

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 826

**EMPREGABILIDADE NO BRASIL:
INFLEXÕES DE GÊNERO E
DIFERENCIAIS FEMININOS***

Lena Lavinas**

Rio de Janeiro, setembro de 2001

* Este trabalho contou com a colaboração de Flavio Barros e Helvio Marinho, ambos estudantes de Economia, e de Marcio Duarte como programador. Os erros remanescentes são de responsabilidade do autor.

** Senior Economist no Socio-Economic Security Programme do International Labour Office (ILO), Geneva. lavinas@ilo.org

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

Martus Tavares - Ministro

Guilherme Dias - Secretário Executivo



Presidente

Roberto Borges Martins

Chefe de Gabinete

Luís Fernando de Lara Resende

DIRETORIA

Eustáquio José Reis

Gustavo Maia Gomes

Hubmaier Cantuária Santiago

Luís Fernando Tironi

Murilo Lôbo

Ricardo Paes de Barros

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais e disponibiliza, para a sociedade, elementos necessários ao conhecimento e à solução dos problemas econômicos e sociais do país. Inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro são formulados a partir de estudos e pesquisas realizados pelas equipes de especialistas do IPEA.

Texto para Discussão tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

Tiragem: 130 exemplares

DIVISÃO EDITORIAL

Supervisão Editorial: Helena Rodarte Costa Valente

Revisão: Alessandra Senna Volkert (estagiária), André Pinheiro, Elisabete de Carvalho Soares, Lucia Duarte Moreira, Luiz Carlos Palhares e Miriam Nunes da Fonseca

Editoração: Carlos Henrique Santos Vianna, Rafael Luzente de Lima, Roberto das Chagas Campos e Ruy Azeredo de Menezes (estagiário)

Divulgação: Libanete de Souza Rodrigues e Raul José Cordeiro Lemos

Reprodução Gráfica: Cláudio de Souza e Edson Soares

Rio de Janeiro - RJ

Av. Presidente Antonio Carlos, 51, 14º andar - CEP 20020-010

Tels.: (0xx21) 3804-8116 / 8118 – Fax: (0xx21) 2220-5533

Caixa Postal: 2672 – E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília - DF

SBS. Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES, 10º andar - CEP 70076-900

Tels.: (0xx61) 3315-5336 / 5439 – Fax: (0xx61) 315-5314

Caixa Postal: 03784 – E-mail: editbsb@ipea.gov.br

Home page: <http://www.ipea.gov.br>

ISSN 1415-4765

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 - INTRODUÇÃO	1
2 - A “EMPREGABILIDADE” NA INTERPRETAÇÃO DA EXPANSÃO DO EMPREGO FEMININO.....	3
3 - EMPREGO FEMININO: ASPECTOS EMPÍRICOS DAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS	4
4 - DIFERENCIAIS DE GÊNERO: AVANÇA A CONVERGÊNCIA.....	12
5 - MEDINDO A EMPREGABILIDADE FEMININA	17
ANEXO	20
BIBLIOGRAFIA	24

RESUMO

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. Muitas razões podem explicar esse comportamento mais favorável às mulheres do que aos homens no que tange à expansão do seu nível de ocupação. Os resultados desta pesquisa evidenciam que o diferencial de gênero que capacita as mulheres a disputarem espaço no mercado de trabalho com mais sucesso do que os homens é seu nível médio de escolaridade mais alto (37%) e seu patamar de remuneração (25%), ainda inferior. Entretanto, seu maior “grau de empregabilidade” se deve à dimensão de gênero. É como se as habilidades “femininas” ou um certo tipo de atributo pessoal credenciado pela dimensão de gênero, hoje fortemente demandados pela “nova economia”, somados a vantagens objetivas (escolaridade e menor custo de contratação), permitissem às mulheres realizar ganhos de diferencial sumamente importantes.

ABSTRACT

Female labour force participation has been increasing at a constant and continuous rate, irrespective of the fluctuations in the rate of overall economic growth. There are many reasons to this trend and to the fact that it has favored female occupational rates rather than male. As indicated by this study, a major reason for having female workers being more successful in having access to jobs results from their higher level of schooling together with lower remuneration. But ultimately the higher level of employability of females is also largely due to features/capabilities/capacities/ associated to gender. It is as if personal “female” attributes, valued by the new economy, worked jointly with their educational and remuneration advantages to place them in a relatively better and upwarding position in the labour market.

1 - INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. Seja em fases de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade¹ das mulheres, em particular das cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos 20 anos. Essa constatação é quase lugar-comum, estando evidenciada em todas as pesquisas e artigos, quaisquer que sejam as fontes estatísticas.

Além do crescimento sustentado da taxa de atividade feminina, outra tendência interessante diz respeito ao melhor desempenho das mulheres na disputa por postos de trabalho. De fato, desde meados dos anos 80, a taxa anual de emprego das mulheres mostra-se mais elevada que a masculina, levando a um forte aumento do sexo feminino entre os ocupados. A absorção da mão-de-obra feminina tem sido, portanto, superior à masculina em todas as fases recentes da economia brasileira [ver Linhares e Lavinas (1997)].

Muitas razões podem explicar esse comportamento mais favorável às mulheres do que aos homens no que se refere à expansão do seu nível de ocupação. Uma delas decorre da amplitude do processo de reestruturação produtiva iniciado na década de 90 e que afeta sobremaneira o emprego industrial, cuja redução “massiva” tem rebatimentos negativos, incidindo mais sobre os homens do que sobre as mulheres, já pouco representadas no setor. Outro fator a estimular a inserção produtiva das mulheres diz respeito à expansão da economia de serviços. É verdade, entretanto, que esse fenômeno pouco tem alterado o grau de “mixidade” intra-setorial, dado o perfil da segregação ocupacional de gênero: no setor de serviços, as mulheres permanecem majoritárias (mais de 70%) nas atividades de saúde e ensino (setor privado e público), na administração pública e nos serviços pessoais, atividades moldadas pelo tradicional lugar do feminino na esfera da reprodução [ver Lavinas, Amaral e Barros (2000)].

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

¹ O aumento da taxa de atividade é distribuído cada vez mais igualmente em todas as faixas etárias, exceto nas mais jovens (menos de 14 anos), onde tende a cair em prol de um aumento da escolarização.

que estaria a explicar vantagens comparativas da mão-de-obra feminina sobre a masculina.

Na verdade, esse enfoque *pessimista* — que faz da deterioração geral das condições de emprego o pano de fundo à interpretação da melhora relativa da *performance* feminina no mercado de trabalho — encobre ganhos significativos reais para as mulheres, tal como a redução constante dos diferenciais de rendimentos entre os sexos em todos os tipos de ocupação.² Essa tendência à convergência do rendimento médio padronizado³ entre homens e mulheres é reflexo do aumento mais rápido do patamar de remuneração feminina e não da queda dos salários masculinos. Não obstante tal tendência positiva, a desigualdade salarial entre os sexos é ainda muito acentuada, independentemente do nível de escolaridade e do setor ocupacional [ver Lavinas (1999)]. Além disso, as mulheres registram elevação constante do número médio de horas da sua jornada semanal de trabalho, enquanto ocorre o inverso para os homens. Isso significa que, aqui também, prevalece a tendência à convergência horária, invalidando a idéia de que apenas a expansão do emprego em tempo parcial permite a maior absorção da força de trabalho feminina.

Sem receio de cometer lapsos, pode-se afirmar não ter sido feita até o presente uma análise consistente das transformações econômicas que, no Brasil de hoje, têm promovido o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, bem como da forma pela qual se dá tal progressão. Antes (até finais dos anos 80), o eixo da pesquisa feminista assentava-se nos entraves à participação produtiva das mulheres e nos distintos diferenciais de gênero persistentes, a engendrar mais desigualdade. Atualmente, os entraves explicam pouco, ao menos no Brasil, sobre a evolução da atividade feminina, e as mulheres têm sido mais beneficiadas que os homens pela oferta reduzida de novos postos de trabalho. Esse movimento de “feminização” do emprego acaba sendo interpretado como uma tendência inexorável, característica das sociedades ocidentais, onde mercado e individualização passam a ter centralidade sobre outros fenômenos sociais, empurrando definitivamente as mulheres para o mercado de trabalho. Razões não-econômicas, de natureza mais sociológica, relacionadas à busca de autonomia e igualdade, às mudanças nos arranjos familiares com crescimento das famílias monoparentais chefiadas por mulheres, muitas vezes ganham mais relevo na explicação de um fenômeno cuja trajetória parece desenhar-se no lastro da modernidade ocidental. É assim, as mulheres, agora, trabalham. E não há sinais de reversão dessa tendência.

² Seja na condição de conta-própria, assalariado com ou sem carteira de trabalho, ou ainda empregador.

³ Renda padronizada é a renda mensal corrigida pelo número médio de horas trabalhadas. Este ajuste é necessário, considerando-se que as mulheres trabalham mensalmente menos horas que os homens.

2 - A “EMPREGABILIDADE” NA INTERPRETAÇÃO DA EXPANSÃO DO EMPREGO FEMININO

A bibliografia internacional sobre os novos paradigmas produtivos aponta como característica indispensável da força de trabalho pós-fordista e pós-taylorista seu perfil polivalente e multifuncional, cada vez mais necessário em razão da “divisão menos acentuada do trabalho e da integração mais pronunciada de funções” próprias do modelo flexível de organização do trabalho [ver Hirata (1997)]. Isso estaria levando a um fortalecimento dos aspectos subjetivos do trabalhador na realização das atividades que lhe são demandadas. Na visão de Zarafian,⁴ em lugar da qualificação — conceito, a nosso ver, intrinsecamente associado ao posto de trabalho e às habilidades técnicas de um trabalhador para ocupá-lo — passaria a prevalecer o enfoque da competência, isto é, da “espessura cognitiva, social e pessoal” de cada trabalhador. Em outras palavras, da sua capacidade ampliada de avaliação e intervenção. Na interpretação de Hirata,⁵ “o interesse de um enfoque pela competência é que ele permite concentrar a atenção sobre a pessoa mais do que sobre o posto de trabalho e possibilita associar as qualidades requeridas do indivíduo e as formas de cooperação intersubjetivas, características dos novos modelos produtivos”. Ainda segundo Hirata,⁶ para conceituar o que é competência, há que se recorrer a características identificadas por ela como masculinas — criatividade, responsabilidade e iniciativa —, claramente ausentes das funções tradicionalmente exercidas pelas mulheres, por exemplo no setor industrial, onde a hierarquia funcional sempre as relegou a postos de trabalho privados de iniciativa e a tarefas repetitivas, portanto, sem criatividade.

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

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

⁴ Philippe Zarafian, citado por Hirata, *op. cit.*, p. 30.

⁵ *Op. cit.*, p. 30.

⁶ *Op. cit.*, p. 31.

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

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

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

3 - EMPREGO FEMININO: ASPECTOS EMPÍRICOS DAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS

A Tabela 1, apoiada em dados da PNAD para o mês de setembro, apresenta o perfil das mulheres economicamente ativas, ocupadas em atividades não-agrícolas. Ela mostra algumas mudanças interessantes entre início da década de 80 e final da de 90. Ao longo desses 16 anos, em que fases recessivas de estagnação e de relativa expansão econômica se sucedem, em meio a uma tendência de alta inflacionária somente represada de 1995 em diante, as mulheres ampliam sua participação nas áreas urbanas não-metropolitanas (61% em 1997, contra 53% em 1981), mostrando que o fenômeno da “feminização” do emprego deixa de ser marca das áreas mais desenvolvidas e cosmopolitas do país, acompanhando a interiorização do desenvolvimento econômico, característica de fins dos anos 80.

Uma segunda informação a destacar diz respeito à melhora significativa na distribuição do perfil de escolaridade feminina. Se, em 1981, quase 2/3 das mulheres ocupadas nem apresentavam conclusão do primeiro grau obrigatório,⁷ em 1997 tal percentual cai para menos da metade, enquanto dobra o peso das ocupadas com nível superior completo (passando de 4,6% para 8,3%). Um terço das mulheres empregadas em 1997 tem pelo menos o segundo grau completo.

⁷ No Brasil, o primeiro grau consiste em oito anos de escolaridade, dos sete aos 14 anos.

Tabela 1**PERFIL DAS MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS, OCUPADAS EM ATIVIDADES NÃO-AGRÍCOLAS**

ATIVAS ¹	1981	1990	1997
Ocupadas	94.79%	96.17%	88.79%
Desempregadas	5.21%	3.83%	11.21%
EMPREGO NÃO-AGRÍCOLA			
Metropolitano	46.15%	43.36%	39.08%
Não-metropolitano	53.85%	56.64%	60.92%
DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPADAS SEGUNDO GRAU DE ESCOLARIDADE			
1º grau incompleto	64.81%	57.47%	48.59%
1º grau completo	13.59%	14.96%	18.51%
2º grau completo	16.96%	21.45%	24.61%
3º grau completo	4.65%	6.12%	8.30%
DISTRIBUIÇÃO DA ATIVIDADE POR FAIXA-ETÁRIA			
15 a 23 anos	31.35%	28.17%	22.41%
24 a 35 anos	39.50%	41.31%	35.77%
36 a 45 anos	17.55%	22.91%	25.16%
46 a 55 anos	8.54%	6.44%	12.22%
56 a 65 anos	2.77%	1.17%	3.61%
Mais de 65	0.29%	0.00%	0.83%
DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPADAS SEGUNDO O SETOR			
Administração Pública	12.94%	14.03%	16.02%
Comércio	13.28%	16.04%	16.88%
Construção Civil	0.74%	0.50%	0.58%
Indústria de Transformação	17.95%	15.30%	11.98%
Outros	4.13%	3.24%	3.24%
Serviços	50.96%	50.89%	51.31%
POSIÇÃO NA FAMÍLIA DAS OCUPADAS			
Chefe	16.25%	17.59%	22.81%
Cônjuge	40.41%	47.88%	49.42%
Filho	38.00%	30.49%	23.86%
Outros 2	5.34%	4.04%	3.90%

Fonte: PNAD, elaborado por Lavinas.

Notas: ¹ Série não-comparável, a partir de 92, no que tange a taxa de desemprego² Agregado, outro parente e pensionista.

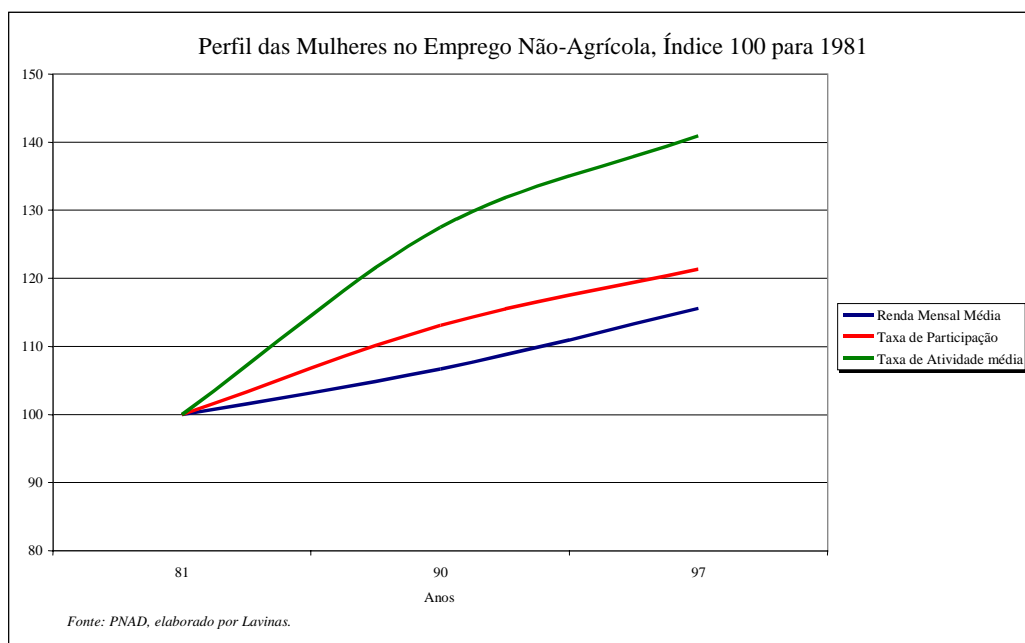
Outra evolução a merecer registro é a tendência ao constante amadurecimento da mão-de-obra feminina ocupada (o que possivelmente pode explicar redução da taxa de rotatividade feminina). Enquanto nos anos de 1981 e 1990, as coortes etárias de maior representatividade são as mais jovens — respectivamente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

em 1997. As mulheres que trabalham são, nos anos 90, mulheres maduras, casadas ou não mas com responsabilidades familiares.

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

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

Gráfico 1



O que dizer no tocante ao grau de segregação ocupacional por sexo? Em que medida as mulheres adentram novos ramos de produção ou seguem trabalhando nas mesmas ocupações? A Tabela 2 mostra que no período 1981/97 pouco se altera o quadro de baixa “mixidade” prevalecente, as mulheres concentrando-se ainda fortemente em ocupações relacionadas ao serviço doméstico,⁸ às funções de escritório⁹ e ao setor público envolvido com saúde, educação e justiça¹⁰ (47,6% em 1997). Há um crescimento da participação feminina no comércio varejista e atacadista e nos serviços prestados no setor hoteleiro, ao passo que cai essa participa-

⁸ Empregada doméstica, diarista, cozinheira, ama, acompanhante etc.

⁹ Secretária, atendente de consultório médico, estenotipista, agente administrativo etc.

¹⁰ Sobremaneira professoras, atendentes no setor de saúde, instrutoras, jurisconsulto etc.

ção na indústria da confecção. Sinais, sem dúvida, reveladores de tendências emergentes, embora pouco consolidadas.

Tabela 2

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

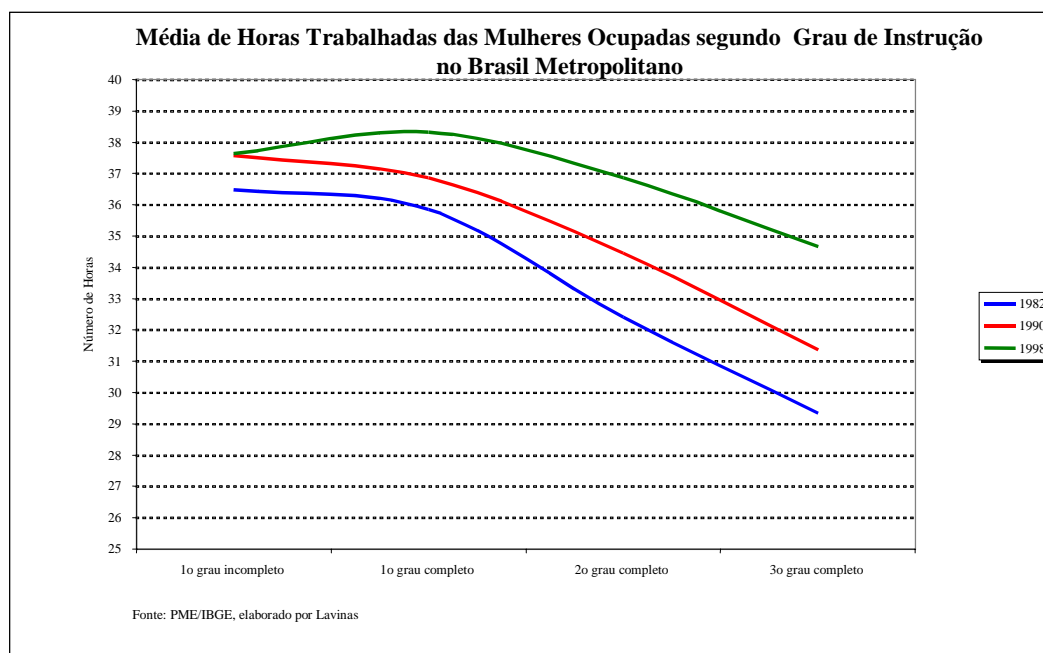
	97	90	81
SERVIÇOS DOMÉSTICOS	25.24%	20.02%	23.14%
ESCRITÓRIO	14.83%	13.53%	12.39%
SERVIÇOS JUDICIÁRIOS, ENSINO E SAÚDE	12.85%	12.21%	12.27%
COMÉRCIO VAREJO E ATACADISTA	6.52%	7.26%	8.60%
CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO	9.54%	8.33%	6.42%
SERVIÇOS DE HOTEL, BARES E RESTAURANTES	3.75%	5.07%	5.12%
SERVIÇOS AUXILIÁRES	4.84%	6.30%	4.59%
COMERCIANTE POR CONTA PRÓPRIA	2.45%	3.82%	4.47%
COMERCIANTE AMBULANTE	2.30%	3.24%	3.61%
TÉCNICOS E PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E LABORATÓRIO	2.24%	2.75%	2.75%
SERVIÇOS DE BARBEARIA E BELEZA	1.56%	1.90%	2.25%
OUTROS PROPRIETÁRIOS	0.92%	2.14%	2.17%
OCUPAÇÕES GENÉRICAS DE PRODUÇÃO	1.68%	1.63%	1.41%
MINISTRO, DIRETORES E ASSESSORES	0.72%	0.90%	1.01%
SERVIÇO DE COMUNICAÇÕES	0.77%	0.76%	0.75%
CONFECÇÃO DE SAPATOS E ACESSÓRIOS	1.45%	1.05%	0.68%
SERVIÇOS DE RECREAÇÃO E ARTESANATO	0.31%	0.63%	0.65%
SERVIÇOS FINANCEIROS, CORRETAGEM E SEGUROS	0.25%	0.33%	0.57%
INDÚSTRIA DE CERÂMICA, ARTIGOS DE BORRACHA, CIMENTO E MADEIRA	0.67%	0.49%	0.49%
INDÚSTRIA TÊXTIL	1.70%	1.17%	0.47%
FUNCIONÁRIO PÚBLICO	0.32%	0.50%	0.41%
INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E FUMO	0.56%	0.52%	0.40%
SERVIÇO DE TRANSPORTE	0.21%	0.15%	0.28%
PROPRIETÁRIOS	0.03%	0.21%	0.25%
INDÚSTRIA METALÚRGICA	0.35%	0.25%	0.20%
ESPORTES	0.30%	0.21%	0.18%
TRABALHOS BRAÇAIS	0.23%	0.21%	0.18%
INDÚSTRIA GRÁFICA E PAPEL	0.11%	0.16%	0.18%
SERVIÇO DE SEGURANÇA PÚBLICA	0.06%	0.12%	0.16%
CONSTRUÇÃO CIVIL	0.06%	0.15%	0.12%
SERVIÇOS DE REPARAÇÃO	0.0028	0.0031	0.0011
INDÚSTRIA ELÉTRICO E ELETRÔNICO	0.05%	0.04%	0.11%
RELIGIOSOS	0.06%	0.10%	0.07%
SEM DECLARAÇÃO	0.04%	0.05%	0.01%
OUTROS	2.78%	3.53%	3.56%
TOTAL PORCENTUAL	100.00%	100.00%	100.00%
TOTAL DE OCUPADAS	21,219,298	18,542,558	10,954,379

Fonte: PNAD, elaborado por Lavinas

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

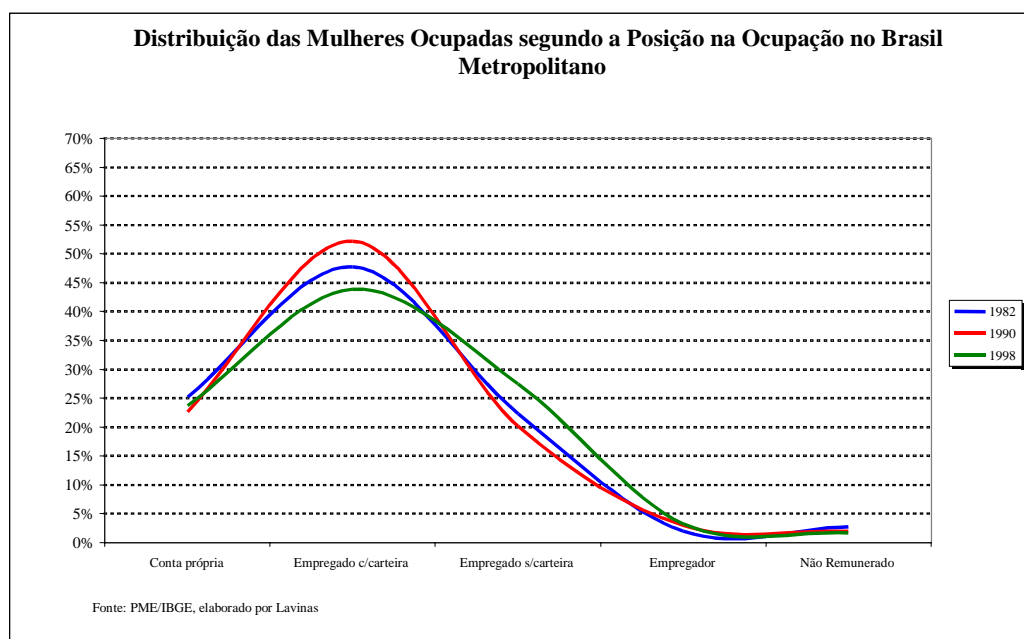
Se adotarmos a PME, centralizando nosso foco no mercado metropolitano — mais restrito, portanto, que a cobertura da PNAD —, vamos observar (Gráfico 2) que o número médio de horas trabalhadas pelas mulheres vem crescendo, notadamente na década de 90 e em particular nas coortes de maior nível de escolaridade, sendo ainda, no entanto, as trabalhadoras de menor instrução aquelas cuja jornada semanal é mais longa. Esse diferencial interno ao grupo de mulheres, porém, reduziu-se bastante no período em questão, levando a maior homogeneidade na jornada das mulheres em geral.

Gráfico 2



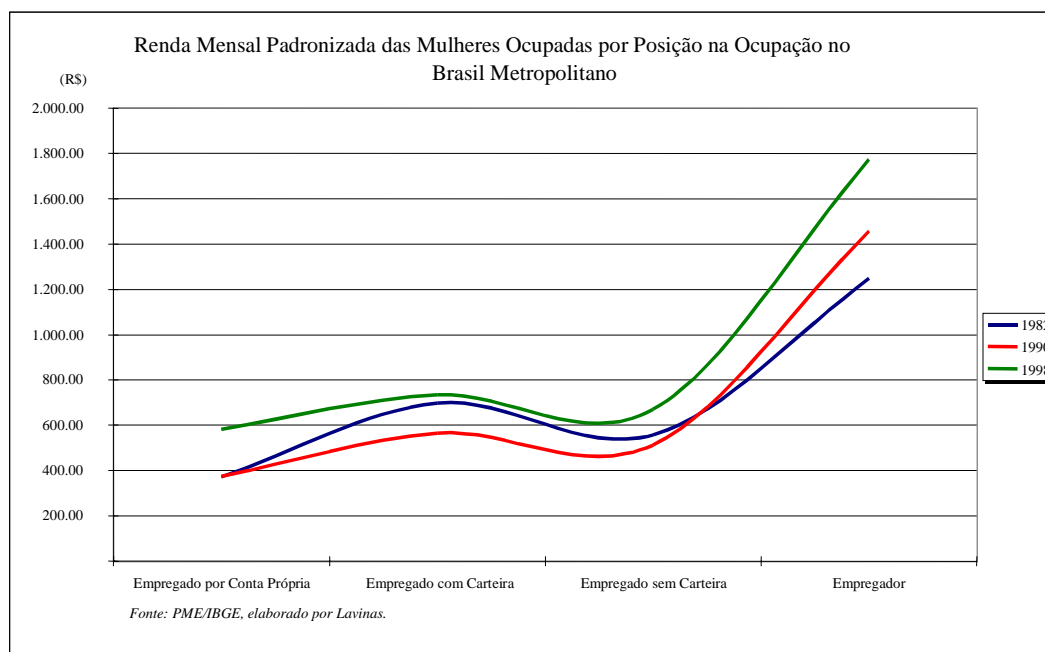
O Gráfico 3 mostra o aumento recente da informalidade entre as mulheres, uma vez que cai significativamente o emprego com carteira entre 1990 e 1998 e amplia-se o percentual de sem carteira. A condição de empregador reúne um número insignificante de mulheres (menos de 5%), o que diz muito sobre os reais limites ainda existentes para que possam exercer liderança empresarial.

Gráfico 3



Essa informalidade, todavia, não parece ser sinônimo de redução do nível médio de rendimentos das mulheres no setor, pois, como comprova o Gráfico 4, é na condição de conta própria e sem carteira — posições que compõem o emprego informal — que se observa incremento de renda feminina entre 1982 e 1998. Nas duas décadas, apenas a condição de empregador acusa crescimento linear do nível de remuneração da atividade. Qual a tendência de evolução dos rendimentos do trabalho feminino?

Gráfico 4



A renda real,¹¹ corrigida pelo número de horas trabalhadas, sofreu entre 1982 e 1998 importante diminuição (Gráfico 5) nos grupos de escolaridade intermediários. As perdas variaram entre 20% e 30% no caso das mulheres trabalhadoras com primeiro e segundo graus completos. Aquelas, entretanto, situadas nas extremidades — seja da pouca escolaridade, ou da escolaridade máxima — registraram recuperação salarial na década de 90, que as levou de volta ao mesmo patamar observado no início dos anos 80. O quadro é, qualquer que seja o grupo em análise,

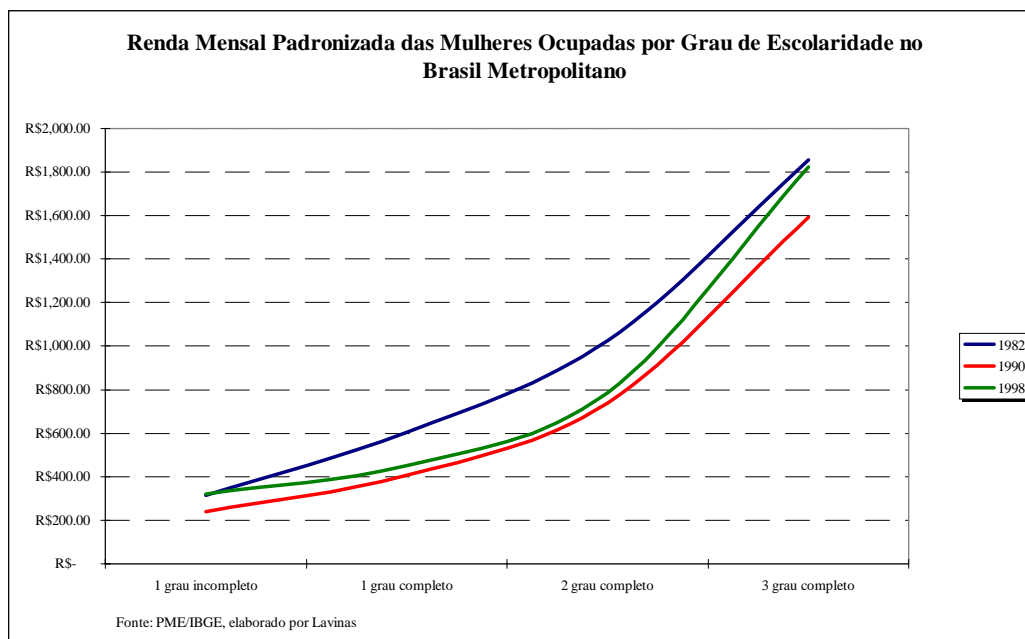
¹¹ No Gráfico 4, torna-se clara a melhora salarial ocorrida no ano de 1998 em relação a todos os outros anos. Tal desempenho não é resultado somente de uma recuperação econômica, mas principalmente a mobilidade ascensional a níveis educacionais mais elevados que os observados nos anos 80.

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

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

preocupante pois em quase duas décadas os rendimentos auferidos pelas mulheres (e certamente também pelos homens) ou estagnaram ou caíram de forma expressiva.

Gráfico 5



Quanto ao desemprego, fenômeno de magnitude importante no país nos anos 90, constata-se que, também no caso das mulheres, agravou-se, no mínimo duplicando seu patamar percentual (Gráfico 6). Assim, a taxa de desemprego das trabalhadoras mais jovens, com menos de 24 anos, sobe para 20% em 1998, quando situava-se, em 1990, em torno de 8%. Mulheres na faixa etária 24 a 35 anos registram taxa igualmente elevada, de 10%. Embora a taxa de desemprego tenda a ser decrescente à medida que aumenta a faixa etária, vemos que mesmo as mulheres de maior idade continuam pressionando com dificuldade o mercado de trabalho, numa clara contratendência aos anos anteriores.

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

Gráfico 6

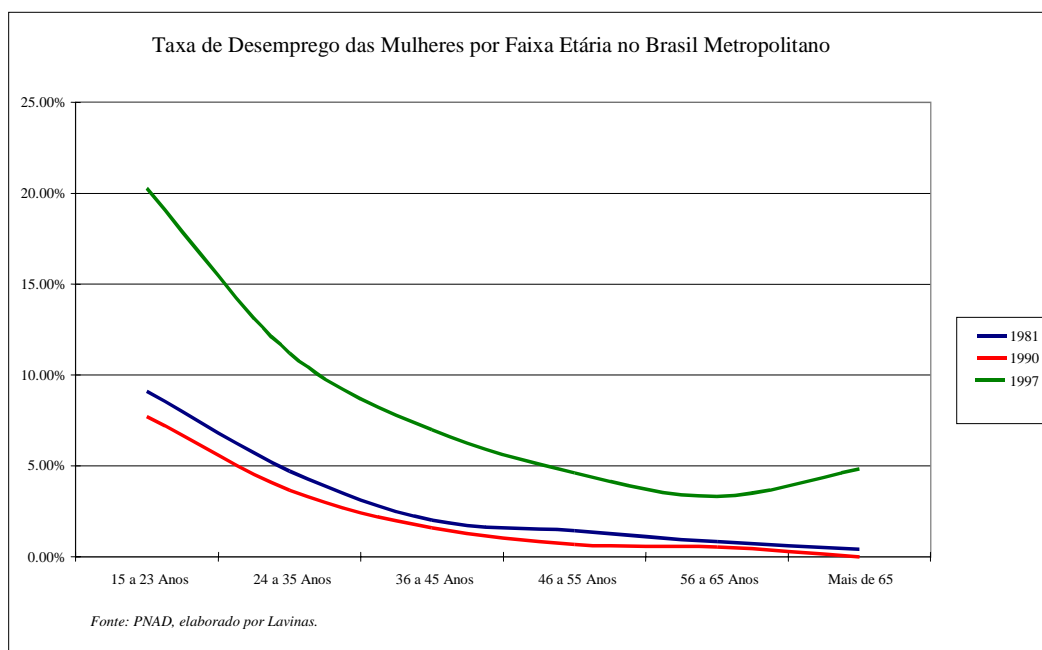
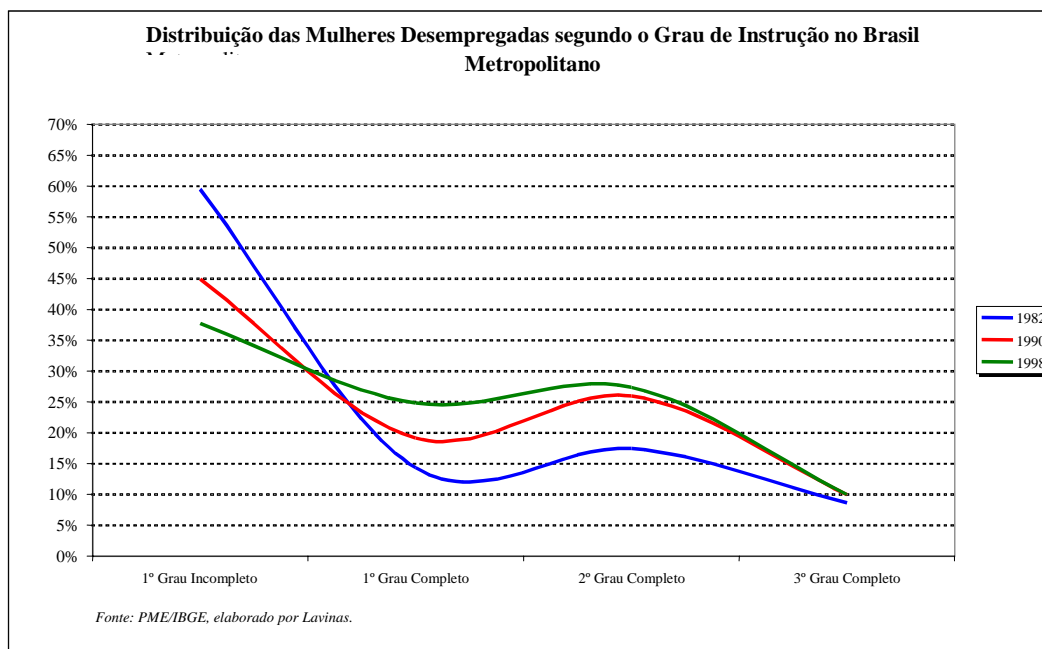


Gráfico 7



4 - DIFERENCIAIS DE GÊNERO: AVANÇA A CONVERGÊNCIA

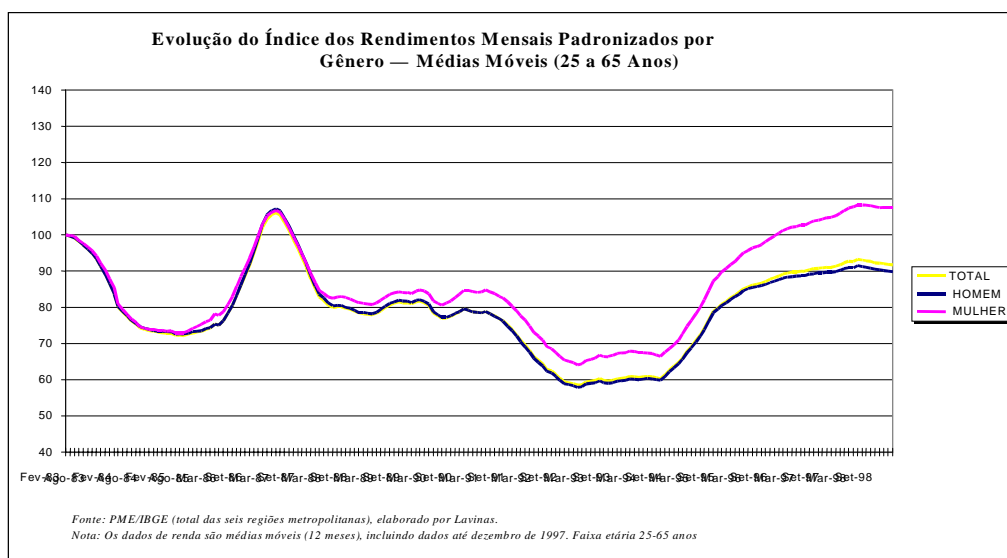
A esse perfil da força de trabalho feminina deve-se agregar um quadro comparativo de como têm evoluído os diferenciais de gênero no mercado de trabalho.

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

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

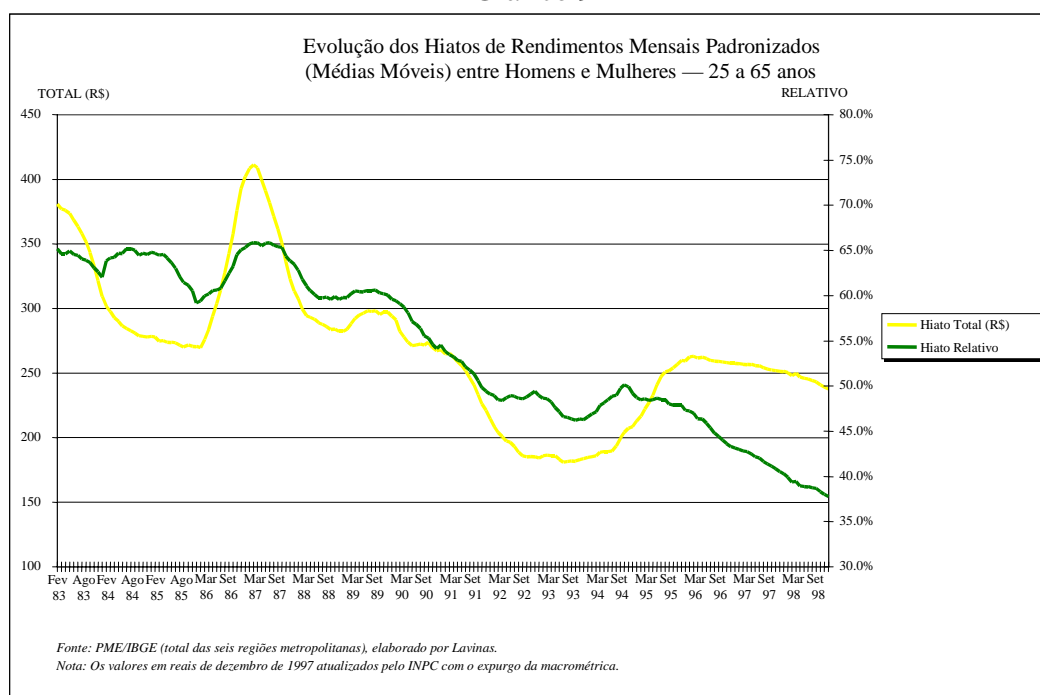
Como mostra o Gráfico 8, entre 1982 e final de 1998, os rendimentos de homens e mulheres mantêm-se abaixo, por vezes muito abaixo (menos 40% entre 1992 e 1994), do valor do início da década de 80, à exceção de duas datas: 1986, quando o Plano Cruzado permite um incremento real dos salários médios, da ordem de 8%, sem distinção de sexo, e 1997-1998, quando apenas os rendimentos femininos incorporam ganhos muito acima da curva de recuperação dos salários em geral, ultrapassando pela primeira vez o patamar 100 de forma aparentemente mais duradoura. Observa-se que o advento do Plano Real propicia uma franca recuperação dos salários e dos rendimentos do trabalho em geral, ainda mais favorável às mulheres que aos homens. Na verdade, desde meados de 1988, o desempenho das mulheres tem sido progressivamente melhor que o dos homens em termos de melhoria salarial. Em outras palavras, quando há recuperação dos rendimentos, as mulheres são mais favorecidas. Conseqüentemente, reduzem-se mais acentuadamente os diferenciais salariais entre os sexos. Um ganho que pode ser atribuído aos efeitos combinados da estabilização e das mudanças em curso no mercado de trabalho.

Gráfico 8



De fato, a leitura do Gráfico 9 mostra, pela curva do coeficiente de variação, uma tendência robusta de redução no grau de dispersão dos salários femininos e masculinos em relação à média, desde 1988. Nesse gráfico, apresentamos o hiato de renda relativo e o absoluto, isto é, aquele que exprime a distância que separa em valor os salários de homens e mulheres entre si (absoluto) e o que mede o *gap* percentual do salário feminino *vis-à-vis* o masculino (relativo). Assim, a razão salários femininos/salários masculinos da ordem de 30% no início da década de 80 sobe para 65% ao final de 1998. Para garantir isonomia salarial entre os sexos, os rendimentos femininos precisariam hoje obter um incremento da ordem de 35%. O hiato de renda que persiste na renda padronizada de homens e mulheres situa-se em torno de R\$ 250, na média, em 1998.

Gráfico 9



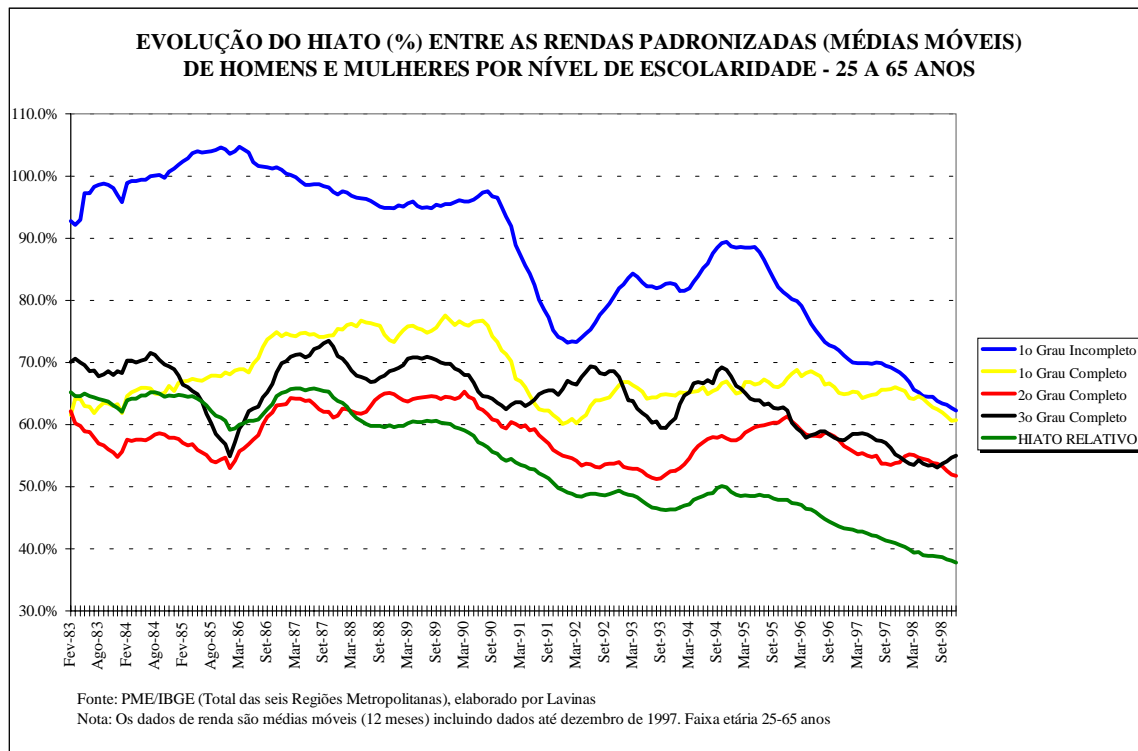
Quem são as mulheres que mais se apropriam dessa tendência favorável? Todas ou algumas apenas — e quem são elas? Façamos um primeiro exercício, contemplando o recorte de escolaridade.

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

Houve avanços, sem dúvida, porém ainda insuficientes diante do *gap* salarial que penaliza as mulheres e as mantém como mão-de-obra de pouco valor, apesar de a

conjuntura lhes ser mais favorável do que no passado (pois passaram a disputar com mais sucesso o espaço no mercado de trabalho, beneficiando-se, sobremaneira, das novas oportunidades de colocação).

Gráfico 10



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

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

Os serviços (Gráfico 12) constituem-se num caso bastante interessante, uma vez que verificam uma inversão de tendência no meio do período analisado. De fato, até início da década de 90, os rendimentos masculinos aumentam numa progressão ligeiramente maior que os femininos. Desde então, progressivamente inverte-se tal comportamento, as mulheres passando a abocanhar aumentos mais significativos, especialmente após a implantação do Plano Real.

Gráfico 11

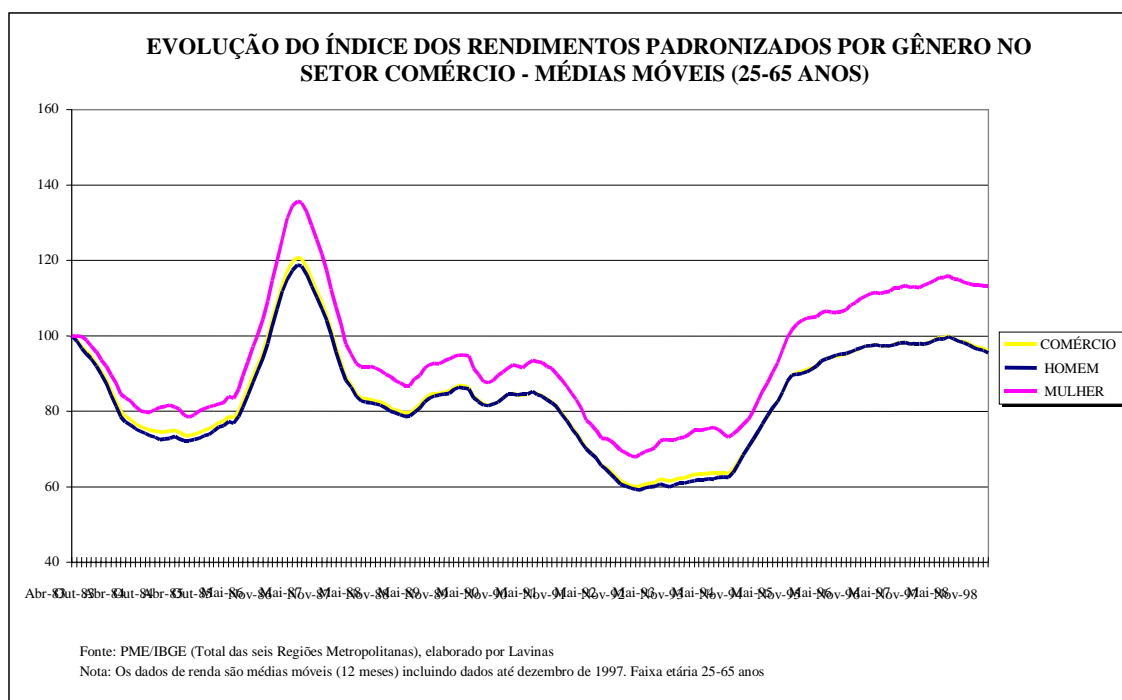
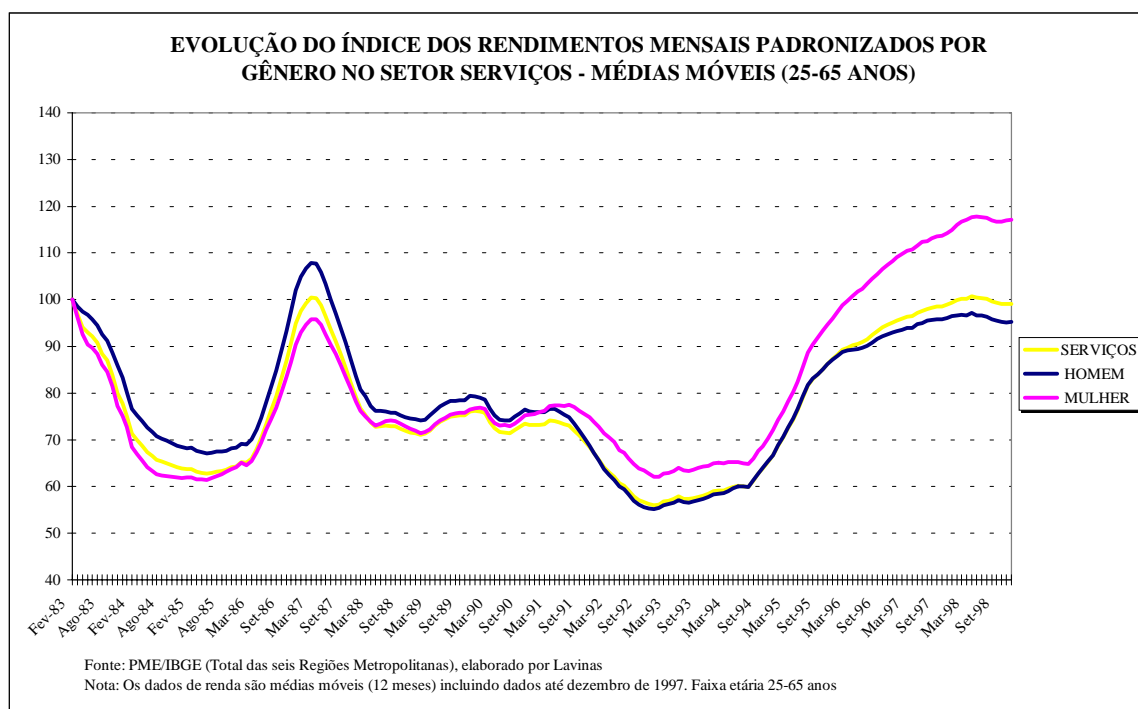
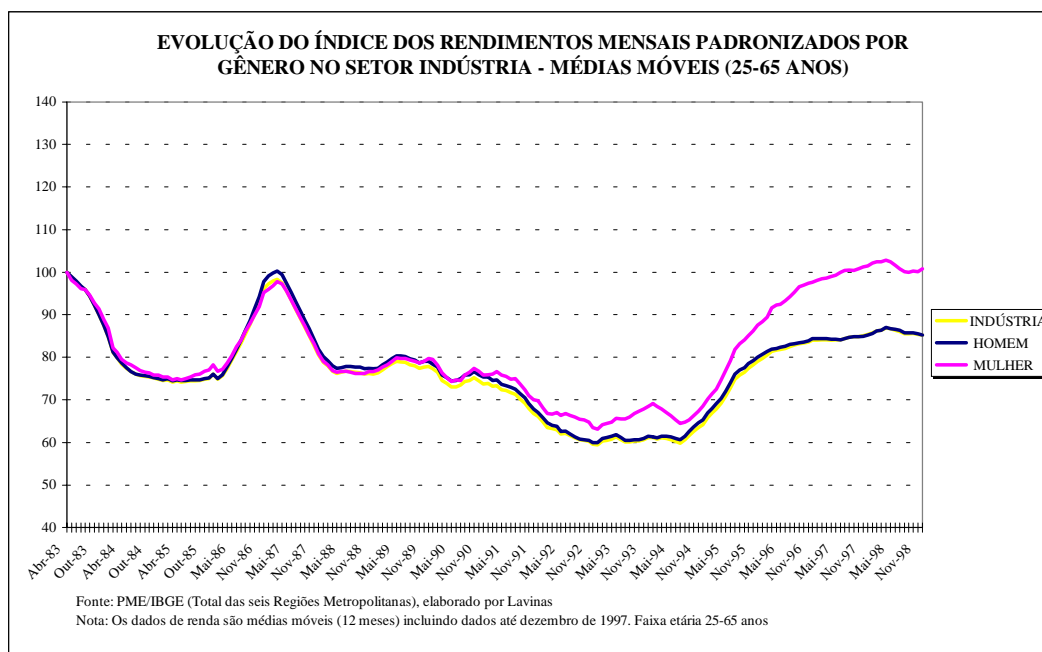


Gráfico 12



Quanto à indústria (Gráfico 13), observa-se novamente que a fase pós-estabilização é a mais favorável à recuperação dos salários femininos num ritmo mais acelerado do que ocorre para os homens, a ponto de permitir que somente elas possam recuperar integralmente o nível salarial registrado, nas áreas metropolitanas, no início dos anos 80. Embora não tendo sido poupadas pela reestruturação industrial que levou à supressão de mais de um milhão e meio de postos de trabalho na década de 90, as mulheres não só conseguem manter sua participação relativa nesse setor, mas registram um desempenho mais positivo na sua trajetória de recuperação salarial, fato esse que não deixa de ser surpreendente em face da baixa representação feminina na indústria e sua concentração em ramos tradicionais como vestuário e têxtil, em que o nível salarial fica muito abaixo da média do setor. É possível que tal dinâmica esteja traduzindo a conquista de novos espaços de atuação (ramos e funções) para certos grupos femininos no interior das atividades industriais.

Gráfico 13



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

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

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

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

5 - MEDINDO A EMPREGABILIDADE FEMININA

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

Com o intuito de responder a essas perguntas, montamos uma equação que toma como variável dependente a razão mulheres ocupadas/total de ocupados. Como variáveis explicativas, elegemos a taxa de informalidade¹² (INFORM), a taxa de escolaridade¹³ (ESCOL), o valor médio do rendimento¹⁴ do trabalho (SAL) e o peso do setor de serviços¹⁵ no PIB brasileiro (PARTSERV). Excetuando-se essa última, as demais compõem-se sempre da razão feminino/total, de modo a captar a dinâmica específica das mulheres, ignorando-se fenômenos que afetam igualmente homens e mulheres no mercado de trabalho.

¹² Número de mulheres ocupadas em atividades informais (conta-própria e sem carteira)/total de ocupados no setor informal.

¹³ Número médio de anos de estudo das mulheres ocupadas/número médio de anos de estudo de toda a população ocupada.

¹⁴ Valor médio do rendimento do trabalho das mulheres/valor médio do rendimento do trabalho de todos os ocupados.

¹⁵ Retiramos do PIB de serviços a componente “aluguéis”, de modo a captar unicamente a dinâmica que afeta o mercado de trabalho.

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

LINREG OCUP 1983:1 1998:1				
# Sal INFORM Escol partserv				
Dependent Variable OCUP - Estimation by Least Squares				
Annual Data From 1983:01 To 1998:01				
Usable Observations 16 Degrees of Freedom 12				
Centered R**2 0.952092 R Bar **2 0.940115				
Uncentered R**2 0.999911 T x R**2 15.999				
Mean of Dependent Variable 0.3755877500				
Std Error of Dependent Variable 0.0167297496				
Standard Error of Estimate 0.0040940105				
Sum of Squared Residuals 0.0002011311				
Durbin-Watson Statistic 1.869877				
Q(4-0) 3.628980				
Significance Level of Q 0.45853952				
Variable	Coeff	Std Error	T-Stat	Signif
1. SAL	0.253467255	0.101310951	2.50187	0.02781958
2. INFORM	-0.145440392	0.058166502	-2.50041	0.02789416
3. ESCOL	0.373588480	0.136640502	2.73410	0.01812842
4. PARTSERV	-0.061836084	0.026822422	-2.30539	0.03980736

Estes resultados evidenciam, sem lugar para dúvidas, que o diferencial de gênero que capacita as mulheres a disputarem espaço no mercado de trabalho com mais sucesso que os homens é o nível médio de escolaridade mais alto (37%) e o patamar de remuneração (25%) ainda hoje, é verdade, abaixo da média. A primeira variável explicativa, a da escolaridade, já havia sido aventada na introdução deste artigo e o exercício econométrico acima só fez confirmar sua importância. No entanto, a correlação positiva entre salário e aumento da presença feminina entre os ocupados estaria sugerindo que as empresas dão preferência às mulheres porque seu custo de contratação seria menor do que aquele derivado da contratação

de homens. Parece bastante provável que seja isso mesmo que esteja acontecendo. Porém, pode-se supor que a mão-de-obra feminina, cujo nível de remuneração aumenta num ritmo mais acentuado que o masculino, também oferece qualidades — um conjunto de habilidades, competência difusa —, no mínimo iguais ou mesmo maiores do que aquelas ofertadas pela mão-de-obra masculina, sem o que dificilmente tal vantagem se sustentaria, nem se transformaria num diferencial positivo, cuja leitura pode traduzir-se como “maior grau de empregabilidade”.

Assim, além de aspectos que podem ser quantificados e estimados, como maior nível de escolaridade e menor nível salarial, podemos formular a hipótese de que existem outras características da força de trabalho feminina — forjadas no âmbito da divisão por sexo no trabalho que as restringiu ao trabalho doméstico e de difícil apreensão pelas estatísticas de que dispomos — que hoje ganham expressão ante as mudanças no mercado de trabalho decorrentes do surgimento de novas ocupações/postos, seja por serem realmente novos ou por terem sofrido alguma mutação. Nossa suspeita¹⁶ é que as mulheres mostram, de fato, maior aptidão para atender à nova demanda por mão-de-obra não-propriadamente especializada (leia-se aqui “padronizada”), mas aberta ao aprendizado, um aprendizado distinto do padrão anterior por mobilizar menos um conhecimento estrito (qualificação técnica) e mais outras dimensões que associam competência ampliada e subjetividades. Isso não tem relação direta com a idéia de qualificação técnica, mas com um outro tipo de capacidade solicitada pelas funções/postos emergentes.

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

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

¹⁶ Apoiada no fato de que a correlação entre expansão da ocupação feminina e terciarização da economia é negativa.

ANEXO

Grupo 1: Indústria

Indústria Têxtil

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

Indústria de Alimentação e Fumo

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

Indústria de Cerâmica, Artigos de Borracha, Cimento e Madeira

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

Indústria Eletroeletrônica

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

Indústria Gráfica de Papel

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

Indústria Metalúrgica

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

Grupo 2: Construção Civil

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

Grupo 3: Serviços

Serviços Financeiros, Corretagem e Seguros

Administrador, assessor, agente, corretor, avaliador.

Serviços de Sapatos e Acessórios

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

Serviços de Barbearia e Beleza

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

Serviços de Trabalhadores Braçais

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

Serviços de Comunicações

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

Serviços Domiciliares

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

Serviços de Hotel e Bares

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

Proprietários em Serviços Diversos

Locador de material agrícola, animais, móveis, pedalinhos.

Serviços de Recreação e Artesanato

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

Serviços de Reparação

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

Serviços de Transportes

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

Serviços de Confeção de Vestuário

Alfaiate, costureira, modelista, crocheteira.

Grupo 4: Comércio

Ambulantes

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

Conta-própria

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

Varejista e Atacadista

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

Grupo 5: Serviços Públicos e Sociais

Esportes

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

Inspetoria, Fiscalização e Limpeza Pública

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

Religiosos

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

Segurança Pública

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

Judiciário, Ensino e Saúde

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

Grupo 6: Outros Proprietários

Proprietários e Empregadores

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

Grupo 7: Agropecuária e Extrativismo

Agricultura

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

Extrativismo

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

Grupo 8: Ocupações Administrativas e Auxiliares

Escritório

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

Ocupações Genéricas de Produção

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

Ministro, Diretores e Assessores

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

Serviços Auxiliares

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

Técnicos e Profissionais de Escritório e Laboratório

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

Grupo 9: Outros

Outras Atividades

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

BIBLIOGRAFIA

GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n. 4, 1990.

HIRATA, H. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI *et alii* (orgs.). *Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC-PUC/Rhodia, p. 24, 1997.

LAVINAS, L. As recentes políticas públicas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero. *Brasil — abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Ministério do Trabalho e Emprego e OIT, Editora 34, 1999.

LAVINAS, L., AMARAL, M. R. do, BARROS, F. *Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas*. Rio de Janeiro: IPEA, 29 p., set. 2000 (Texto para Discussão, 756).

LINHARES, L., LAVINAS, L. Mulheres e trabalho: lei e mercado. *Revista Proposta*, Rio de Janeiro: Fase, ano 26, n. 72, p. 52-61, mar./maio 1997.