiores níveis de escolaridade não necessariamente contribuem para igualdade de renda, tendo em vista os retornos heterogêneos entre os sexos.

Contudo, os resultados, demonstrados neste estudo, revelam diferenciais menores do que aqueles observados por Pontual e Santos (2005) que chegaram a verificar, nos quantis mais elevados de renda, o dobro de retorno para os homens com relação às mulheres. Aqui, os diferenciais mostram-se menos agressivos, e isto pode estar possivelmente ocorrendo, em função das conquistas de direitos e espaço pelas mulheres desde então⁶⁷, somados aos extensivos controles adicionais, obtidos por meio da inclusão de um número maior de variáveis explicativas no modelo e também pela técnica utilizada para corrigir o viés de seleção, que inibe a superestimação dos resultados.

O efeito das ocupações sobre os rendimentos.

⁶⁷ Pontual (2005) utilizou a PNAD de 1999 para seu estudo.

Quanto às ocupações, foi possível identificar, conforme a Tabela 17, e, de acordo com a literatura, que aqueles indivíduos, alocados em ocupações tipicamente femininas, são os que abrangem maior impacto negativo em seus rendimentos e nota-se, adicionalmente, que este é crescente ao longo da distribuição salarial. Logo, é possível dizer que um indivíduo, alocado em uma ocupação tipicamente feminina na faixa dos menores salários, terá um rendimento inferior em 3,26% do que aquele alocado em uma ocupação mista/integrada e, se ele estiver entre os níveis mais elevados de renda (último quantil), poderá receber, em média, 26,58% a menos do que aquele alocado em uma ocupação que receba homens e mulheres com as mesmas oportunidades.

Nota-se também que uma estrutura de ocupação tipificada não é salutar para nenhum dos gêneros, visto que as típicas masculinas acumulam igualmente retornos negativos para os trabalhadores no topo da distribuição, embora, em média, o impacto negativo seja inferior ao observado para as mulheres.

Tabela 17 - Coeficientes (%) de retorno de rendimento distribuído quantil e por ocupação, no Brasil – 2009 (homens e mulheres).

Quantil	Ocupação Feminina	Ocupação Masculina
q10	-3,26069	3,07696
q25	-4,67657	1,72737
q50	-7,477	0,16707*
q75	-15,67926	-6,48813
q90	-26,58239	-15,49767

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Todos os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%, exceto * que é estatisticamente significativo ao nível de 10%.

A Tabela 18 apresenta os coeficientes, estimados separadamente, para homens e mulheres, dadas as ocupações femininas e masculinas. Pode-se verificar o significativo efeito negativo das ocupações femininas e masculinas para as mulheres, especialmente, no topo da distribuição salarial, na qual, em relação à mulher que está alocada em uma ocupação mista, a que está em uma ocupação feminina ganha, em média, 28% a menos. Para os homens, os efeitos também são negativos e demonstram piores condições, quando alocados nas ocupações tipicamente femininas, caso em que, no topo da distribuição, ele ganha, em média, 23% a menos que aquele homem, alocado em uma ocupação mista.

Tabela 18 – Coeficientes de retorno de rendimento distribuído por quantil, por ocupação e por sexo, no Brasil – 2009.

Quantil	Ocupação	Mulheres	Homens
q10	Ocupação feminina	-.0560321	.0430131
q25		-.0580425	.0002529*
q50		-.0725461	-.0716201
q75		-.1535187	-.1574705
q90		-.2817461	-.2370964
q10	Ocupação masculina	.0128917*	.0379131
q25		-.0092277*	.0243917
q50		-.0055714*	.0008812*
q75		-.0070987*	-.0640185
q90		.018566*	-.1480275

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Todos os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%, exceto * que é estatisticamente significativo ao nível de 10%.

Análise do emprego formal

O efeito negativo da segregação ocupacional (Tabela 19) é menos expressivo, quando observados somente trabalhadores com carteira de trabalho assinada, como era de se esperar, tendo como embasamento a legislação trabalhista, que prevê isonomia salarial⁶⁸ entre os trabalhadores brasileiros. Porém, entre aqueles que recebem os salários mais altos, há desvantagens salariais significativas, especialmente, quando o indivíduo está alocado na ocupação típica feminina, em que chega a receber, em média, se for mulher, 11% a menos, e, se for homem, 17% em relação aos alocados em ocupações mistas. As ocupações masculinas, no mercado formal de trabalho, reservam menos desvantagens, mas evidencia-se a tendência negativa no topo da distribuição salarial.

Esses dados, associados àqueles apresentados no Gráfico 5, que demonstraram que as ocupações típicas femininas são oferecidas em número reduzido, indicam que as mulheres acabam se inserindo naquelas ocupações em que há oferta que, por sua vez, passam a ter sobre oferta. De acordo Oliveira (1997), a restrição criada gera um artificial excedente de mão de obra feminina e o rebaixamento dos salários, enquanto a maior dispersão das ocupações masculinas, que são oferecidas em número maior, tende a elevar os salários. As ocupações femininas podem ser caracterizadas por ocupações menos compensatórias, visto o recorrente retorno negativo, observado nos rendimentos. Diante disso, o investimento em capital humano deveria ser capaz de oportunizar maior produtividade das mulheres, tornando a mão de obra delas mais barata e com alta produtividade, assim o empregador tornar-se-ia mais competitivo

⁶⁸ Art. 61 da CLT: *Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.* (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

(OLIVEIRA, 1997). Todavia, uma vez verificado que o investimento em capital humano para as mulheres também é diferenciado (Tabela 16), configura-se a ineficiência da mão invisível.

Tabela 19 - Coeficientes de retorno de rendimento distribuído por quantil, por ocupação e por sexo, no emprego formal brasileiro – 2009

Quantil	Ocupação	Mulheres	Homens
q10	Ocupação feminina	-.0087005*	-.0033984**
q25		-.0079536*	-.0142844*
q50		-.0204187*	-.0338192
q75		-.0584928	-.0854598
q90		-.1148534	-.1711999
q10	Ocupação masculina	.0151906*	.0310833
q25		.0053474*	.0477003
q50		-.0079906**	.047901
q75		-.007533**	.0113719*
q90		-.0252078*	-.0637897

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

O mercado de trabalho formal, nesse caso, age positivamente, visto que os retornos negativos são menos expressivos do que aqueles observados, quando se considera o emprego sem carteira de trabalho assinada. Diante das ocupações tipificadas, os diferenciais negativos aumentam, conforme aumentam os salários. O fato de essa ocorrência ser notada para homens e mulheres não afasta a presença do fenômeno do Teto de Vidro, já que a questão não é existirem ocupações tipicamente femininas, mas, sim, ocupações segregadas. Além disso, o fato de haver, consistentemente, retornos positivos para as ocupações masculinas reforça a contribuição das ocupações para o fenômeno.

O efeito da presença de filhos no domicílio, sobre os rendimentos.

Considerou-se, nas estimações de salários, o papel da família como fatores influentes na inserção do mercado de trabalho, por isto observou-se a presença de filhos menores de 14 anos, que demonstrou efeito negativo e crescente sobre o rendimento ao longo da distribuição de salários (apêndice B) no quantil mais elevado, o qual representa menos 5% na renda. Nas análises individuais (Tabela 20), que considera indivíduos formais e informais, o fato de ter filho gera impacto mais negativo para o homem, comparado ao homem sem filhos.

Tabela 20 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a presença de filhos, distribuído por quantil, por sexo no Brasil em 2009.

Quantil	Mulheres	Homens
q10	-.0178548	-.0055326**

q25	-.0180959	.001334**
q50	-.0179549	-.0155674
q75	-.0192231	-.0297377
q90	-.02671	-.0557985

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

Análise do emprego formal

Quando analisado o grupo que possui trabalho com carteira assinada (Tabela 21), nota-se que a presença de filhos nos quantis mais elevados da distribuição salarial faz com que elas recebam respectivamente 5% e 7% a menos, que aquelas que não possuem filhos, enquanto eles, em média, nos mesmos quantis, 3% e 5%, respectivamente.

Levando-se em consideração que os filhos resultam em efeito mais negativo para as mulheres do que para os homens, entre aqueles que trabalham formalmente, este comportamento remete a questões tratadas na seção que abordou o custo de contratação, podendo, portanto, tais regulamentos estar contribuindo negativamente para a ascensão da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, corroborando com o fenômeno do Teto de Vidro.

Tabela 21 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a presença de filhos, distribuído por quantil, por sexo no emprego formal brasileiro, em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMENS
q10	-.0027316**	-.0135864
q25	-.0148156	-.012893
q50	-.0312029	-.0194869
q75	-.0564588	-.0316045
q90	-.0762883	-.0537671

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

O efeito raça, sobre os rendimentos

As características, conhecidas como não produtivas, que abrangem raça/cor, têm se mostrado uma variável importante para compreender as desigualdades de rendimentos. Neste estudo, pode-se concluir, em conformidade com demais pesquisas já mencionadas, que o fato de o indivíduo ser branco lhe reserva vantagens para ambos os sexos (Tabela 22). A partir do segundo quantil, o retorno para o homem branco representa, respectivamente, 11%, 14% e 17%, enquanto, para as mulheres brancas, as vantagens são, respectivamente, 9%, 11% e 13%. Foi possível identificar que os retornos de rendimentos são positivos e crescentes, bem

como reservam vantagens para os homens brancos, o que permite inferir que, entre as mulheres, o efeito “raça” é menos agressivo, isto é, as mulheres não brancas são menos prejudicadas do que os homens não brancos, quanto ao retorno de rendimentos, com base na escala salarial e diante dos controles aplicados nessas estimações.

Tabela 22 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto raça/cor, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMEM
q10	.1044826	.0864639
q25	.0867358	.0872347
q50	.0947901	.110162
q75	.1193569	.1473968
q90	.1304371	.1781842

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

Análise do emprego formal

Naqueles empregos com carteira de trabalho assinada, permanecem as vantagens para os indivíduos brancos (Tabela 23), para ambos os sexos. Todavia, há uma expressiva redução dessas diferenças entre aqueles que recebem menores salários. Conforme sobe a escala salarial, ocorre um aumento de vantagens para as pessoas brancas em detrimento dos não brancos.

Tabela 23 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto raça/cor, distribuído por quantil e por sexo, no emprego formal brasileiro em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMEM
q10	.0369974	.0471168
q25	.0485106	.07213
q50	.0909632	.0903588
q75	.1210567	.124804
q90	.1458908	.1666864

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

Os efeitos da sindicalização sobre os rendimentos

variável “sindicato” é importante, ao estimar equações de rendimentos, pois o trabalhador que está filiado a algum sindicato possui maior poder de barganha, isto porque os sindicatos devem atuar em busca de benefícios econômicos para a categoria associada. O trabalhador, amparado por uma convenção coletiva de trabalho, costuma ter vantagens sobre aqueles que não estão protegidos por este mecanismo legal.

Diante das estimações (Tabela 24), verifica-se que o indivíduo, vinculado a um sindicato, tem recompensas salariais significativas, dado os retornos, todos positivos, diante

da distribuição salarial e independente do sexo. Constatou-se que as mulheres no quantil mais baixos recebem, em média, 28% a mais, e os homens, 17%, em relação àqueles indivíduos não sindicalizados. Conforme cresce a renda, o retorno diminui para ambos os sexos, mas a redução é mais visível para mulheres do que para os homens, já que, no último quantil, possuem respectivamente retorno positivo de 10% e 14%.

Tabela 24 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a sindicalização, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMEM
q10	.2809656	.1766504
q25	.1960618	.1414605
q50	.1557083	.1309285
q75	.1373276	.1355028
q90	.1096602	.1448443

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

Uma representatividade tão alta no retorno dos rendimentos nos primeiros quantis pode ser atribuída ao fato de, nestas observações, estarem incluídos indivíduos não formais e, portanto, quando comparado com aqueles sindicalizados, resulta em tamanha dispersão. Essa hipótese se confirma, ao serem analisados apenas aqueles indivíduos formais (Tabela 25), visto que o retorno, no primeiro quantil, passa para 6% para as mulheres e 7%, para os homens.

Análise do emprego formal

Ao serem analisados apenas os indivíduos com carteira de trabalho assinada (Tabela 25), verifica-se um retorno positivo, crescente para ambos os sexos, e com vantagens masculinas em todos os quantis. No topo da distribuição, o homem sindicalizado ganha a mais 17%, enquanto as mulheres, 14%.

Quanto ao fato de não resultar em ganhos tão expressivos no topo da distribuição salarial, este pode ocorrer, de acordo com as ideias de Xavier (2009), pelo fato de os indivíduos possuírem maior independência deste tipo de rede, eis que possuem maior capital econômico e cultural.

Tabela 25 – Coeficientes de retorno de rendimento quanto a sindicalização, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.

Quantil	MULHERES	HOMEM
q10	.0605916	.0790727
q25	.0654393	.0879453

q50	.1015789	.1121396
q75	.1296484	.1389548
q90	.14518	.1733103

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

Os efeitos da realização de afazeres domésticos sobre os rendimentos

Com base nas preocupações discutidas neste estudo, no que toca aos impactos dos cuidados com a família e às tarefas do lar, foi avaliada a variável “afazeres domésticos” na estimação dos salários, que se mostrou negativa na maior parte da distribuição salarial para ambos os sexos. No geral (homens e mulheres), essas tarefas foram estatisticamente significativas a 1% em todos os quantis e apresentaram retornos positivos nos dois primeiros quantis e negativos, nos demais. Quanto maior a renda, o impacto negativo também aumenta (Apêndice B), chegando ao topo da distribuição indicar que um indivíduo que realiza essas tarefas ganha, em média, 9% a menos do que aquele que não realiza.

Ao analisar separadamente os sexos (Tabela 26), notou-se retorno negativo sobre a renda das mulheres no primeiro quantil, em 7% e, para os homens, um retorno positivo de 3%. Já no último quantil, constata-se que as mulheres que realizam essas tarefas ganham, em média, 3%, e os homens 7%, a menos, em relação àqueles indivíduos que não realizam essas tarefas.

Tabela 26 – Coeficientes de retorno de rendimento dos afazeres domésticos, distribuído por quantil e por sexo, no Brasil em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMEM
q10	-.072918	0,031849
q25	-.0063412**	.0284903
q50	.0137736	-.0024242**
q75	-.0326921	-.0417063
q90	-.0390196	-.0798648

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

Retornos mais negativos dessa variável para as mulheres, no início da distribuição, podem ser interpretados como uma fonte importante de diferença de oportunidades, visto que, quando presente, ela colabora na bagagem de habilidades do indivíduo, e, portanto tem influencia direta sobre as possibilidades de ascensão no mercado de trabalho. Conforme Artes *et al.* (2010), que buscaram analisar a relação entre afazeres domésticos e defasagem escolar, concluíram que ela é pouco significativa para os meninos, mas bastante, para as meninas. Os

autores analisaram grupos de jovens que trabalham, estudam e realizam tarefas domésticas, por sexo e verificaram que, no grupo daqueles que possuem defasagem escolar, 91,3% das meninas trabalhavam, estudavam e realizavam tarefas domésticas, contra 59,2% dos meninos.

Análise do emprego formal

Ao analisar os indivíduos com vínculo empregatício formal (Tabela 27), são observados, no início da distribuição salarial, retornos positivos que vão transformando-se em negativos, conforme sobe a escala de salários. Percebe-se, assim, um impacto mais forte sobre a renda das mulheres no último quantil. A tendência em tornar-se negativa, conforme sobe a escala salarial, é um indício empírico da sua contribuição para o fenômeno do Teto de Vidro.

Tabela 27 – Coeficientes de retorno de rendimento dos afazeres domésticos, distribuído por quantil e por sexo, no mercado formal brasileiro em 2009.

QUANTIL	MULHERES	HOMEM
q10	.0335154	.0150372
q25	.0414506	.0174499
q50	.0331188	.0049035
q75	-.0170489	-.0247538
q90	-.0516367	-.0433394

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

Deve-se, também, levar em consideração o número de horas⁶⁹ dedicados pelas mulheres às responsabilidades domésticas (Tabela 10), que remetem à hipótese de algumas “armadilhas” para a ascensão profissional das mulheres, provenientes desse envolvimento com os cuidados das pessoas e do lar. A primeira delas é que, enquanto a mulher está fora do mercado, as suas qualificações se depreciam em empregos que envolvam treinamento, desta forma seriam induzidas a escolher atividades com menor custo de interrupção e retorno, o que as faz optar por ocupações que requerem qualificações que não se depreciam tanto.

A segunda armadilha incorpora aqueles resultados, encontrados por Donald (2011), que mostram que as mulheres possuem 12% menos chances do que os seus pares na obtenção um emprego, através de contatos e redes sociais, pois, com dedicação desproporcional aos afazeres do lar, elas dispõem menos tempo para os contatos e as redes sociais do mundo do

⁶⁹ Nas estimações propostas foi utilizado a *dummy* de afazeres de doméstico em detrimento das horas de afazeres doméstico, em atendimento a restrição apresentada pelo método semi-paramétrico, aplicado - SNP (De Lucca, 2008 e Coelho, 2010), embora as estimações tenham ocorrido e demonstram as mesmas tendências.

trabalho e diminuem as suas chances de emprego, através de indicação (que normalmente reservam as melhores posições), o que resulta em empregos menos privilegiados e que, por sua vez, pagam menores salários, reduzindo-se, conseqüentemente, o seu poder de barganha diante das decisões relativas ao tempo gasto em trabalho no ambiente doméstico.

Pesquisas sobre o uso do tempo poderão colaborar para o verdadeiro entendimento do papel do trabalho doméstico, que é reconstruir uma relação entre produção e reprodução que tenha sentido para as pessoas, pois o trabalho doméstico, predominantemente realizado pelas mulheres, tem como objetivo o bem-estar das pessoas, enquanto a produção de mercadorias objetiva a acumulação de benefícios, e ambos estão intimamente vinculados.

E a terceira armadilha seria aquela que envolve o Estado, através de mecanismos que são criados isoladamente, como, por exemplo, a extensão da licença maternidade (que mantém a mulher por mais tempo longe do trabalho) associada à falta de uma licença paternidade mais extensa. Nesse caso, a intervenção estatal pode gerar, não intencionalmente, armadilhas diante da lógica de mercado, tendo em vista que, do ponto de vista das trabalhadoras, este é um benefício e de fato é, mas, do ponto de vista do empregador, o onera por mais tempo (o que, veladamente, pode refletir na discriminação da mulher na seleção do emprego). Mantém-se, desta forma, esta mesma mulher por mais tempo longe da empresa, fazendo com que não acompanhe os projetos e diminua as suas chances em obter promoções a ocupar cargos seniores, oportunizando, então, mais chances para os homens. Ao mesmo tempo em que priva o homem do convívio dos filhos.

O efeito das regiões sobre os rendimentos

Sabendo-se que os rendimentos também variam conforme a região do país, dadas as diferentes atividades existentes e a diferença no custo de vida, esta variável foi considerada nas estimações e revela que, em relação ao grupo base – Norte – a região Nordeste é a que acumula maiores retornos negativos nos rendimentos e que as mulheres são mais sensíveis a esses retornos. Nas demais regiões, percebem-se retornos positivos ao longo da distribuição de salários e, na análise comparativa, os homens possuem maiores retornos. A região Sul revelou propiciar os retornos mais elevados na renda para os indivíduos com menores salários, e aqueles que se localizam no topo da escala salarial na região Centro-oeste têm melhores vantagens, com destaque para o rendimento masculino.

O efeito da idade sobre os rendimentos

A idade foi incluída no modelo em forma de *dummy*⁷⁰, e o seu grupo base é representado por aqueles que possuem entre 1 e 24 anos. Quando analisados os dados por idade e por quantil, conforme Tabela 18, percebe-se que a mesma idade em quantis diferentes, em geral, apresenta retornos crescentes e positivos. Observa-se entre indivíduos formais e informais que, em todos os quantis, quando se atinge os 45 anos, o retorno no rendimento começa a decrescer para os ambos os sexos, sendo mais severo para os homens. Nesse caso, uma hipótese pode ser o fato de os homens apresentarem rendimentos mais elevados e, por isto, torna-se mais evidente a desaceleração no crescimento.

Tabela 28 – Coeficientes (%) da idade, por sexo e por divisão por conjunto total da amostra e apenas formal para o Brasil no ano de 2009.

QUANTIL	IDADE	Formal + Informal		Apenas Formal	
		MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
q10	25 a 34	16,58	18,43	4,83	9,45
	35 a 44	21,42	19,19	5,38	11,90
	45 a 54	22,32	16,37	7,83	13,12
	55 a 65	13,97*	- 0,77***	9,55	8,85
q25	25 a 34	11,80	20,04	6,46	11,95
	35 a 44	17,36	22,88	6,60	13,51
	45 a 54	17,16	20,93	7,83	11,04
	55 a 65	10,76*	7,67*	8,66*	0,54***
q50	25 a 34	15,97	24,04	9,74	15,76
	35 a 44	20,07	30,20	10,27	17,45
	45 a 54	20,04	27,02	7,68	10,68
	55 a 65	15,23	12,49	5,13***	- 3,75***
q75	25 a 34	21,24	29,18	12,40	20,88
	35 a 44	25,99	38,42	11,39	23,49
	45 a 54	24,03	34,10	5,48**	16,09
	55 a 65	16,73	15,20	- 0,80***	- 5,05***
q90	25 a 34	28,57	34,69	17,91	25,27
	35 a 44	35,47	46,76	17,40	28,72
	45 a 54	32,88	40,21	10,75**	19,69
	55 a 65	27,66	21,49	3,73***	- 0,62***

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

*** os valores não foram estatisticamente significativos.

Comparativamente constata-se que os homens possuem retornos maiores que as mulheres na maior parte da escala salarial. Nos quantis mais elevados, essa diferença é significativa, especialmente para aqueles que possuem entre 25 e 54 anos (intervalo que se verifica a construção e a estabilização da carreira profissional). Esse é um indicativo relevante que pode colaborar com o fenômeno do Teto de Vidro, visto que o efeito “idade” reflete as

⁷⁰ A idade foi utilizada em forma de *dummy* conforme recomendações apresentadas na utilização do método semi-paramétrico, - empregado através do SNP – STATA. (De Lucca, 2008 e Coelho, 2010), embora as estimações tenham ocorrido e demonstram as mesmas tendências.

implicações tradicionais da Teoria de Capital Humano, que estão relacionadas com os diferenciados retornos à experiência entre os indivíduos.

7.CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi verificar a existência do fenômeno conhecido como Teto de Vidro no mercado de trabalho brasileiro, com o uso das informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) do IBGE para o ano de 2009, considerando a incorporação de informações sobre afazeres domésticos e as ocupações predominante femininas e masculinas.

Levando em consideração o mercado como um todo, as mulheres são atingidas por diferenciais maiores nos extremos da distribuição salarial, configurando o fenômeno Teto de Vidro e também o denominado “Chão Pegajoso”. Nessas condições, o indivíduo, por ser mulher, recebe 22% a menos nos extremos. Quando estimados os dados, levando-se em consideração apenas o trabalho formal, notou-se que a formalização é capaz de diminuir tamanhas diferenças para os mais pobres, passando para um percentual negativo de 8%, se for mulher. É possível afirmar, por conseguinte, que uma maior formalização de vínculos é capaz de reduzir o Chão Pegajoso, no entanto, quanto ao Teto de Vidro, o efeito é contrário, o qual acentua ainda mais a diferença salarial que passa para 31% a menos em relação ao rendimento deles.

Foi possível identificar que esses diferenciais possuem várias vertentes e, entre elas, estão os retornos diferenciados pelos investimentos realizados em capital humano. Apesar de esse investimento ser positivo e crescente para ambos os sexos, ao longo de toda a distribuição salarial e mesmo admitindo que as mulheres, em média, são mais escolarizadas que os homens, o retorno, para cada ano de estudo adicional, é maior para eles do que para elas, e estes diferenciais aumentam ao longo da distribuição de salários. Esse resultado tem sido frequentemente observado na literatura nacional e internacional. Ou seja, maiores níveis escolares reservam maiores diferenças nos retornos, o que corrobora com o Teto de Vidro e o que revela que não, necessariamente, maior educação possa garantir equidade.

Outra variável que se mostrou importante na análise foi a segregação ocupacional, colaborando para o Teto de Vidro, visto que, quanto maior é o salário na distribuição de renda, maior é o impacto negativo, por se estar em uma ocupação feminina. Nos rendimentos relativamente baixos, estar em uma ocupação feminina representa ganhar menos 3%, porém, no topo da distribuição, significa ganhar menos 26%. Verificou-se também que o emprego formal minimiza o impacto da segregação sobre o retorno dos salários, mas não o elimina, mantendo retorno negativo em relação às ocupações mistas. O número de ocupações no Brasil, em 2009, demonstra as disparidades existentes das ocupações, e 53% destas eram

ocupações masculinas, 17%, femininas e 30%, mistas. Isto sinaliza que as mulheres estão sistematicamente excluídas daquelas ocupações desejáveis e concentradas, em detrimento de um pequeno número de ocupações menos desejáveis.

A idade, em análise comparativa, mostrou que os homens possuem retornos maiores que as mulheres na maior parte da escala de salários. Nos quantis mais elevados, essa diferença é maior, com vantagens para eles, especialmente nos intervalos entre 25 e 54 anos (intervalo, no qual são verificadas a construção e a estabilização da carreira profissional). A influência dos Sindicatos mostrou-se positiva e crescente em quase toda a distribuição salarial, desacelerando sua influência positiva apenas nos retornos para os maiores salários.

Considerando que os filhos resultam em efeito mais negativo sobre a renda, para as mulheres do que para os homens entre aqueles que trabalham formalmente, este comportamento remete às questões tratadas na seção que abordou o custo de contratação (benefícios devidos apenas às mulheres, por filho), portanto, por hipótese, tais regulamentos podem estar contribuindo negativamente para a ascensão da mulher no mercado de trabalho.

É verdade que o fenômeno Chão Pegajoso também tem contribuído para o Teto de Vidro, visto que mantém a mulher na parte inferior da escala de salários e, por isto, são impedidas de ascender em sua carreira, uma vez que são menos móveis do que os homens, devido às responsabilidades maiores no âmbito doméstico. Observou-se, de diversas formas, com diversos cortes, a realização desproporcional dos afazeres domésticos, em que as mulheres, em média, dedicam mais que o dobro de tempo que os homens a essas atividades. Nas estimações, pode ser notado que este fator tem influência sobre os salários, e é negativo no topo da distribuição. Através do impacto dessa variável sobre os salários, foi possível perceber igualmente o efeito direto e a sinalização do maior impacto para os maiores salários, o que indica a sua influência sobre o Teto de Vidro.

É preciso admitir que os resultados, apresentados neste estudo, são apenas alguns ensaios para o mapeamento e o entendimento das razões para a existência do fenômeno Teto de Vidro no Brasil. Para ampliar esses estudos e propiciar uma maior visibilidade da Economia Feminista, que nada mais é do que um campo da economia que busca compreender o estudo do pensamento econômico, a partir da invisibilidade e observar, com maior precisão, que outros aspectos possam estar influenciando determinados comportamentos do mercado de trabalho, é fundamental que o Brasil reconsidere as pesquisas⁷¹ disponíveis, unificando

⁷¹ Exemplo: Obter dados do domicílio, do emprego (aspectos relativos à relação de emprego do indivíduo e dados da empresa, como porte, número de empregados, benefícios, faturamento), bem como os sobre o uso do

informações dispersas, que impedem os pesquisadores de avançar em análises que podem contribuir para direcionamento de políticas, em busca da promoção do bem-estar para os brasileiros.

Nesse sentido, o Estado precisa perceber, em suas ações (legislações), o seu importante papel, que não diz respeito somente a criar políticas de benefícios para as mulheres, mas também se dar conta das mudanças dos papéis de homens e mulheres na sociedade e atualizar as legislações nesse âmbito. Um exemplo é a extensão das licenças paternidades, outro, a questão da Cota Patronal do INSS, paga pelos empregadores por conta da licença maternidade. Sabendo-se que a sociedade brasileira privilegiou a produção mercantil de bens e serviços e esqueceu-se de atividades, como aquelas dirigidas para o bem-estar emocional das pessoas, é necessário procurar novos caminhos, e estas falhas do mercado devem ser corrigidas com apoio do Estado.

Os Sindicatos devem ser aliados do Estado e apesar do comprovado impacto positivo sobre a renda, deveriam ampliar a sua atuação, sobretudo, incluir mulheres nas mesas de negociações coletivas, além de preocupar-se em normatizar direitos para ambos os sexos, eis que, do contrário, está viabilizando a discriminação natural pelo empregador diante da lógica do mercado.

Novos estudos poderão contribuir para a definição dos novos caminhos e das novas políticas, como, por exemplo: observar os resultados dos Programas de Pró-Equidade, implantados recentemente no Brasil; investigar outras variáveis que podem refletir no Teto de Vidro; e pesquisar o papel dos Recursos Humanos das empresas quanto ao processo de inclusão das mulheres, visto que, diante do envelhecimento da população e, conseqüentemente, da redução de talentos, cada vez mais, a mão de obra feminina deverá obter maiores espaços. Porém, é preciso analisar, de forma detalhada e precisa, a rotatividade do emprego no Brasil, buscando perceber se há substituição de homens por mulheres com salários de admissão inferiores (controlando as demais variáveis de impacto). Essas são, portanto, questões que não puderam ser respondidas neste estudo, mas, reconhecidamente, importantes para alinhar o futuro.

O fato é que, diante do reconhecimento do talento feminino, quanto mais mulheres conquistarem postos de trabalho nos níveis hierárquicos mais altos das corporações, as diferenças de gênero e os perfis de liderança podem influenciar o comportamento de equilíbrio dos próprios homens e os efeitos de longo prazo, propiciando, desta forma, uma

tempo desse indivíduo, ratificando que família, mercado e Estado, se analisados sem uma relação, não são capazes de fornecer as respostas para as perguntas existentes quanto ao bem-estar dos indivíduos.

maior diversidade de gênero na liderança corporativa, o que pode resultar em maior equidade do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: OIT, 2005, p.17-61.

_____. BERGER, Silvia; SZRETTTER, Héctor; TODARO, Rosalba. **Metodología para estimar el costo laboral por sexo**. Documento de Trabalho. OIT.2005. 74 p. ISBN 92-2-316560-1 (impresso)

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária**. Tese (Sociologia). Departamento de Sociologia, Faculdade, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2007. 327 p.

ALBRECHT, James; BJÖRKLUND, Anders; VROMAN, Susan. **Is there a glass ceiling in sweden?**. Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper n. 282. April 2001. . Disponível em: <<http://ideas.repec.org/p/bri/cmpowp/07-183.html>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

ALVES, José Eustáquio. D. **A transição da fecundidade no Brasil entre 1960 e 2010**. Aparte. Instituto de Economia. UFRJ. 2011. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/art_100_a_transicao_da_fecundidade_no_brasil_1960_2010_21nov11.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2012.

ANKER, R; HEIN, C. **Sex inequalities in urban employment in the third world**. New York: St. Martin's Press, 1986.

ARTES, Amélia; CARVALHO, Marília Pinto. O trabalho como fator determinante da defasagem escolar dos meninos no Brasil: mito ou realidade? **Cadernos Pagu**, Campinas, n.34, p. 41-74, jan./jun. 2010.

BARSTED, Leila L.; PITANGUY, Jacqueline. (Org.). **O progresso das mulheres no Brasil: 2003-2010**. São Pauli: UNIFEM, 2006. Disponível em: <<http://www.gêneroracaetnia.org.br/publicacoes/Progresso%20das%20Mulheres-BR.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2011.

BARROS, R. P.; RAMOS, L.; SANTOS, E. **Gender differences in brazilian labor markets**. Anais do XX Encontro Nacional de Economia. 1992. p.63-80.

BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. **Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no brasil**.2002. IPEA. Texto para discussão n° 85. ISSN 1415-4765.

BECKER, G. A theory of marriage: Part I. **Journal of Political Economy**, Chicago, v. 81, n. 4, p. 813-846, jul./ago. 1973. Disponível em: <http://dinhvutrangngan.com/teaching/Social_Economics/Marriage/Becker_1973.pdf>. Acesso em: 20 maio 2011.

_____. **A treatise on the family**. Cambridge: Harvard University Press, 1991.

BJERK, David. Glass ceilings or sticky floors? statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. 2008. **Economic Journal**, Cambridge, v.118, n.530, p.961-982, jul. 2008. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x/abstract>>. Acesso em: 30 out. 2011.

BRASIL. **Código civil**. 53. ed. São Paulo: Saraiva; 2002

_____. **Consolidação das leis trabalhistas – CLT**; 1945.

_____. **Constituição**, 1988.

_____. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã. **Diário Oficial** [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 10 set.2008.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos**. Seminário: Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França. Rio de Janeiro, UFRJ/IFCS, 09 a 12 de Abril de 2007. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/mulher>>. Acesso em: 21 abr. 2011.

_____. A maternidade e trabalho feminino: sinalizando tendências. In: Family Health International (Org.). **Reflexões sobre gênero e fecundidade no Brasil**. São Paulo. 1995. Disponível em: <[http://www.fhi.org/en/rh/pubs/wsp/brazilabsport.htm# Maternidade e trabalho feminino: Sinalizando tendências](http://www.fhi.org/en/rh/pubs/wsp/brazilabsport.htm#Maternidade_e_trabalho_feminino:Sinalizando_tendências)> Acesso em: 30/08/2011.

_____. **Gênero e trabalho feminino no Brasil, novas conquistas ou persistência da discriminação?** Brasil, 1985 a 1995. Campinas, abril, 1998. Trabalho original: CARRASCO, Cristina. Introducción: hacia una economía feminista. CARRASCO, C. (Ed.). Mujeres y economía. Barcelona: Icaria, 1999.

_____. PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 121, p.105-138, jan/abr. 2004.

BUCHINSKY, M. The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: a quantile regression approach. **Journal of Applied Econometrics**, Chichester, Inglaterra, v. 13, n.1, p. 1-30, 1998.

_____. Quantile regression with sample selection: estimating women's return to education in the U.S. **Empirical Economics**, Heidelberg, v.26, n.1, p.87-113, 2001.

CALIBI, Andrea S.; ZAGHEN, Paulo E. M. **Segmentação do mercado de trabalho, mobilidade e rotatividade**: revisão teórica e evidências empíricas. São Paulo: FIPE, 1976.

CARRASCO, C. Introdução para uma economia feminista. **Revista de Debate da Fase**, Rio de Janeiro, n. 103/104, dez./mar. 2005.

_____. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, Maria Jesús (Coord.). **Estudios sobre género y economía**. Madrid: Akal, 2008. p. 29-62.

CAPELLIN, Paola Giuliani. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997. p.578 – 606.

CHAVES, André Luiz Leite. Diferenciais dos rendimentos do trabalho na indústria de transformação da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA): linearidade ou dualidade no mercado de trabalho? **Revista Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v.33, n. 2, p. 175-204, set. 2005.

CHENIER, Louise; WOHLBOLD, Elise. **Women in senior management: where are they?**. The Conference Board of Canada. Insights You Can Count On. Ottawa. p. 32. Ago. 2011

COELHO, Danilo; FERNANDES, Marcelo; FOGUEL, Miguel N. Diferenciais de gênero na promoção em grandes empresas da indústria brasileira. IPEA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Rio de Janeiro: IPEA, v. 15, n. 42. p. 21-26, fev. 2010.

COELHO, Danilo; VESZTEG, Robert; SOARES, Fábio V. **Regressão quantílica com correção para seletividade amostral**: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. Texto para discussão 83. Brasília. Abril 2010.

CONFORTO, Ecléia. **Mulher e negociação coletiva**: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005. 2009. Tese de doutorado em economia. UFRGS. Porto Alegre, RS.

DE LUCA, Giuseppe. SNP and SML estimation of univariate and bivariate binary-choice models. **The Stata Journal**, Texas, v. 8, n. 2, p. 190-220, 2008.

DICKENS, William T.; LANG, Kevin. A test of dual labor market theory. **The American Economic Review**, Nashville, v.75, n. 4, p. 792-805, Sep. 1985.

ENGLAND, Paula. Wage appreciation and depreciation: a test of neoclassical economic explanations of occupational sex segregation. In: GRUSKY, David (Org.). **Social stratification**: class, race and gender in sociological perspective. Bolder: Westview Press, 1994. p. 544-558.

ENGLAND, Paula; FOLBRE, Nancy. **Reconceptualizing human capital**. presented at the annual meetings of the American Sociological Association, Toronto, Canada, August 1997. Disponível em: <<http://apps.olin.wustl.edu/macarthur/working%20papers/wpenglandfolbre2.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

EURONEWS. Fórum da mulher. **Quebrar o teto de vidro**. 2011. Disponível em: <<http://pt.euronews.net/2011/10/17/forum-da-mulher-quebrar-o-teto-de-vidro/>>. Acesso em: 23.out. 2011

FOLBRE, Nancy; NELSON, Julie A. For love or money: or both?. **The Journal of Economic Perspectives**, Nashville, v. 14, n. 4, p. 123-140, Autumn, 2000. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2647078>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **A epistemologia de Hugh Lacey em diálogo com a economia feminista: neutralidade, objetividade e pluralismo.** *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v.16, n.2, maio/ago. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 jan. 2012.

FONTOURA, Natália et al. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v.12; n.1; p. 11-45, jun. 2010.

GABLER, S.; LAISNEY, F.; LECHNER, M. Semiparametric estimation of binary-choice models with an application to labour-force participation. *Journal of Business and Economic Statistics*, Washington, US, v. 11, n. 1, p. 61-80, jan. 1993.

GORDON, David M. (Ed.). **Economics and social justice: essays on power, labor and institutional change.** Cheltenham, UK: Edward Elgar, 1998.

GUIMARAES, J. F. **Labor market discrimination in the US: a quantile regression approach.** *Econometric Society 2004 Latin American Meetings* 144. Disponível em: <<http://ideas.repec.org/p/ecm/latm04/144.html>>. Acesso em: 21 maio 2011.

HARTMANN, Heide I. The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union. *Capital & Class*, London, v. 3, n.2, p.1-33, Summer 1979.

HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D; ZAHIDI, Saadia. **The global gender gap report.** Geneva: World Economic Forum, 2009. Disponível em: <<https://members.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2011.

_____. **The global gender gap report.** Geneva: World Economic Forum, 2010. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2011.

HOFFMANN, Rodolfo. Distribuição de renda e crescimento econômico. *Estudos Avançados*, São Paulo, v.15, n.41, p. 67-76, jan./Abr. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142001000100007>. Acesso em: 21 abr. 2011

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 4. ed. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa mensal de emprego - retro 2003-2009.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=1545> Acesso em: 23 abr. 2011.

_____. **Síntese de indicadores sociais 2009.** 2009. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1476&id_pagina=1>. Acesso em: 24 abr 2011.

_____. **Mulher no mercado de trabalho:** perguntas e respostas. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 06 maio 2011.

_____. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicao_de_vida/indicadores_minimos/sintese_indicadores_sociais_2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 15 maio 2011.

_____. **PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:** Base de Dados. 2009. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/microdados.dos.shtm>>. Acesso em: 15 maio 2011.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. PNAD 2009: primeiras análises: tendências demográficas. **Comunicados do IPEA**, n. 64, out. 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101013_comunicadoipea64.pdf> Acesso em: 05 jun. 2011.

JONES, David; MAKEPEACE, Gerald. Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal labour market. 1996. **The Economic Journal**, Cambridge, Inglaterra, v. 106, n.435, p. 401-409, Mar.1996. Disponível em: <<http://ideas.repec.org/a/ecj/econjl/v106y1996i435p401-09.html>> Acesso em: 20 out. 2011

KAUFMAN, Bruce; HOTCHKISS, Julie. L. **The economics of labor markets**. 7. ed. Ohio, USA: Thomson Learning, 2006.

KEE, Hiau Joo. Glass ceiling or sticky floor? exploring the Australian gender pay gap using quantile regression and counterfactual decomposition methods. Centre for Economic Policy Research. The Australian National University. Discussion paper no. 487. March 2005

KILBOURNE, Barbara Stanek et al. Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: effects of occupational characteristics on the wages of white women and men. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 100, n. 3, p. 689-719, Nov. 1994.

KOENKER, Roger; BASSETT JUNIOR, Gilbert, Regression quantiles. **Econometrica**, Chicago, v. 46, n.1, p. 33-50, jan. 1978. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1913643>>. Acesso em: 19 fev. 2012.

LAM, David; LEVISON, Déborah. O declínio na desigualdade da escolaridade no Brasil e seus efeitos na desigualdade de rendimentos. **Revista de Econometria**, Rio de Janeiro, v.10, n. 2, p. 243-278, Nov. 1990. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/bre/article/download/3017/1912>>. Acesso em: 22 abr. 2011.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n.1, p. 217-272, abr. 1980.

LUPI, Carlos. **Diferença salarial entre homens e mulheres aumenta em 2010**. 19 de outubro de 2010. Entrevista concedida ao Blog do Trabalho. Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://blog.mte.gov.br/?p=3851>>. Acesso em: 20 out. 2011.

MADALOZZO, Regina. Teto de vidro e identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil. **Inspere Working Paper**, São Paulo: IBMEC. WPE: 216/2010. Disponível em: <http://www.insper.edu.br/sites/default/files/2010_wpe216.pdf>. Acesso em: 23 out 2011.

_____. Regina. **Mulheres**: um diagnóstico da participação feminina da economia brasileira. Relatório elaborado pelo Departamento de Sustentabilidade do Walmart Brasil. 2011. Disponível em: <http://www.walmartbrasil.com.br/sustentabilidade/_pdf/relatorios/walmart-relatorio-de-sustentabilidade-Mulheres-portugues.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2011.

_____.; MARTINS, Sergio R; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.18, n.2, p. 547-566, maio/ago. 2010

MARGONATO, Rita de Cássia Garcia; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. **Trabalho feminino**: perfil ocupacional por gênero e setores econômicos na região sul do Brasil e Santa Catarina. 2011. V Encontro de Economia Catarinense. Crescimento e Sustentabilidade. Disponível em: <http://www.apec.unesc.net/V_EEC/sesoes_tematicas/Demografia%20e%20mercado%20de%20trabalho/TRABALHO%20FEMININO%20PERFIL%20OCUPACIONAL%20POR%20G%20C3%8ANERO%20E%20SETORES%20ECON%20C3%94MICOS%20NA%20REGI%20C3%83O%20SUL.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2011.

MATSA, David A.; MILLER, Amalia R. **A female style in corporate leadership?**: evidence from quotas. Dec. 2011. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1636047#>. Acesso em: 30 out. 2011

MCDONALD, Steve. What you know or who you know?: occupation-specific work experience and job matching through social networks. **Social Science Research**, New York, v. 40, n. 6, p. 1664-1675, Nov. 2011.

MIRANDA, Liliana Carneiro. **A percepção da mulher no mercado de trabalho**: emprego, carreira ou vocação. Dissertação de Mestrado. Ibmecc. Set.2006. RJ. Disponível em: <http://www.ibmecrj.br/sub/RJ/files/ADM_lilianamiranda_set.pdf>. Acesso em: 20 out. 2011.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; SABBATO, Alberto Di. **Os afazeres domésticos contam!** uma releitura. 2010. Disponível em: <https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:jRJNpITNR28J:www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/arquivos/os-afazeres-domesticos-contam-hildete-pereira.doc+OS+AFAZERES+DOM%20C3%89STICOS+CONTAM!+UMA+RELEITURA&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESjUdHy1nxpw2vTSHdp56xbylxQ_1W84Nvpt3VVwl8cwLkWsgWz0-w-UpTGoVPoewvGSFloE_h_KLiE5u6zcZyp6F6I6ay5owI_0DBohtToPZbTZbZgmwQ7aKyZRQoIYAe7upHFE&sig=AHIEtbRrPqtO_AnM2BwYkOJbVPeteSGczQ>. Acesso em: 08 maio 2011.

_____. Introdução. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v.12; n.1; p. 7-10, jun. 2010.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São paulo. n. 117, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559>>. Acesso em: 08 jan. 2012.

MILL, Stuart. **Princípios de economia política**. v.2. São Paulo: Victor Civita, 1983.

OMETTO, Ana M. Discriminação contra a mão-de-obra feminina: uma síntese da controvérsia teórica. **Impulso Revista de Ciências Sociais e Humanas**, Piracicaba: Unimep, v.12, n. 28, p. 163-178, 1993. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/editora/revistaspdf/imp28art14.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2011.

OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. **A segregação ocupacional por sexo no Brasil**. 1997. Dissertação para obtenção título de mestre. CEDEPLAR /UFMG. Belo Horizonte.

_____. A segregação ocupacional por gênero e seus efeitos sobre os salários no Brasil. In: MACHADO, Ana Flávia; WAJNMAN, Simone (Org.). **Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil**. Belo Horizonte: UFMG, 2003. p. 121-149.

PEREIRA, Rosângela Saldanha et al. Pensamento Econômico Feminista sobre o desenvolvimento: breve viagem através do tempo. **Revista Políticas Públicas**. São Luís, v.14, n.1, p. 47-57, jan./jun. 2010.

_____. Integrando gênero à teoria econômica: breves reflexões. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, MG, v.14, n. 17, p. 143-166, ago./dez.2006.

_____. PEREIRA, Rosângela Saldanha et al. A Mulher no Mercado de Trabalho. **II Jornada Internacional de Políticas Públicas**. UFM. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/Trabalhos/EixoTematicoD/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf. Acesso em 12 de mai. 2012

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, Dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 mar. 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>.

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/odm/>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

PONTUAL, Eduardo Ribeiro; SANTOS, Renato Vale. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “Teto de Vidro”**. 2005. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2011.

PUJOL, Michéle. **Feminism and anti-feminism in early economic thought**, 1992. Edward Elgar Publishing Limited, England/USA.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997. p.578 – 606.

RAIS – PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DE ESTATÍSTICAS DO TRABALHO: banco de dados. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/PDET/Acesso/RaisOnLine.asp>>. Acesso em: 24 abr. 2011.

RESKIN, Barbara F; PADAVIK, Irene. **Women and men at work**. 1994. Thousand Oaks, CA. Pine Forge Press.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro?** novos contextos da tecnociência. Tese de Doutorado. Florianópolis. 2006. Disponível em: <<http://tede.ufsc.br/teses/PICH0055.pdf>> Acesso em: 14 ago. 2011.

SABIR, Muhammad; ZEHR Aftab. Dynamism in the gender wage gap: evidence from Pakistan. **The Pakistan Development Review**. 2007. 46 : 4 Part II. p. 865–882 Disponível em: <<http://www.pide.org.pk/pdf/PDR/2007/Volume4/865-882.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2012.

SAFFIOTI, Heleieth; BONGIOVANI, Iara. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n.49, p. 99-116, set./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300007> Acesso em: 23 out. 2011.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SCHNEIDER, Ben Ross. **O desenvolvimento do capitalismo na América Latina e no Brasil**. MIT. IPEA. Palestra ministrada em 30 de Jul de 2011.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SCORZAFAVE , Luiz Guilherme; MENEZES FILHO, Naércio Aquino. **Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho Brasileiro**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v10n1/28697.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2011.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA MULHERES. A crise econômica internacional e os (possíveis) impactos sobre a vida das mulheres. **Boletim Mulher e Trabalho**. Edição Especial. 2009. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/crisemulheres_91.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2012.

SEN, A. K. **On economic inequality**. London: Oxford University Press, 1973.

SILVA, Ivanilda. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. **Revista Fapese**, Aracaju, v. 2, n.2, p. 129-140, jul./dez.2006.

SIND Bancários/RS. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/>>. Acesso em: 11 set. 2011.

SIND Bancários/BH. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <<http://www.bancariosbh.org.br/pagina/53/convencoes-coletivas.aspx>>. Acesso em: 11 set. 2011.

SIND Bancários/SP. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/>>. Acesso em: 10 set. 2011.

SIND dos Comerciários/SP. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <http://www.comerciarior.org.br/convencao/concencao_inicio.html/>. Acesso em: 10 set. 2011.

SINDEC/RS. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <<http://sindec.org.br/convencoes.html>>. Acesso em: 21 set. 2011.

SINDEC/BH. **Convenção coletiva de trabalho**; 2011/2012. Disponível em: <<http://www.secbhrm.org.br/>>. Acesso em: 21 set. 2011.

SOARES, Rodrigo S.; GONZAGA, Gustavo. Determinação de salários no Brasil: dualidade ou não-linearidade no retorno à educação?. **Revista de Econometria**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 367-404, nov. 1999. Disponível em: <http://www.iets.org.br/biblioteca/Determinacao_de_salarios_no_Brasil.pdf>. Acesso em: 21 maio 2011.

SOUZA, Maria C. C. O mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 18, n.1, p. 59-69, jan./mar. 1978.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. v. 1, t. 2, São Paulo: Abril Cultural, 1982

SMITH, Nina; SMITH, Valdemar; VERNER, Mette. **The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: glass ceilings, sticky floors or both?**. 2010. IZA Discussion Paper. 4848. Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp4848.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2011.

STIMETA/RS. **Convenção coletiva de trabalho**; 2010/2012. Disponível em: <<http://www.stimepa.org.br/convencoes/?c=1>>. Acesso em: 10 set. 2011.

STIMETA/BH. **Convenção coletiva de trabalho**; 2010/2011. Impresso.

STIMETA/SP. **Convenção coletiva de trabalho**; 2010/2011. Impresso.

STRAUCH, Ottolmy. **Principles of economics: an introductory**. v. 1. Trad: Rômulo Almeida e OttolmyStrauch. Ed. Nova Cultura; 1996, p.368.

TEIXEIRA, Marilaine O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Gênero**, Niterói: Instituto de Economia da Unicamp, v.9, n.1, p. 31-45. 2º Sem. 2008.

Waldfogel, J. The effect of children on women's wages. **American Sociological Review**, California, US, v. 62, n.2, p. 209-217, 1997.

WEINSTEIN, Bárbara. As Mulheres Trabalhadoras em São Paulo: de operárias não-qualificadas a esposas profissionais. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 4, p.143-171, 1995.

WIRTH, Linda. **Breaking through the glass ceiling: women in management**. Geneva: International labour office, 2004.

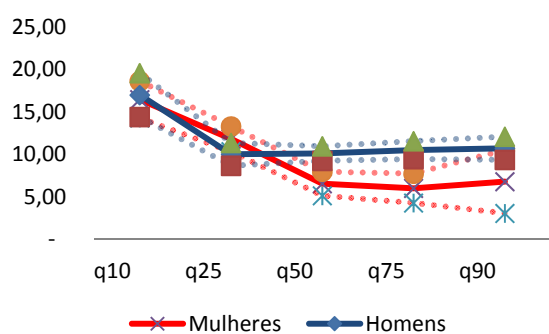
WOLDRIDGE, Jeffrey M. **Introdução à econometria: uma abordagem moderna**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

XAVIER, Flavia P; TOMÁS, Maria C; CANDIAN, Juliana F. Composição ocupacional por gênero, associação a sindicatos e desigualdades de rendimentos do trabalho no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro (Niterói), v.11.n. 1, p. 78-113, 2009.

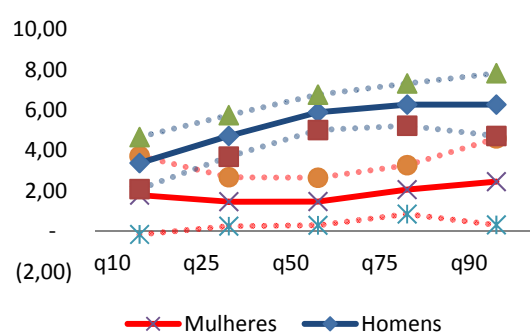
ZELIZER, Viviana. A economia do care. **Civitas**, Rio Grande do Sul, v.10. n.3, p. 376-391, set./dez. 2010. Publicado originalmente na Revue Française de Sócioéconomie, n. 2, p. 13-25, 2008.

APÊNDICE A - Gráficos referentes ao rendimento por hora, por grupos de escolaridade e quantis de renda.

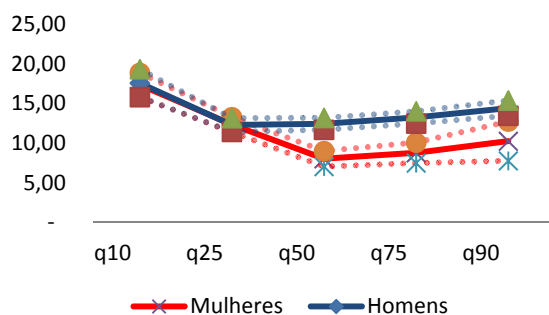
4 a 7 anos de estudo (todos)



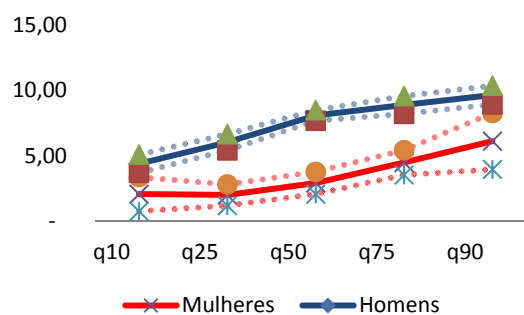
4 a 7 anos de estudo (formal)



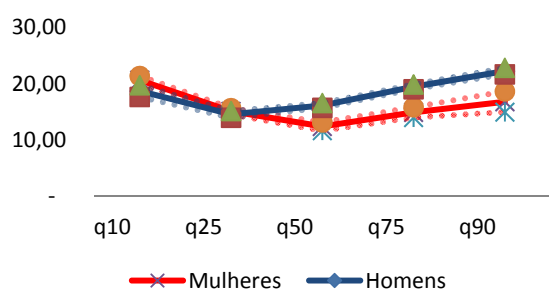
8 a 10 anos de estudo (todos)



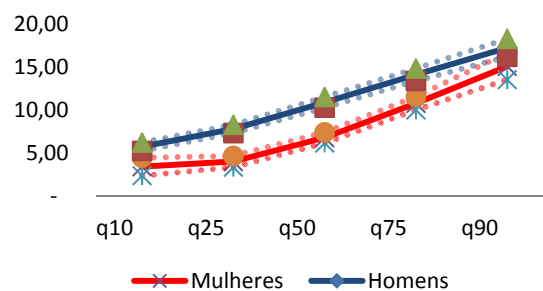
8 a 10 anos de estudo (formal)



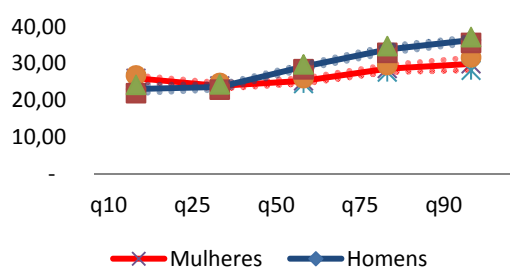
11 a 14 anos de estudo (todos)



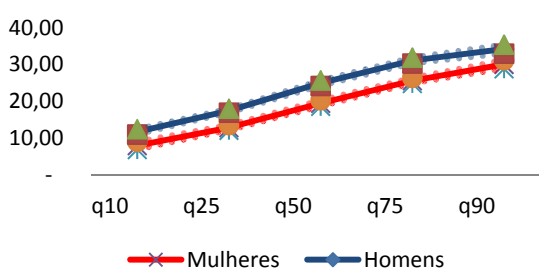
11 a 14 anos de estudo (formal)



15 anos ou mais de estudo (todos)



15 anos ou mais de estudo (formal)



**APÊNDICE B - Resultados para equação de rendimentos com correção de vies de seleção –
Amostra Total – Homens e Mulheres.**

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
sexo	-.2208278 (.0099546)	-.1900004 (.0042855)	-.1990905 (.0055974)	-.2269785 (.005871)	-.2282744 (.0065407)
Idade de 25 a 34	.1632839 (.0093044)	.1692573 (.0055007)	.2295189 (.0084418)	.2871924 (.0058555)	.3583128 (.0151605)
Idade de 35 a 44	.1803404 (.0153942)	.2092831 (.0131538)	.2830117 (.01123)	.3595091 (.0119769)	.4619336 (.0116272)
Idade de 45 a 54	.1819836 (.0275245)	.1995295 (.0202594)	.2601368 (.0178438)	.3149799 (.0207869)	.4040391 (.0261132)
Idade de 55 a 65	.0742703 (.0388432)	.1119445 (.0380078)	.1518311 (.0318404)	.1607472 (.0355809)	.2594169 (.0456762)
afazerdom	.0229619 (.0061524)	.0131094 (.0026961)	-.0156912 (.0042626)	-.0584607 (.003299)	-.094167 (.0082286)
age2	.0004957 (.0001082)	.0007894 (.0001071)	.0013253 (.0000846)	.0021325 (.0001144)	.0025922 (.0001222)
cor	.0900836 (.0078463)	.0884683 (.0058249)	.1083969 (.0043135)	.1411598 (.0069695)	.1706887 (.0087728)
Ocupação Feminina	-.0326069 (.0072447)	-.0467657 (.0039622)	-.07477 (.0042077)	-.1567926 (.0037109)	-.2658239 (.0101315)
Ocupação Masculina	.0307696 (.0081342)	.0172737 (.0035213)	.0016707** (.0028263)	-.0648813 (.0051569)	-.1549767 (.0050176)
4 a 7 anos de estudo	.1669239 (.0068835)	.1055978 (.0047504)	.0897303 (.0031578)	.091771 (.0025399)	.0945245 (.0068711)
8 a 10 anos de estudo	.1749431 (.0036964)	.120624 (.0026951)	.1100158 (.0027673)	.1192533 (.0032603)	.1317999 (.0054074)
11 a 14 anos de estudo	.1920069 (.0029104)	.1477007 (.0022027)	.1510253 (.0020449)	.1821866 (.0019839)	.2072844 (.0039919)
15 ou mais anos de estudo	.2404656 (.0019857)	.2378698 (.0025152)	.2781775 (.0019761)	.3201109 (.0027352)	.3421409 (.0031628)
sindicato	.199738 (.0062179)	.1585865 (.0044737)	.1446044 (.0035421)	.1453813 (.0072679)	.1419133 (.0114333)
tipfamilia	-.0049516** (.0073661)	-.0061839* (.004438)	-.0207266 (.0042221)	-.0324702 (.0061829)	-.050323 (.0071378)
Nordeste	-.3180405 (.0137953)	-.2150242 (.0096413)	-.1807132 (.0072854)	-.1870936 (.0072334)	-.1937656 (.0153466)
Sudeste	.148952 (.00818)	.119786 (.0044839)	.0928017 (.0066241)	.0446029 (.0076565)	-.0134496* (.0140927)
Sul	.1953681 (.0049327)	.1633987 (.0058571)	.1316268 (.0052562)	.0701724 (.006326)	.0050798** (.0104813)
Centro Oeste	.1644332 (.0111975)	.1446321 (.0088932)	.1281254 (.0060278)	.1404953 (.0069241)	.1608029 (.0094839)
vsg	-.0909602 (.0234743)	.1258199 (.0103525)	.2947601 (.0156656)	.3595852 (.0153396)	.3788704 (.0222434)
vsga	.485362 (.0314766)	.3381973 (.0281573)	.1534531 (.0182194)	-.0112308 (.0167269)	-.1904729 (.0242413)
Constant	-.0565101 (.0240454)	.3418773 (.0105727)	.5674865 (.0099009)	.8100164 (.0178506)	1.144.559 (.025711)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009. Desvios-padrão entre parênteses

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

**APÊNDICE C - Resultados para equação de rendimentos com correção de viés de seleção –
Amostra Total – Apenas Mulheres.**

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
Idade de 25 a 34	.1658473 (.0195547)	.1180027 (.01634)	.1597395 (.0064978)	.2123875 (.0104588)	.2857219 (.0163125)
Idade de 35 a 44	.2141543 (.0240987)	.1736498 (.0215907)	.2007077 (.0134613)	.2598577 (.0122664)	.3547044 (.0359051)
Idade de 45 a 54	.2232197 (.0389236)	.1716051 (.03902)	.2003602 (.02302)	.2403144 (.0246052)	.3288157 (.0641333)
Idade de 55 a 65	.139718 (.0577909)	.1076143 (.0509214)	.1522673 (.0353244)	.1672827 (.0517418)	.2766094 (.1075798)
afazerdom	-.072918 (.0199393)	-.0063412** (.0098246)	.0137736 (.0064479)	-.0326921 (.0099318)	-.0390196 (.0160458)
age2	.0003449 (.0001582)	.0005558 (.0001586)	.0008246 (.000111)	.0016412 (.0001589)	.0018754 (.0003439)
cor	.1044826 (.0096497)	.0867358 (.0030077)	.0947901 (.0026391)	.1193569 (.0076667)	.1304371 (.0109595)
Ocupação Feminina	-.0560321 (.0062502)	-.0580425 (.00361)	-.0725461 (.0046941)	-.1535187 (.003352)	-.2817461 (.0104199)
Ocupação Masculina	.0128917** (.0229368)	-.0092277* (.0130377)	-.0055714** (.0117763)	-.0070987** (.0246228)	.018566** (.0374068)
4 a 7 anos de estudo	.1645403 (.0110418)	.1181515 (.0075608)	.0654866 (.007223)	.0600729 (.0088061)	.0678924 (.019053)
8 a 10 anos de estudo	.1734445 (.0077731)	.1233279 (.0047928)	.0800908 (.0049796)	.0876002 (.0065967)	.102327 (.0126825)
11 a 14 anos de estudo	.2063915 (.0038331)	.1510295 (.0028758)	.1239484 (.003789)	.1491176 (.0046814)	.1680789 (.0094329)
15 ou mais anos de estudo	.2602091 (.0039627)	.2398014 (.0040236)	.2531234 (.0037819)	.2864009 (.0049717)	.2992231 (.0089566)
sindicato	.2809656 (.0105572)	.1960618 (.006776)	.1557083 (.0038734)	.1373276 (.0131954)	.1096602 (.016916)
tipfamilia	-.0178548 (.0092737)	-.0180959 (.0054925)	-.0179549 (.0046798)	-.0192231 (.0069319)	-.02671 (.0147309)
Nordeste	-.3578714 (.0263033)	-.2272597 (.0148517)	-.1718995 (.0076606)	-.1801887 (.014303)	-.1868291 (.0170518)
Sudeste	.1356753 (.0221105)	.1006346 (.0095463)	.0720471 (.0088057)	.0259468 (.010932)	-.0088408* (.0154121)
Sul	.1889951 (.0182554)	.1414366 (.0112589)	.0970551 (.0112135)	.0440074 (.0147611)	-.0084034* (.0174052)
Centro Oeste	.1488283 (.0260755)	.1133022 (.0109002)	.0917579 (.0065851)	.1103716 (.0119129)	.1520867 (.0210778)
vsm	-.2969742 (.0259269)	-.1182798 (.0248336)	.1205357 (.010517)	.2486028 (.0151415)	.3205202 (.0180139)
vsma	.2567673 (.0219409)	.1857344 (.0139632)	.0524224 (.0060802)	-.0468311 (.0181451)	-.0919775 (.0187471)
Constant	-.2056186 (.0321918)	.2603745 (.0242285)	.5747001 (.0209282)	.8043838 (.0267895)	1160525 (.0571255)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

**APÊNDICE D – Resultados para equação de rendimentos com correção de viés de seleção –
Amostra Total – Apenas Homens.**

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
Idade de 25 a 34	.1843341 (.0094748)	.2004407 (.0088782)	.2403608 (.0066684)	.2917798 (.0146076)	.3468564 (.0205056)
Idade de 35 a 44	.1918602 (.0231896)	.2288009 (.0175585)	.3020059 (.0122144)	.3842401 (.0225366)	.4676197 (.0343442)
Idade de 45 a 54	.1636986 (.0372398)	.2092791 (.0256706)	.2702191 (.023649)	.3409669 (.0402937)	.4020502 (.0558326)
Idade de 55 a 65	-.0077214* (.0600468)	.0767321 (.037043)	.124866 (.0345272)	.1520067 (.0543294)	.2148846 (.0979639)
afazerdom	.031849 (.0077186)	.0284903 (.0058591)	-.0024242** (.0042637)	-.0417063 (.010472)	-.0798648 (.0105555)
age2	.0008731 (.0002188)	.001028 (.0001217)	.0015126 (.0001197)	.002194 (.0001755)	.002764 (.0003042)
cor	.0864639 (.0053931)	.0872347 (.0046522)	.110162 (.0046494)	.1473968 (.0079037)	.1781842 (.0096746)
Ocupação Feminina	.0430131 (.0118979)	.0002529** (.0113283)	-.0716201 (.007273)	-.1574705 (.0065646)	-.2370964 (.019701)
Ocupação Masculina	.0379131 (.0080607)	.0243917 (.0060742)	.0008812** (.0046866)	-.0640185 (.008743)	-.1480275 (.0112633)
4 a 7 anos de estudo	.1698738 (.0131588)	.1000591 (.0068415)	.101003 (.0043872)	.1050219 (.0053583)	.107149 (.0069611)
8 a 10 anos de estudo	.1757376 (.0089991)	.1227914 (.004469)	.1242501 (.0038584)	.1323873 (.0039444)	.1441606 (.0048884)
11 a 14 anos de estudo	.1870662 (.005353)	.1456014 (.0030383)	.1614716 (.0021723)	.1946541 (.0022022)	.2226744 (.0029256)
15 ou mais anos de estudo	.2310862 (.0057137)	.236728 (.0036598)	.2912925 (.0033428)	.3382315 (.0047129)	.3639936 (.004006)
sindicato	.1766504 (.0103863)	.1414605 (.0050725)	.1309285 (.0068751)	.1355028 (.0087047)	.1448443 (.0106851)
tipfamilia	-.0055326** (.0102692)	.001334** (.0062881)	-.0155674 (.0062781)	-.0297377 (.005668)	-.0557985 (.0083493)
Nordeste	-.2851955 (.0165246)	-.2112294 (.0097951)	-.1831406 (.0086559)	-.188243 (.0077822)	-.2025567 (.0136734)
Sudeste	.1592869 (.0110447)	.1307714 (.0059334)	.1054049 (.0062825)	.0622219 (.0092967)	-.0235283 (.0128276)
Sul	.2054558 (.0157326)	.1790907 (.0085987)	.1523499 (.0120479)	.0979745 (.0113369)	.0096581* (.0128969)
Centro Oeste	.1703935 (.0115457)	.1612782 (.0073406)	.1514196 (.0080413)	.1598707 (.0148655)	.1670166 (.0184428)
vsh	-.0522248 (.023796)	.1301818 (.0227861)	.243138 (.0166657)	.2873398 (.0171262)	.2636001 (.0214876)
vsha	.3761383 (.0288074)	.3022014 (.0211693)	.1551125 (.0224396)	.0089419 (.0418686)	-.1682918 (.0337436)
Constant	-.1221285 (.012636)	.2724294 (.0174748)	.4902723 (.0160179)	.7368466 (.0236626)	1086722 (.0256197)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

APÊNDICE E - Resultados para equação de rendimentos com correção de viés de seleção
Amostra por indivíduos com CTPS assinada – Homens e Mulheres.

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
sexo	-.0852622 (.0031563)	-.1329404 (.0040505)	-.2021972 (.0059737)	-.2574042 (.0055352)	-.3116501 (.0099049)
Idade de 25 a 34	.0772265 (.0043069)	.103482 (.0047766)	.1444835 (.0077607)	.1828767 (.0062883)	.2119655 (.0116645)
Idade de 35 a 44	.0937833 (.0129631)	.117164 (.0106454)	.1579391 (.0145931)	.198792 (.010544)	.2429433 (.0216615)
Idade de 45 a 54	.111309 (.0208405)	.1099913 (.0152746)	.1094495 (.0194627)	.1246017 (.0218595)	.1650764 (.047472)
Idade de 55 a 65	.1037214 (.0284942)	.0635122 (.0247124)	.0089337 (.0322626)	-.0199576 (.0244257)	.0208046 (.0471921)
afazerdom	.0244324 (.0051468)	.0190152 (.0036086)	.0012664** (.0082592)	-.0313512 (.0064397)	-.0443921 (.0141575)
age2	.0000796* (.0000779)	.0005734 (.0000844)	.0012753 (.0001091)	.0020181 (.0000922)	.0026608 (.0001883)
cor	.0467692 (.0057177)	.0650875 (.0032151)	.0968487 (.0027706)	.1270534 (.0073333)	.1613653 (.0063193)
Ocupação Feminina	-.0035403* (.0048335)	-.0053811 (.0029892)	-.0217305 (.006936)	-.068698 (.0050678)	-.1373591 (.0089076)
Ocupação Masculina	.029332 (.0049775)	.0418393 (.0050195)	.0465995 (.0058018)	.0138774 (.0065196)	-.0474332 (.0093006)
4 a 7 anos de estudo	.02663 (.0045691)	.0361251 (.0051409)	.0459543 (.0038296)	.0477198 (.0046009)	.0483103 (.0054071)
8 a 10 anos de estudo	.0329812 (.0038854)	.0444976 (.0030123)	.0626444 (.0030142)	.0733034 (.0038058)	.0841175 (.0069341)
11 a 14 anos de estudo	.047044 (.0024238)	.0651029 (.0024861)	.0967677 (.0016918)	.1307514 (.002092)	.1658721 (.0033969)
15 ou mais anos de estudo	.1003534 (.003222)	.1575917 (.0028631)	.2324559 (.0040529)	.2921929 (.0029104)	.3300916 (.0037661)
sindicato	.0675312 (.0049412)	.0882234 (.0046876)	.1158369 (.0045562)	.1399004 (.0076261)	.1638735 (.0087244)
tipfamilia	-.0092642 (.0052213)	-.0163136 (.0042266)	-.0294323 (.0052794)	-.0437231 (.0050601)	-.0609073 (.0114055)
Nordeste	-.0811033 (.0081639)	-.0873266 (.0078319)	-.1131287 (.0084291)	-.113429 (.0112314)	-.0938965 (.0134825)
Sudeste	.0688435 (.0081742)	.0918097 (.0079182)	.1039936 (.0085177)	.0999076 (.0092592)	.0850761 (.01525)
Sul	.1145168 (.0060656)	.1281408 (.0061653)	.1302698 (.0057753)	.1206063 (.0074764)	.0813655 (.0175111)
Centro Oeste	.0507325 (.006524)	.0613723 (.0052576)	.0767765 (.0103677)	.0991611 (.0102596)	.1239709 (.008245)
vsg2	.1248976 (.0101668)	.1857086 (.007277)	.2145985 (.0085065)	.2438685 (.0073953)	.2309503 (.0115045)
vsga2	.061016 (.0162634)	.0514784 (.0187448)	.018978* (.0218852)	-.0174804* (.0108624)	-.0666876 (.0166725)
Constant	.6894185 (.0173548)	.7147167 (.0126614)	.7734803 (.0131958)	.9226322 (.0151077)	1.134.649 (.0223486)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

**APÊNDICE F - Resultados para equação de rendimentos com correção de viés de seleção –
Amostra composta por indivíduos com CTPS assinada – Apenas Mulheres.**

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
Idade de 25 a 34	.0482564 (.0103431)	.0646403 (.0071957)	.0973722 (.0123322)	.1239547 (.0149835)	.1790696 (.0221001)
Idade de 35 a 44	.0538269 (.0131354)	.0660098 (.0108682)	.1026849 (.0195827)	.1138688 (.0270718)	.1739954 (.0411476)
Idade de 45 a 54	.0783281 (.0172558)	.0783142 (.0173105)	.0767734 (.0217574)	.0547757** (.0336874)	.1075317* (.0634835)
Idade de 55 a 65	.0955168 (.0159188)	.0865597 (.0306233)	.0513359* (.042313)	-.0079621* (.0706721)	.03729* (.1125554)
afazerdom	.0335154 (.0141577)	.0414506 (.0101027)	.0331188 (.0100469)	-.0170489 (.0103797)	-.0516367 (.0155071)
age2	-.0000924* (.0000779)	.0001282* (.0001026)	.0006302 (.0001374)	.0015998 (.0001494)	.0022199 (.0003676)
cor	.0369974 (.0045171)	.0485106 (.0035213)	.0909632 (.0068554)	.1210567 (.0090375)	.1458908 (.0179933)
Ocupação Feminina	-.0087005** (.0069679)	-.0079536** (.0057793)	-.0204187 (.0065268)	-.0584928 (.0084029)	-.1148534 (.011815)
Ocupação Masculina	.0151906* (.0132312)	.0053474* (.0060852)	-.0079906** (.0142756)	-.007533** (.0180567)	-.0252078* (.0288807)
4 a 7 anos de estudo	.0179482 (.0098954)	.0147244 (.0061734)	.0148111 (.0059891)	.020696 (.0061597)	.0246306 (.0109006)
8 a 10 anos de estudo	.0206378 (.0066879)	.0200168 (.0041469)	.0292397 (.0043536)	.0448858 (.0048465)	.0612854 (.0110344)
11 a 14 anos de estudo	.0344264 (.0053085)	.040443 (.0033348)	.0680535 (.0031732)	.1078576 (.0039115)	.1506823 (.0078826)
15 ou mais anos de estudo	.0806381 (.005507)	.1290924 (.0036618)	.1952156 (.0042594)	.2565078 (.003976)	.3003638 (.0059784)
sindicato	.0605916 (.0068552)	.0654393 (.0044587)	.1015789 (.0082273)	.1296484 (.0137501)	.14518 (.0189836)
tipfamilia	-.0027316** (.0047208)	-.0148156 (.0056151)	-.0312029 (.0048163)	-.0564588 (.0108804)	-.0762883 (.0132479)
Nordeste	-.0569892 (.0075446)	-.0539111 (.0086251)	-.0774715 (.0167717)	-.1121838 (.0229939)	-.0926137 (.0352375)
Sudeste	.0560988 (.0106843)	.067773 (.0089638)	.0877315 (.0136585)	.0603643 (.0188962)	.0634202 (.0303869)
Sul	.0984781 (.0128798)	.1097072 (.0107538)	.1174305 (.0180944)	.0870886 (.0201396)	.0528207* (.0417818)
Centro Oeste	.047401 (.0079963)	.0419434 (.0092921)	.0614408 (.014957)	.0608429 (.0234041)	.0833322 (.0386934)
vsm2	.0598945 (.0190716)	.0954679 (.0145182)	.1642475 (.0206097)	.213567 (.0305756)	.2653864 (.0325074)
vsma2	.0460982* (.0311971)	.0671202 (.0217571)	.060415 (.0226012)	.0056172** (.0376148)	-.0374897* (.0394393)
Constant	.7016665 (.0229881)	.7587001 (.0218364)	.7728178 (.0269903)	.8872074 (.0341823)	1011344 (.027193)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

**APÊNDICE G - Resultados para equação de rendimentos com correção de viés de seleção –
Amostra composta por indivíduos com CTPS assinada – Apenas Homens.**

Variáveis	q10	q25	q50	q75	q90
Idade de 25 a 34	.0944886 (.0106374)	.119498 (.0085121)	.1575933 (.0090377)	.2087632 (.0129628)	.2526592 (.0217886)
Idade de 35 a 44	.1190114 (.0122751)	.1350914 (.0133758)	.1745121 (.0230559)	.2348995 (.0226935)	.2871985 (.0276548)
Idade de 45 a 54	.1312176 (.0164184)	.1104328 (.024338)	.1068434 (.0337404)	.1608984 (.0392297)	.1968799 (.0325031)
Idade de 55 a 65	.0885309 (.0291675)	.0054199 (.0428195)	-.0374845 (.0520691)	-.0504886 (.0527494)	-.006166 (.0457261)
afazerdom	.0150372 (.005786)	.0174499 (.006082)	.0049035** (.0088035)	-.0247538 (.0115166)	-.0433394 (.0164258)
age2	.0003224 (.0001039)	.0009858 (.0001335)	.0016884 (.0001543)	.0023597 (.0001686)	.0030209 (.0001614)
cor	.0471168 (.0060976)	.07213 (.0074988)	.0903588 (.0061892)	.124804 (.0086128)	.1666864 (.0123433)
Ocupação Feminina	-.0033984** (.0086046)	-.0142844 (.0068127)	-.0338192 (.0094344)	-.0854598 (.0151926)	-.1711999 (.0235517)
Ocupação Masculina	.0310833 (.005925)	.0477003 (.0076068)	.047901 (.0072158)	.0113719* (.0129534)	-.0637897 (.0141698)
4 a 7 anos de estudo	.0338209 (.0065583)	.0472199 (.0052311)	.0588987 (.00446)	.0627201 (.0053329)	.0627189 (.00791)
8 a 10 anos de estudo	.0440509 (.0035665)	.0604806 (.0031795)	.081016 (.0020835)	.0890486 (.0034864)	.0966544 (.0036418)
11 a 14 anos de estudo	.0576006 (.0024646)	.07823 (.002449)	.1089716 (.0031807)	.1409643 (.0036732)	.17216 (.0053317)
15 ou mais anos de estudo	.1178858 (.0036574)	.1751773 (.0027478)	.2497707 (.0038327)	.3110933 (.0041077)	.3420601 (.0062596)
sindicato	.0790727 (.0070625)	.0879453 (.00563)	.1121396 (.0113387)	.1389548 (.0072225)	.1733103 (.0164373)
tipfamilia	-.0135864 (.0077574)	-.012893 (.0069867)	-.0194869 (.0096188)	-.0316045 (.0103982)	-.0537671 (.0111721)
Nordeste	-.0944697 (.0074209)	-.1115191 (.0066645)	-.1368592 (.011091)	-.1178241 (.0168689)	-.0953719 (.0208867)
Sudeste	.0855601 (.0065025)	.1123913 (.0059949)	.1196634 (.0102364)	.1296461 (.008114)	.0997345 (.013841)
Sul	.1357514 (.0076656)	.154197 (.0088529)	.1520944 (.0117156)	.1459061 (.0177669)	.1015005 (.0161035)
Centro Oeste	.0512721 (.0064877)	.0841889 (.0078386)	.0941743 (.0118099)	.1187031 (.0112807)	.1539259 (.0133847)
vsh2	.174019 (.018506)	.2089264 (.0233947)	.2134353 (.0245945)	.230256 (.0171916)	.2509629 (.0334985)
vsha2	.1113442 (.0268181)	.1422408 (.0196508)	.1228033 (.0445255)	.0247711* (.0274647)	-.1162938 (.0615684)
Constant	.6174064 (.0122346)	.6151301 (.0084116)	.6785654 (.0197614)	.8075706 (.0179227)	1023437 (.0162813)

Fonte: Elaborado pela autora – PNAD, 2009.

Nota: Sem * os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de confiança de 1%

* são estatisticamente significativos ao nível de 5%.

** são estatisticamente significativos ao nível de 10%.

APÊNDICE H - Testes Interquartis para os coeficientes das variáveis afazeres domésticos, ocupação feminina e ocupação masculina para as estimações constantes nos apêndices B, C e D.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice B

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação masculina
$[q10] - [q50] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice C

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação masculina
$[q10] - [q50] = 0$	[0,0001]	[0,0000]	[0,0000]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice D

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação masculina
$[q10] - [q50] = 0$	[0,0000]	[0,0170]	[0,1083]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,3378]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0945]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,1156]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0081]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,7358]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,1872]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

APÊNDICE I -Testes Interquartis para os coeficientes das variáveis afazeres domésticos, ocupação feminina e ocupação masculina para as estimações constantes nos apêndices E, F e G.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice E

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação
$[a10] - [a50] = 0$	[0,0000]	[0,0031]	[0,0099]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0367]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0001]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0001]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0003]	[0,0000]	[0,0000]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice F

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação
$[a10] - [a50] = 0$	[0,0614]	[0,0392]	[0,0669]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,3838]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,2499]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,5831]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,3961]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,8758]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,6590]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

Testes Interquartis – relativos ao apêndice G

Hipótese nula	Afazeres domésticos	Ocupação feminina	Ocupação
$[a10] - [a50] = 0$	[0,0153]	[0,0040]	[0,0580]
$[q10] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0817]
$[q10] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0025]
$[q25] - [q75] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q25] - [q90] = 0$	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q75] = 0$	[0,0012]	[0,0000]	[0,0000]
$[q50] - [q90] = 0$	[0,0015]	[0,0000]	[0,0000]

Fonte: Cálculos da autora baseados em microdados da PNAD/IBGE de 2009. Valor P entre os colchetes.

APÊNDICE J -Relação de Ocupações com base na PEA 2009, com caracterização.

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Administradores	55,23	44,77	Mista
Advogados	57,4	42,6	Mista
Afiadores e polidores de metais	93,83	6,17	Masculina
Agentes da saúde e do meio ambiente	35,83	64,17	Feminina
Agentes de bolsa, câmbio e outros serviços financeiros	68,18	31,82	Mista
Agentes de inspeção de pesos e medidas	83,33	16,67	Masculina
Agentes sindicais e de inspeção do trabalho	28,57	71,43	Feminina
Agrônomos e afins	77,63	22,37	Masculina
ajudantes de obras civis	98,78	1,22	Masculina
Ajustadores mecânicos polivalentes	97,44	2,56	Masculina
Alimentadores de linhas de produção	70	30	Mista
Almoxarifes e armazenistas	84,72	15,28	Masculina
Analistas de sistemas	76,65	23,35	Masculina
Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras	96,83	3,17	Masculina
Apresentadores de espetáculos	45,16	54,84	Mista
Árbitros desportivos	100	-	Masculina
Arquitetos	39,66	60,34	Feminina
Arquivologistas e museólogos	36,36	63,64	Feminina
Assistentes sociais e economistas domésticos	16,99	83,01	Feminina
Astrólogos e adivinhos	23,08	76,92	Feminina
Atendentes de creche e acompanhantes de idosos	3,15	96,85	Feminina
Atendentes de enfermagem, parteiras práticas e afins	22,5	77,5	Feminina
Atletas profissionais	96,88	3,13	Masculina
Atores, diretores de espetáculos e afins	70,59	29,41	Mista
Auxiliares de laboratório de saúde	23,17	76,83	Feminina
Bailarinos de danças populares	25	75	Feminina
Biólogos e afins	39,29	60,71	Feminina
Bombeiros (exceto do corpo de bombeiros militar)	87,88	12,12	Masculina
Cabos e soldados da polícia militar	91,62	8,38	Masculina
Cabos e soldados do corpo de bombeiros	86,73	13,27	Masculina
Caixas de banco e operadores de câmbio	46,41	53,59	Mista
Caixas e bilheteiros (exceto caixas de banco)	19,16	80,84	Feminina
Camareiros, roupeiros e afins	2,58	97,42	Feminina
Capitães da polícia militar	100	-	Masculina
Capitães do corpo de bombeiros	66,67	33,33	Mista
Carpinteiros de carrocerias e carretas	100	-	Masculina
Carpinteiros navais e de aeronaves	100	-	Masculina
Carteiros e afins	87,84	12,16	Masculina
Catadores de sucata	67,27	32,73	Mista
Ceramistas (preparação e fabricação)	84,42	15,58	Masculina
Cigarreiros	44,44	55,56	Mista
Cinegrafistas	95,74	4,26	Masculina
Cirurgiões-dentistas	41,47	58,53	Feminina
Cobreadores e afins (exceto nos transportes públicos)	64,66	35,34	Mista
Coletores de apostas e de jogos	50,97	49,03	Mista
Coloristas	91,67	8,33	Masculina
Compositores, músicos e cantores	72,73	27,27	Masculina
Compradores	69,92	30,08	Mista
Condutores de veículos de tração animal e de pedais	99,19	0,81	Masculina
Condutores de veículos sobre rodas (distribuidor de mercadorias)	99,75	0,25	Masculina
Condutores de veículos sobre rodas (transporte coletivo)	99,41	0,59	Masculina
Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular)	97,38	2,62	Masculina
Condutores de veículos sobre trilhos	88,89	11,11	Masculina

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Condutores e operadores polivalentes	97,19	2,81	Masculina
Confeccionadores de artefatos de madeira, móveis de vime e afins	57,14	42,86	Mista
Confeccionadores de instrumentos musicais	100	-	Masculina
Confeccionadores de produtos de papel e papelão	55,56	44,44	Mista
Conservadores de vias permanentes (trilhos)	100	-	Masculina
Contadores e auditores	60,7	39,3	Mista
Contínuos	90,21	9,79	Masculina
Coreógrafos e bailarinos	20	80	Feminina
Coronéis, tenentes-coronéis e majores da polícia militar	100	-	Masculina
Coronéis, tenentes-coronéis e majores de bombeiro militar	100	-	Masculina
Corretores de imóveis	66,58	33,42	Mista
Corretores de seguro	63,43	36,57	Mista
Corretores de título e valores	73,68	26,32	Masculina
Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins	92,31	7,69	Masculina
Cozinheiros	17,31	82,69	Feminina
Decoradores de interiores e cenógrafos	29,36	70,64	Feminina
Decoradores e vitrinistas de nível médio	54,55	45,45	Mista
Degustadores	57,14	42,86	Mista
Delegados de polícia	66,67	33,33	Mista
Desenhistas industriais (designer), escultores, pintores e afins	35,62	64,38	Feminina
Desenhistas técnicos e modelistas	68,17	31,83	Mista
Despachantes de documentos	69,09	30,91	Mista
Diretores de áreas de apoio	71,3	28,7	Mista
Diretores de áreas de produção e operações	22,53	77,47	Feminina
Diretores gerais	80,95	19,05	Masculina
Dirigentes das áreas de apoio da administração pública	54,17	45,83	Mista
Dirigentes de empresas - empregadores com mais de 5 empregados	72,11	27,89	Mista
Dirigentes de produção e operações da administração pública	66,67	33,33	Mista
Dirigentes e administradores de organizações de interesse público	66,22	33,78	Mista
Dirigentes gerais da administração pública	90,91	9,09	Masculina
Eletrotécnicos na manutenção de máquinas e equipamentos	96,49	3,51	Masculina
Encadernadores e recuperadores de livros (pequenos lotes ou a unidade)	-	100	Feminina
Encanadores e instaladores de tubulações	99,7	0,3	Masculina
Enfermeiros de nível superior e afins	13,06	86,94	Feminina
Engenheiros agrimensores e de cartografia	100	-	Masculina
Engenheiros civis e afins	82,27	17,73	Masculina
Engenheiros de materiais	75	25	Masculina
Engenheiros de minas	75	25	Masculina
Engenheiros eletroeletrônicos e afins	90,2	9,8	Masculina
Engenheiros em computação - desenvolvedores de software	100	-	Masculina
Engenheiros mecânicos	96,64	3,36	Masculina
Engenheiros mecatrônicos	100	-	Masculina
Engenheiros metalúrgicos	100	-	Masculina
Engenheiros químicos	42,86	57,14	Mista
Entregadores externos (exceto carteiros)	98,16	1,84	Masculina
Entrevistadores, recenseadores e afins	44,12	55,88	Mista
Escritores e redatores	43,75	56,25	Mista
Escriturários de apoio à produção	71,88	28,13	Mista
Escriturários de contabilidade	43,77	56,23	Mista
Escriturários de finanças	41,03	58,97	Feminina
Escriturários de serviços de biblioteca e documentação	45,06	54,94	Mista
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	37,52	62,48	Feminina
Especialistas em computação	60	40	Mista

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Especialistas em editoração	60	40	Mista
Especialistas em informática	100	-	Masculina
Estucadores e gesseiros	97,83	2,17	Masculina
Extrativistas florestais	73,9	26,1	Masculina
Farmacêuticos	45,86	54,14	Mista
Ferramenteiros e afins	95,4	4,6	Masculina
Filólogos, tradutores e intérpretes	37,5	62,5	Feminina
Filósofos e cientistas políticos	100	-	Masculina
Fiscais e cobradores dos transportes públicos	78,14	21,86	Masculina
Físicos	71,43	28,57	Mista
Fisioterapeutas e afins	11,96	88,04	Feminina
Forneiro metalúrgicos (2a fusão e reaquecimento)	100	-	Masculina
Fotógrafos	72,86	27,14	Masculina
Garçons, barmen e copeiros	48,31	51,69	Mista
Garimpeiros e operadores de salinas	96,1	3,9	Masculina
Geólogos e geofísicos	81,25	18,75	Masculina
Gerentes de áreas de apoio	56,58	43,42	Mista
Gerentes de produção e operações	65,79	34,21	Mista
Guardas e vigias	95,11	4,89	Masculina
Guias de turismo	68,75	31,25	Mista
Inspetores de alunos e afins	26,77	73,23	Feminina
Inspetores de polícia e detetives	80,65	19,35	Masculina
Inspetores e revisores de produção têxtil	38,1	61,9	Feminina
Instaladores de produtos e acessórios	96,3	3,7	Masculina
Instaladores-reparadores de aparelhos de telecomunicações	98,68	1,32	Masculina
Instaladores-reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados	97,89	2,11	Masculina
Instrutores e professores de escolas livres	37,37	62,63	Feminina
Joalheiros e artesãos de metais preciosos e semi-preciosos	45,08	54,92	Mista
Juizes e desembargadores	55,17	44,83	Mista
Laboratorista industrial	56	44	Mista
Laboratoristas industriais auxiliares	57,14	42,86	Mista
Legisladores	92,11	7,89	Masculina
Leiloeiros e avaliadores	68,75	31,25	Mista
Locutores e comentaristas	75,53	24,47	Masculina
Magarefes e afins	80,63	19,37	Masculina
Mantenedores de carroçarias de veículos	99,16	0,84	Masculina
Mantenedores de edificações	100	-	Masculina
Mantenedores de elevadores, escadas e portas automáticas	100	-	Masculina
Mantenedores de equipamentos de lazer	100	-	Masculina
Marceneiros e afins	97,69	2,31	Masculina
Mecânicos de instrumentos de precisão (exceto técnicos)	84,21	15,79	Masculina
Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica	99,26	0,74	Masculina
Mecânicos de manutenção de veículos automotores	99,1	0,9	Masculina
Médicos	59,12	40,88	Mista
Militares da aeronáutica	94,9	5,1	Masculina
Militares da marinha	95,52	4,48	Masculina
Militares do exército	96,48	3,52	Masculina
Ministros de cultos religiosos, missionários e afins	67,23	32,77	Mista
Modelos	42,86	57,14	Mista
Moleiros	60,73	39,27	Mista
Montadores de aparelhos de telecomunicações	50	50	Mista
Montadores de aparelhos e acessórios mecânicos em linhas de montagem	77,78	22,22	Masculina
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	70,86	29,14	Mista

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Montadores de instalações de ventilação e refrigeração	100	-	Masculina
Montadores de máquinas industriais	92,31	7,69	Masculina
Montadores de máquinas pesadas	88,89	11,11	Masculina
Montadores de motores e turbinas	100	-	Masculina
Montadores de móveis e artefatos de madeira	96,55	3,45	Masculina
Montadores de veículos automotores (linha de montagem)	82,98	17,02	Masculina
Mordomos e governantas	17,65	82,35	Feminina
Músicos e cantores populares	84,5	15,5	Masculina
Nutricionistas	7,26	92,74	Feminina
Oficiais de convés	70	30	Mista
Oficiais de máquinas	100	-	Masculina
Operadores da preparação da tecelagem	69,23	30,77	Mista
Operadores de acabamento de calçados	64,1	35,9	Mista
Operadores de acabamento de chapas e metais	81,19	18,81	Masculina
Operadores de coqueificação	100	-	Masculina
Operadores de equipamentos de elevação	95,65	4,35	Masculina
Operadores de equipamentos de movimentação de cargas	98,32	1,68	Masculina
Operadores de equipamentos médicos e odontológicos	57,95	42,05	Mista
Operadores de filtragem e separação	100	-	Masculina
Operadores de fornos de 1ª fusão e aciaria	100	-	Masculina
Operadores de instalações de sinterização	100	-	Masculina
Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas	71,19	28,81	Mista
Operadores de laminação	100	-	Masculina
Operadores de laminação, aglomeração e prensagem de chapas	70,59	29,41	Mista
Operadores de máquinas de conformação de metais	93,33	6,67	Masculina
Operadores de máquinas de costura de roupas	9,75	90,25	Feminina
Operadores de máquinas de costurar calçados	43,21	56,79	Mista
Operadores de máquinas de costuras - acabamento de roupas	11,06	88,94	Feminina
Operadores de máquinas de desdobramento de madeiras	95,91	4,09	Masculina
Operadores de máquinas de escritório	52,79	47,21	Mista
Operadores de máquinas de fabricar papel e papelão	95,12	4,88	Masculina
Operadores de máquinas de madeira (produção em série)	66,67	33,33	Mista
Operadores de máquinas e centros de usinagem CNC	100	-	Masculina
Operadores de máquinas e centros de usinagem de madeira CNC	100	-	Masculina
Operadores de máquinas e instalações de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins	52,17	47,83	Mista
Operadores de máquinas na fabricação de artefatos de tecidos e couros	27,27	72,73	Feminina
Operadores de moagem e mistura de materiais (tratamentos químicos e afins)	97,06	2,94	Masculina
Operadores de processos termoquímicos e afins	100	-	Masculina
Operadores de produção e refino de petróleo e gás	92,86	7,14	Masculina
Operadores de tear e máquinas similares	55,19	44,81	Mista
Operadores de telemarketing	27,07	72,93	Feminina
Operadores de usinagem convencional (produção em série)	91,25	8,75	Masculina
Operadores destilação e reação	93,75	6,25	Masculina
Operadores polyvalentes de instalações químicas, petroquímicas e afins	100	-	Masculina
Ortoptistas e óticos	70	30	Mista
Outros engenheiros, arquitetos e afins	77,78	22,22	Masculina
Outros trabalhadores dos serviços	71,52	28,48	Mista
Outros trabalhadores elementares industriais	76,22	23,78	Masculina
Padeiros, confeiteiros e afins e operadores na fabricação de pães, massas e doces	57,27	42,73	Mista
Palhaços, acrobatas e afins	66,67	33,33	Mista

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Pescadores e caçadores	81,07	18,93	Masculina
Pilotos de aviação comercial, navegadores, mecânicos de vôo e afins	100	-	Masculina
Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis)	99,27	0,73	Masculina
Policiais e guardas de trânsito	85,96	14,04	Masculina
Praças especiais da polícia militar	90	10	Masculina
Praças especiais de bombeiro	100	-	Masculina
Preparadores de fumo	40	60	Feminina
Preparadores de pasta para fabricação de papel	100	-	Masculina
Preparadores e operadores de máquinas - ferramenta convencional	94,65	5,35	Masculina
Preparadores e operadores de usinagem de madeiras convencional	80,39	19,61	Masculina
Procuradores de empresas e autarquias	76,19	23,81	Masculina
Produtores agrícolas	88,77	11,23	Masculina
Produtores agropecuários em geral	90	10	Masculina
Produtores de espetáculos	62,26	37,74	Mista
Produtores na pecuária	85,36	14,64	Masculina
Professores (com formação de nível médio) na educação infantil	2,02	97,98	Feminina
Professores (com formação de nível médio) no ensino fundamental	14,24	85,76	Feminina
Professores (com formação de nível superior) da educação infantil	8,55	91,45	Feminina
Professores de alunos com deficiências físicas e mentais	4,29	95,71	Feminina
Professores de educação física	57,69	42,31	Mista
Professores do ensino superior	52,93	47,07	Mista
Professores e instrutores (com formação de nível superior) do ensino profissional	55,43	44,57	Mista
Profissionais da administração econômico-financeira	63,64	36,36	Mista
Profissionais da bioengenharia, biotecnologia e engenharia genética	75	25	Masculina
Profissionais da estatística	80	20	Masculina
Profissionais da informação	13,75	86,25	Feminina
Profissionais da matemática	62,5	37,5	Mista
Profissionais da navegação aérea	66,67	33,33	Mista
Profissionais de marketing, publicidade e comercialização	50,12	49,88	Mista
Profissionais de recursos humanos	32,74	67,26	Feminina
Profissionais do espaço e da atmosfera	33,33	66,67	Feminina
Profissionais do jornalismo	42,86	57,14	Mista
Profissionais em pesquisa e análise antropológica e sociológica	31,25	68,75	Feminina
Profissionais em pesquisa e análise econômica	52,56	47,44	Mista
Profissionais em pesquisa e análise histórica e geográfica	62,5	37,5	Mista
Programadores de informática	84,78	15,22	Masculina
Programadores, avaliadores e orientadores de ensino	15,66	84,34	Feminina
Promotores, defensores públicos e afins	57,58	42,42	Mista
Psicólogos e psicanalistas	12,39	87,61	Feminina
Químicos	60,61	39,39	Mista
Recepcionistas	19,2	80,8	Feminina
Reparadores de aparelhos eletrodomésticos	97,09	2,91	Masculina
Reparadores de equipamentos de escritório	100	-	Masculina
Reparadores de equipamentos e instrumentos médico-hospitalares	85,71	14,29	Masculina
Reparadores de equipamentos fotográficos	100	-	Masculina
Reparadores de instrumentos de medição	66,67	33,33	Mista
Reparadores de instrumentos musicais	71,43	28,57	Mista
Repositores e remarcadores do comércio	79,16	20,84	Masculina
Representantes comerciais e técnicos de vendas	69,46	30,54	Mista
Revestidores de concreto armado (revestimentos rígidos)	100	-	Masculina
Secretárias executivas e bilíngues	3,03	96,97	Feminina

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Secretários de expediente e estenógrafos	12,93	87,07	Feminina
Serventuários da justiça e afins	47,8	52,2	Mista
Sopradores e moldadores de vidros e afins	100	-	Masculina
Subtenentes e sargentos da polícia militar	95,79	4,21	Masculina
Subtenentes e sargentos do corpo de bombeiros	96,97	3,03	Masculina
Supervisores da construção civil	96,9	3,1	Masculina
Supervisores da extração mineral	100	-	Masculina
Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	80	20	Masculina
Supervisores da fabricação de celulose e papel	100	-	Masculina
Supervisores da indústria da madeira, mobiliário e da carpintaria veicular	77,78	22,22	Masculina
Supervisores da indústria de confecção de calçados	66,67	33,33	Mista
Supervisores da indústria de plásticos e borracha	33,33	66,67	Feminina
Supervisores da indústria de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins	6,25	93,75	Feminina
Supervisores da indústria têxtil	60	40	Mista
Supervisores da siderurgia	100	-	Masculina
Supervisores das artes gráficas	85,71	14,29	Masculina
Supervisores das indústrias químicas, petroquímicas e afins	100	-	Masculina
Supervisores de embalagem e etiquetagem	56,25	43,75	Mista
Supervisores de materiais de construção (vidro, cerâmica e compósitos)	100	-	Masculina
Supervisores de montagem metalmecânica	93,55	6,45	Masculina
Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas	100	-	Masculina
Supervisores de serviços administrativos (exceto contabilidade e controle)	50,56	49,44	Mista
Supervisores de serviços contábeis, financeiros e de controle	64,05	35,95	Mista
Supervisores de trabalhadores de atendimento ao público	40	60	Feminina
Supervisores de usinagem, conformação e tratamento de metais	91,75	8,25	Masculina
Supervisores de vendas e de prestação de serviços do comércio	69,62	30,38	Mista
Supervisores na exploração agropecuária	93,24	6,76	Masculina
Supervisores na exploração florestal, caça e pesca	96,55	3,45	Masculina
Técnicos agrícolas	97,3	2,7	Masculina
Técnicos agropecuários	64,71	35,29	Mista
Técnicos da fabricação de aparelhos locomotores	66,67	33,33	Mista
Técnicos da pecuária	50	50	Mista
Técnicos da piscicultura	100	-	Masculina
Técnicos de apoio à bioengenharia	100	-	Masculina
Técnicos de apoio à biotecnologia	20	80	Feminina
Técnicos de controle de produção	54,14	45,86	Mista
Técnicos de laboratório de análises clínicas	27,59	72,41	Feminina
Técnicos de mecatrônica	85,71	14,29	Masculina
Técnicos de odontologia	69,49	30,51	Mista
Técnicos de operações e serviços bancários	27,5	72,5	Feminina
Técnicos de planejamento de produção	71	29	Mista
Técnicos de segurança de trabalho	72,4	27,6	Mista
Técnicos e analistas de seguros e afins	65,22	34,78	Mista
Técnicos e auxiliares de enfermagem	14,39	85,61	Feminina
Técnicos e fiscais de tributação e arrecadação	69,91	30,09	Mista
Técnicos em administração	46,58	53,42	Mista
Técnicos em artes gráficas	81,48	18,52	Masculina
Técnicos em biblioteconomia	-	100	Feminina
Técnicos em calibração e instrumentação	100	-	Masculina
Técnicos em construção civil - edificações	79,22	20,78	Masculina
Técnicos em construção civil - obras de infraestrutura	80	20	Masculina

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Técnicos em contabilidade	56,62	43,38	Mista
Técnicos em controle ambiental, utilidades e tratamento de efluentes	79,59	20,41	Masculina
Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos	97,45	2,55	Masculina
Técnicos em eletromecânica	88,89	11,11	Masculina
Técnicos em eletrônica	96,72	3,28	Masculina
Técnicos em estatística	53,33	46,67	Mista
Técnicos em exportação e importação	66,67	33,33	Mista
Técnicos em fabricação de produtos plásticos e de borracha	100	-	Masculina
Técnicos em farmácia	32	68	Feminina
Técnicos em fisioterapia e afins	12,96	87,04	Feminina
Técnicos em geologia, geotecnologia e geofísica	75	25	Masculina
Técnicos em mecânica veicular	100	-	Masculina
Técnicos em metalurgia (estruturas metálicas)	98,65	1,35	Masculina
Técnicos em mineração	91,3	8,7	Masculina
Técnicos em operação de aparelhos de cenografia	88,89	11,11	Masculina
Técnicos em operação de aparelhos de sonorização	89,87	10,13	Masculina
Técnicos em operação de computadores	71,62	28,38	Mista
Técnicos em operação de estação de rádio	100	-	Masculina
Técnicos em operação de estação de televisão	91,67	8,33	Masculina
Técnicos em operação de máquinas de transmissão de dados	47,37	52,63	Mista
Técnicos em produção e conservação de alimentos	33,33	66,67	Feminina
Técnicos em programação	89,18	10,82	Masculina
Técnicos em siderurgia	100	-	Masculina
Técnicos em telecomunicações e telefonia	94,16	5,84	Masculina
Técnicos em topografia, agrimensura e hidrografia	96,59	3,41	Masculina
Técnicos em transportes (aduanheiros)	72,22	27,78	Mista
Técnicos em transportes aeroviários	75	25	Masculina
Técnicos em transportes intermodais	100	-	Masculina
Técnicos em transportes metroferroviários	100	-	Masculina
Técnicos em transportes rodoviários	96	4	Masculina
Técnicos em turismo	54,76	45,24	Mista
Técnicos em veterinária	-	100	Feminina
Técnicos esportivos	68,08	31,92	Mista
Técnicos florestais	50	50	Mista
Técnicos marítimos, fluviais e regionais de convés	100	-	Masculina
Técnicos marítimos, fluviais e regionais de máquinas	100	-	Masculina
Técnicos mecânicos (ferramentas)	66,67	33,33	Mista
Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos	97,01	2,99	Masculina
Técnicos petroquímicos	76,92	23,08	Masculina
Técnicos químicos	56,14	43,86	Mista
Técnicos têxteis	50	50	Mista
Técnicos zootecnistas	66,67	33,33	Mista
Telefonistas	13,4	86,6	Feminina
Telhadores (revestimentos rígidos)	100	-	Masculina
Tenente do corpo de bombeiros	77,78	22,22	Masculina
Tenentes da polícia militar	93,55	6,45	Masculina
Testadores sensoriais	25	75	Feminina
Tintureiros, lavadeiros e afins, à máquina e à mão	15,6	84,4	Feminina
Trabalhadores agrícolas	63,1	36,9	Mista
Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couro e peles	60,56	39,44	Mista
Trabalhadores artesanais da confecção de roupas	2,08	97,92	Feminina
Trabalhadores artesanais da tecelagem	4,94	95,06	Feminina
Trabalhadores auxiliares dos serviços funerários	92,31	7,69	Masculina

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Trabalhadores da extração de minerais líquidos e gasosos	98,72	1,28	Masculina
Trabalhadores da extração de minerais sólidos - mineiros e afins	97,92	2,08	Masculina
Trabalhadores da extração minerais de sólidos - operadores de máquina	100	-	Masculina
Trabalhadores da fabricação de artefatos de tecidos e couros	81,02	18,98	Masculina
Trabalhadores da fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas	86,11	13,89	Masculina
Trabalhadores da fabricação e refino do açúcar	90,32	9,68	Masculina
Trabalhadores da impressão gráfica	89,25	10,75	Masculina
Trabalhadores da irrigação e drenagem	100	-	Masculina
Trabalhadores da mecanização agropecuária	97,96	2,04	Masculina
Trabalhadores da mecanização florestal	100	-	Masculina
Trabalhadores da pré-impressão gráfica	66,25	33,75	Mista
Trabalhadores da preparação da confecção de calçados	51,92	48,08	Mista
Trabalhadores da preparação da confecção de roupas	8,96	91,04	Feminina
Trabalhadores da preparação da tecelagem	50	50	Mista
Trabalhadores da preparação de artefatos de tecidos e couros	80	20	Masculina
Trabalhadores da preparação de café, cacau e produtos afins	91,67	8,33	Masculina
Trabalhadores da preparação de peles	85,71	14,29	Masculina
Trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis	74,59	25,41	Masculina
Trabalhadores de beneficiamento de minérios	100	-	Masculina
Trabalhadores de beneficiamento de pedras	98,86	1,14	Masculina
Trabalhadores de caldeiraria e serralheria	95,47	4,53	Masculina
Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias	98,87	1,13	Masculina
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	62,97	37,03	Mista
Trabalhadores de estruturas de alvenaria	99,8	0,2	Masculina
Trabalhadores de estruturas de concreto armado	98,89	1,11	Masculina
Trabalhadores de fabricação e conservação de alimentos (inclusive artesanais)	55	45	Mista
Trabalhadores de forjamento de metais	95,24	4,76	Masculina
Trabalhadores de fundição de metais e de compósitos	93,55	6,45	Masculina
Trabalhadores de instalações de materiais isolantes	90,32	9,68	Masculina
Trabalhadores de instalações elétricas	99,36	0,64	Masculina
Trabalhadores de laboratório fotográfico	62,16	37,84	Mista
Trabalhadores de manobras de transporte sobre trilhos	100	-	Masculina
Trabalhadores de manutenção de máquinas pequenas	100	-	Masculina
Trabalhadores de moldagem de metais e de compósitos	95,12	4,88	Masculina
Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos (obras civis e afins)	99,66	0,34	Masculina
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	97,67	2,33	Masculina
Trabalhadores de terraplenagem e fundações	100	-	Masculina
Trabalhadores de traçagem e montagem de estrutura metálica e de compósitos	95,65	4,35	Masculina
Trabalhadores de tratamento e preparação de madeiras	81,25	18,75	Masculina
Trabalhadores de tratamento térmico de metais e de compósitos	100	-	Masculina
Trabalhadores de trefilação, estiramento e extrusão de metais e de compósitos	87,5	12,5	Masculina
Trabalhadores do acabamento de artefatos de tecidos e couros	-	100	Feminina
Trabalhadores do acabamento de couros e peles	71,05	28,95	Mista
Trabalhadores do acabamento de madeira e do mobiliário	93,1	6,9	Masculina
Trabalhadores do acabamento gráfico	64	36	Mista
Trabalhadores do curtimento de couros e peles	91,67	8,33	Masculina
Trabalhadores do refino do sal	100	-	Masculina
Trabalhadores do sexo	18,18	81,82	Feminina
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	6,71	93,29	Feminina

Descrição da Ocupação (CBO)	% de Homens	% de Mulheres	Caracterização
Trabalhadores dos serviços funerários	86,96	13,04	Masculina
Trabalhadores elementares de conservação de vias permanentes	93,33	6,67	Masculina
Trabalhadores elementares de serviços de manutenção	98,87	1,13	Masculina
Trabalhadores na agropecuária em geral	68,47	31,53	Mista
Trabalhadores na navegação marítima fluvial e regional	97,94	2,06	Masculina
Trabalhadores na operação de máquinas de concreto armado	100	-	Masculina
Trabalhadores na pecuária	53,56	46,44	Mista
Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios	55,6	44,4	Mista
Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento	14,65	85,35	Feminina
Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros	42,64	57,36	Feminina
Trabalhadores polivalentes da confecção de artefatos de tecidos e couros	25	75	Feminina
Trabalhadores polivalentes da confecção de calçados	40	60	Feminina
Trabalhadores polivalentes das artes gráficas	83,33	16,67	Masculina
Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas	48,48	51,52	Mista
Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis	50	50	Mista
Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles	-	100	Feminina
Trabalhadores subaquáticos	100	-	Masculina
Trabalhadores tipográficos, linotipistas e afins	91,37	8,63	Masculina
ubrificadores	96,43	3,57	Masculina
Vendedores a domicílio	4,94	95,06	Feminina
Vendedores ambulantes	52,17	47,83	Mista
Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	47,13	52,87	Mista
Vendedores em quiosques e barracas	61,89	38,11	Mista
Veterinários	58,02	41,98	Mista
Vidraceiros (revestimentos rígidos)	98,85	1,15	Masculina
Vidreiros e ceramistas (acabamento e decoração)	75	25	Masculina
Vigilantes e guardas de segurança	92,41	7,59	Masculina