

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO REGIONAL

Marina Mudesto Marques

**POLARIZAÇÃO DA JORNADA E DOS RENDIMENTOS DO TRABALHO:  
assimetrias de gênero no Brasil (2012-2019)**

Belo Horizonte

2021

Marina Mudesto Marques

**POLARIZAÇÃO DA JORNADA E DOS RENDIMENTOS DO TRABALHO:  
assimetrias de gênero no Brasil (2012-2019)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Prof. Dr. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira.

Belo Horizonte

2021

Ficha Catalográfica

M357p  
2021 Marques, Marina Mudesto.  
Polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho  
[manuscrito] : assimetrias de gênero no Brasil (2012-2019) / Marina  
Mudesto Marques. – 2021.  
113 f.: il.

Orientadora: Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais,  
Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional.  
Inclui bibliografia (f. 102-108) e anexos.

1. Discriminação no emprego – Teses. 2. Relações de gênero – Teses.  
3. Mercado de trabalho – Teses. 4. Divisão do trabalho – Teses.  
I. Oliveira, Ana Maria Hermeto Camilo de. II. Universidade Federal de  
Minas Gerais. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. III.  
Título.

CDD: 330

Elaborado por Leonardo Vasconcelos Renault CRB-6/2211  
Biblioteca da FACE/UFMG – LVR/112/2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO REGIONAL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**MARINA MUDESTO MARQUES**

TÍTULO DO TRABALHO:

**“POLARIZAÇÃO DA JORNADA E DOS RENDIMENTOS DO TRABALHO: ASSIMETRIAS DE GÊNERO NO BRASIL (2012 - 2019)”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do título de Mestre em Economia.

**APROVADA EM 27 DE MAIO DE 2021**

### **BANCA EXAMINADORA:**

Prof<sup>ª</sup>. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira (Orientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

Prof<sup>ª</sup>. Mariangela Furlan Antigo (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

Prof<sup>ª</sup>. Débora Chaves Meireles (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS)

Belo Horizonte, 27 de maio de 2021.

PROF. GILBERTO DE ASSIS LIBÂNIO  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia



Documento assinado eletronicamente por **Mariangela Furlan Antigo, Professora do Magistério Superior**, em 27/05/2021, às 19:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira, Professora do Magistério Superior**, em 28/05/2021, às 08:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Debora Chaves Meireles, Usuário Externo**, em 01/06/2021, às 10:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gilberto de Assis Libanio, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 02/06/2021, às 12:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufmg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0748170** e o código CRC **F026F360**.

## AGRADECIMENTOS

Mais um ciclo chega-se ao fim. Foram longos meses com muitos percalços e angústias, porém de um imensurável aprendizado. Agradeço muito a Deus por me permitir concluir a esta etapa em uma universidade pública de qualidade.

Primeiramente, agradeço à professora Ana Hermeto, pela sua boa vontade e consideração em sempre sanar as minhas inúmeras dúvidas desde o primeiro contato na disciplina de Microeconometria. Sua prontidão, enorme paciência, solicitude e incentivo foram essenciais para a realização desta dissertação. Gratidão em tê-la como orientadora.

Às professoras Débora e Mariângela que compuseram à banca examinadora, meus agradecimentos pela participação e pelas gratificantes contribuições e sugestões.

Agradeço também à minha família pelo apoio sobre as minhas decisões. Especialmente meus pais Maria e José Roberto que, apesar das dificuldades, nunca mediram esforços para me ajudar independentemente da situação. À minha irmã Mariana, pelo incentivo e preocupação com minha saúde mental, especialmente no primeiro ano de mestrado. E também agradeço à minha prima Naiany - que na verdade é como se fosse minha irmãzinha, pela ajuda e paciência para ouvir as minhas lamentações.

Ao meu namorado Gustavo agradeço pelo seu enorme carinho, incentivo e companheirismo em todos os momentos.

Agradeço aos colegas que conheci no Cedeplar que, apesar do pouco convívio, foram essenciais para tornar esta caminhada da pós-graduação mais leve. Especialmente ao Taylon, à Aline, ao Lucas, à Yasmin e ao Henrique. Os momentos de esclarecimento de dúvidas nas disciplinas, as conversas compartilhando momentos de angústias e de alegrias foram muito importantes durante estes anos.

Aos amigos de longa data os meus agradecimentos, pois apesar do distanciamento físico diante desse contexto, se fazem tão presentes.

Aos demais professores e funcionários do Cedeplar, agradeço pelos ensinamentos que contribuíram para a minha formação profissional e pessoal.

Ao CNPq, agradeço pelo apoio financeiro que permitiu a concretização desta pesquisa.

## RESUMO

Se por um lado, jornadas de trabalho extensas são consideradas prejudiciais para a produtividade e bem-estar do trabalhador, por outro, as jornadas curtas involuntárias são características de postos de trabalho pouco produtivos, com baixos rendimentos e concentração de mão-de-obra feminina. Neste sentido, o objetivo da dissertação é analisar para o Brasil urbano durante o período de 2012-2019 o movimento de polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho segundo características individuais e dos postos de trabalho conectado às assimetrias e desigualdades de gênero presentes na estrutura ocupacional e setorial. A motivação parte das variadas transformações no cenário trabalhista brasileiro que trazem impactos sobre a duração da jornada de trabalho: incluem-se as modificações da composição da mão-de-obra: aumento da participação das mulheres e dos idosos e diminuição dos jovens; os fatores estruturais: avanço de novas tecnologias, terciarização e desindustrialização e; os fatores conjunturais: alterações na legislação trabalhista e as oscilações na atividade econômica, por exemplo. Os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC) são utilizados para a aplicação das metodologias: análise descritiva; modelos logit multinomial e regressões quantílicas e; a proposta alternativa de análise das variações da jornada e dos rendimentos/hora interligados à educação – que possibilitam averiguar de maneira detalhada como os diversos arranjos da jornada de trabalho recaem sobre as assimetrias de rendimentos entre gêneros. Os resultados indicam que, ao longo do tempo, vêm se intensificando as chances de os ocupados estarem em jornadas muito curtas e muito longas. As jornadas e rendimentos polarizados recaem de forma desproporcional para os grupos minoritários do mercado de trabalho – mulheres, negros, jovens e a mão-obra menos qualificada. As medidas de rendimentos mensal e por hora se diferem em termos de sua associação com a jornada de trabalho: para a primeira, quanto maior a jornada de trabalho, maior o retorno dos rendimentos; para a última, os resultados sugerem que, trabalhadores que cumprem jornadas maiores são penalizados em seus rendimentos. Isto é compatível com as mudanças tecnológicas que impulsionam o aumento da demanda de empregos nas plataformas digitais, que tendem a ter maiores jornadas de trabalho e rendimentos por hora mais baixos. Ademais, são identificados diferentes padrões da jornada de trabalho entre os grupos ocupacionais e setoriais retratando os diferenciais de gênero nos rendimentos, especialmente em posições hierárquicas mais altas.

**Palavras-chave:** 1. Jornada de Trabalho. 2. Assimetrias de Gênero. 3. Desigualdade de rendimento do trabalho. 4. Polarização no mercado de trabalho. 5. Segregação ocupacional.

## ABSTRACT

If on the one hand, extended working hours are considered prejudicial for the productivity and well-being of the worker, on the other hand, short involuntary hours are characteristics of low productive jobs, with low incomes and concentration of female labor. In this regard, the main point of this dissertation is to analyze for the urban Brazil during the period of 2012-2019 the movement of polarization regarding the working hours and labor income according to individual characteristics and work positions connected to asymmetries and gender inequalities in the occupational and sectorial structure. The motivation comes from the various transformations of the Brazilian labor scenario that bring impacts on the length of the working hours: it includes the changes in the composition of the workforce – the increase of the women and the elderly participation and decrease of the young; the structural factors – the advance of new technologies, outsourcing and deindustrialization; and the conjectural factors - changes in labor legislation and oscillation in the economic activity, for example. Microdata from Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC) are used for the application of the methodologies: descriptive analysis; multinominal logit models and quantile regressions; and the alternative proposal of the analysis of variations in working hours and income/hour linked to educational – which make it possible to examine in detail how the various arrangements of working hours fall on income asymmetries between genders. The results indicate that, over time, there was an intensification of the chances of being on very short and very long working hours. Polarized working hours and incomes tend to fall disproportionately on the minority groups in the labor market – women, blacks, young people and the less qualified labor force. Monthly and hourly earnings measures differ in terms of their association with working hours: for the first, the longer the average working hours, the higher the earnings return; for the latter, results suggest that workers who work long hours are penalized in their incomes. This is compatible with technological changes that drive the increase of jobs demand on digital platforms, which tends to have longer working hours and lower hourly incomes. In addition, different patterns of working hours are identified among occupational and sectorial groups, reflected in gender wage gaps, especially in higher hierarchical positions.

**Keywords:** 1. Working hour. 2. Gender asymmetries. 3. Labor income inequality. 4. Polarization in labor market 5. Occupational segregation.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 01	- Densidade Kernel para horas do trabalho principal, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019.....	44
Figura 02	- Densidade Kernel para rendimento do trabalho principal mensal, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019.....	44
Figura 03	- Densidade Kernel para rendimento do trabalho principal por hora, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019.....	44
Figura 04	- Taxa de ocupação por grupos etários, homens e mulheres, 2012 e 2019.....	58
Figura 05	- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos de idade, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019.....	60
Figura 06	- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e posição na ocupação, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019.....	61
Figura 07	- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos ocupacionais, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019.....	63
Figura 08	- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos dos setores de atividade, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019.....	64
Figura 09	- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e a intensidade de gênero nas ocupações, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019.....	65
Figura 10	- - Rendimento médio mensal do trabalho principal por posição na ocupação segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019.....	66
Figura 11	- Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos ocupacionais segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019.....	68
Figura 12	- Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos dos setores de atividade segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019.....	69
Figura 13	- Rendimento médio mensal do trabalho principal segundo as jornadas de trabalho e a intensidade de gênero nas ocupações, homens e mulheres, 2012 e 2019.....	71
Figura 14	- Distribuição dos rendimentos do trabalho principal mensal e por hora em termos da jornada de trabalho, 2012 e 2019.....	83

Figura 15 - Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por grupos ocupacionais.....	87
Figura 16 - Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por grupos dos setores de atividade.....	88
Figura 17 - Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por ocupações segundo a intensidade de gênero.....	91

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Descrição das Variáveis.....	43
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01	– Distribuição dos ocupados residentes em áreas urbanas, segundo características individuais e dos postos de trabalho, 2012 e 2019 (em %)	56
Tabela 02	– Resultados do Modelo Logit Multinomial para os determinantes que influenciam nas chances de estar em determinada categoria da jornada de trabalho	75
Tabela 03	– Resultado das regressões quantílicas (rendimento do trabalho principal)	77
Tabela 04	– Resultado das regressões quantílicas (rendimento do trabalho principal por hora)	81

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- OECD - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA E CONCEITUAL.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1</b>	<b>Jornada de trabalho, futuro do trabalho e gênero.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>Desigualdades de gênero na jornada de trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3</b>	<b>Histórico e mensuração da jornada de trabalho.....</b>	<b>27</b>
2.3.1	Jornadas de trabalho excessivas.....	33
2.3.2	Jornadas curtas e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.....	34
<b>2.4</b>	<b>Diferenças nos rendimentos entre trabalho a tempo despadronizado e integral.....</b>	<b>37</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1</b>	<b>Base de dados e variáveis.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2</b>	<b>Modelos econométricos.....</b>	<b>46</b>
3.2.1	Modelo Logit Multinomial.....	47
3.2.2	Método de Regressões Quantílicas.....	49
<b>3.3</b>	<b>Relação entre a demanda de qualificação nas ocupações e as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho .....</b>	<b>51</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>55</b>
<b>4.1</b>	<b>Análise das características individuais e dos postos de trabalho.....</b>	<b>55</b>
<b>4.2</b>	<b>Disparidades de gênero na jornada de trabalho.....</b>	<b>59</b>
4.2.1	O papel dos arranjos da jornada de trabalho para as desigualdades de rendimentos no mercado de trabalho brasileiro.....	66
<b>4.3</b>	<b>Resultados econométricos.....</b>	<b>71</b>
4.3.1	Resultados modelo logit multinomial.....	71
4.3.2	Resultados regressões quantílicas.....	77
<b>4.4</b>	<b>Resultados analíticos do comportamento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho por gênero na estrutura ocupacional e setorial.....</b>	<b>85</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>95</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>102</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>109</b>
	ANEXO A – Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos de idade segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019.....	109

ANEXO B – Rendimento médio mensal do trabalho principal por raça segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019.....	109
ANEXO C – Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos de anos de estudo segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019.....	110
ANEXO D – Distribuição dos rendimentos do trabalho principal mensal segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019.....	111
ANEXO E – Tipologia de intensidade de gênero nos subgrupos ocupacionais principais.....	112
ANEXO F – Tamanho e variação dos grupos ocupacionais, 2012 e 2019.....	113
ANEXO G – Tamanho e variação dos grupos setoriais, 2012 e 2019.....	113

## 1 INTRODUÇÃO

As novas formas de emprego, em termos de horas de trabalho, emergiram como um fenômeno generalizado tanto em economias desenvolvidas quanto em desenvolvimento nas últimas décadas. Em países desenvolvidos modalidades de trabalho flexíveis são bem vistas devido a muitos trabalhadores apresentarem a opção de ajustarem os seus horários de trabalho ocasionando em maior produtividade e bem-estar social. Porém, nos países em desenvolvimento estas novas formas de emprego em muitas das vezes são caracterizadas por um movimento de polarização dos arranjos da jornada de trabalho indicando um processo de precarização das relações trabalhistas, como acontece no Brasil. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2013), as mulheres têm grandes chances de serem acometidas pelas formas precárias de emprego difundidas nas últimas décadas que envolvem tanto a jornada quanto os rendimentos do trabalho. Além do mais, existe o desafio do equilíbrio trabalho-família para as mulheres, pois as mesmas tendem a escolher empregos com jornadas de trabalho menores de forma involuntária para conseguirem conciliar tanto a jornada de trabalho remunerada quanto a não remunerada (BIANCHI, 2011; SILVEIRA; LEÃO, 2020).

À vista disto, uma das principais intenções da dissertação é analisar como o movimento de polarização da jornada afeta os postos de trabalho das mulheres nos grupos ocupacionais e setoriais e como se conectam à persistência ou às alterações das assimetrias e das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Entende-se que o movimento da polarização da jornada de trabalho, ou seja, as jornadas relativamente curtas e longas, indicam uma das dimensões da precariedade das relações trabalhistas. Muitos dos indivíduos que cumprem jornadas a tempo parcial – em maioria, as mulheres - têm participação em empregos de baixa qualificação e, conseqüentemente, são os mais penalizados em termos dos rendimentos do trabalho em relação aos ocupados a tempo integral (LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009; OIT, 2013; FAGAN *ET AL.*, 2014). Por sua vez, as longas horas de trabalho, à médio e longo prazo, acabam se tornando nocivas para a produtividade do trabalho e prejudicando a saúde e bem-estar do trabalhador (GOLDEN; ALTMAN, 2008; JENSEN; DAHL, 2009). Supõe-se que a polarização dos arranjos da jornada exerce maior influência para trabalhos pouco produtivos e para os ocupados pertencentes aos grupos minoritários.

A motivação para a realização do estudo se deve principalmente às mudanças estruturais no cenário trabalhista brasileiro que afetam a duração da jornada e que trazem impactos para todos os agentes da economia. Adicionalmente, no cenário atual e futuro do trabalho, o excesso de mão-de-obra com baixa qualificação pode vir a ser efetivado através de contratos



temporários, sem vínculos empregatícios e com jornadas mais longas ou reduzidas, dependendo do nível de atividade econômica. Integrar as questões de gênero para a análise da jornada e dos rendimentos do trabalho contribui com as discussões das variadas limitações enfrentadas pelas mulheres em um cenário trabalhista de constantes transformações.

A literatura econômica que trata sobre o tema das assimetrias entre trabalho parcial e integral é extensa. Há consenso sobre o trabalho a tempo parcial ser característico de postos de trabalho de baixa qualidade, com menores rendimentos e menores chances de proteção social para os indivíduos que vivenciam situações de trabalho precarizadas (LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009; BELL; BLANCHFLOWER, 2018; IKUTA; MONTEIRO, 2019). Goldin (2015) apresenta evidências de que os trabalhadores de renda baixa e moderada e que cumprem menores jornadas são os mais atingidos por penalidades nos rendimentos do trabalho, especialmente as mulheres. A autora analisa o papel da jornada de trabalho na determinação dos ganhos nas ocupações e apresenta conclusões que, em uma mesma ocupação, há desigualdade nos rendimentos entre aqueles trabalhadores a tempo parcial e integral - onde estes últimos auferem maiores rendimentos do trabalho.

Por outro lado, apesar das longas jornadas sinalizarem para os empregadores um maior comprometimento com o emprego e local de trabalho (ANXO; O'REILLY, 2000; FAGAN, 2013; BLAU; KAHN, 2017), em determinado ponto do tempo, estas extenuantes jornadas de trabalho se tornam prejudiciais aos empregadores e aos trabalhadores. Segundo Golden e Altman (2008), um excesso de demanda por horas de trabalho em que os trabalhadores acatam de maneira involuntária, é capaz de se tornar um vício em trabalho compulsivo e em excesso de trabalho autodirigido, pois os trabalhadores operam além de sua capacidade normal. Deste modo, além de comprometer o bem-estar dos trabalhadores, afeta de maneira crescente a taxa de produtividade de curto ou longo prazo dos trabalhadores ou das empresas.

Muitos estudos têm demonstrado esforços para descobrir o papel das mudanças das jornadas de trabalho para o aumento das desigualdades de rendimentos entre gêneros nas ocupações (BLAU; KAHN, 2017; BIEWEN; PLÖTZE, 2018). Howell *et al.* (1999), por exemplo, investigaram a relação entre a demanda por habilidades nas ocupações e a desigualdade das jornadas e dos rendimentos do trabalho nos Estados Unidos, durante o período de 1970-1997. Os autores encontraram no período que, a relação entre o número de horas trabalhadas e crescimento dos rendimentos nas ocupações apresentou-se pouca ou nula, porém no nível mais agregado das ocupações, a relação foi significativa. Segundo os autores, em grandes grupos ocupacionais que possuem postos de trabalho com níveis de qualificações muito distintos, tendem a mostrar resultados não muito compatíveis com a realidade do mercado de

trabalho devido ao elevado número de ocupações que demandam níveis diversos de qualificação e habilidades dos trabalhadores. Os autores identificaram que, as mulheres concentradas em ocupações de rotina e que exigem baixa e moderada qualificação, apresentaram baixo crescimento da jornada e dos rendimentos recebidos por hora trabalhada.

Contextualizando a jornada de trabalho no Brasil marcado por profundas mudanças no cenário trabalhista, diversos são os fatores estruturais e conjunturais que impactam diretamente a duração do tempo do trabalho. Elencando alguns deles, além das alterações na legislação trabalhista, os avanços tecnológicos trouxeram modificações nas instituições do mundo do trabalho. Devido às variações na estrutura ocupacional decorrentes do recente processo de reestruturação produtiva conjuntamente com a expansão da participação do setor de serviços e globalização tardia, processos de trabalho cada vez mais automatizados acabam afetando os postos de trabalho menos intensivos em tecnologia. Desta forma, indivíduos presentes em postos de trabalho de baixa qualidade e estagnação técnica apresentam maiores chances de estarem em contratos de trabalho com jornada variável.

No início dos anos 2000, Dal Rosso (2002) e Gonzaga, Machado e Machado (2003) analisaram as tendências e os processos de transformação da jornada ao longo do tempo. Dal Rosso (2002) classifica estes processos em dois períodos principais: à construção de um padrão extenso de duração do trabalho ligado à utilização de horas extras; e o segundo período inclui a redução da jornada em conjunto com novas formas de trabalho mais flexíveis, porém com maior intensidade. Algumas das descobertas de Gonzaga, Machado e Machado (2003) são que, *coortes* mais novas tendem a se dedicarem em jornadas de trabalho maiores, enquanto que o número de horas decresce à medida que os trabalhadores se tornam mais velhos. Com relação ao efeito período, encontram-se evidências que após as mudanças na Constituição Federal de 1988, houve redução da jornada de trabalho e também que os indivíduos cumprem jornadas maiores quando o rendimento *per capita* diminui. Os autores ainda mostraram que as jornadas de trabalho são menores no setor público para postos de trabalho instáveis e, não surpreendente, para as mulheres.

No contexto atual, há poucos estudos brasileiros (LINS; SILVA, 2019; IKUTA; MONTEIRO, 2019, por exemplo) que tratam a respeito destas duas tendências na jornada – marcadas por insuficientes e extensas cargas horárias de trabalho. Ademais, há uma carência de estudos que realizem a conexão de como transformações no mundo do trabalho impulsionadas por fatores estruturais, demográficos e conjunturais afetam a duração da jornada e os rendimentos do trabalho dos brasileiros.

Neste sentido, a dissertação avança em analisar as alterações da jornada de trabalho remunerada em um período recente, 2012-2019, no Brasil urbano, segundo características individuais e dos postos de trabalho, explorando suas consequências e implicações – especialmente para as mulheres. Quando se leva em consideração as mudanças recentes no tempo de trabalho em uma perspectiva global, é claro que no mercado de trabalho brasileiro, os diferenciais entre trabalhadores a tempo despadronizado e integral ainda estão enraizados culturalmente. Desta maneira, estes diferenciais são considerados uma grande preocupação e de fundamental relevância a serem explorados, uma vez que novos padrões de contratação em termos de jornada de trabalho tendem atingir à parcela dos indivíduos com baixa escolarização e, conseqüentemente, em empregos com menores rendimentos do trabalho.

Contribuindo à possibilidade de alcançar e avançar à proposta geral, os objetivos específicos são: identificar de acordo com características produtivas e não produtivas a influência na sub e sobrerrepresentação de trabalhadores presentes em diferentes arranjos da jornada e seus efeitos sobre as desigualdades de rendimentos do trabalho por gênero; analisar ao longo do tempo as mudanças das jornadas de trabalho na estrutura ocupacional e setorial e como elas influenciam na perpetuação ou nas alterações dos padrões de segregação por gênero e nas desigualdades de rendimentos do trabalho e; explorar a relação entre a jornada e os rendimentos do trabalho, tanto o mensal quanto por hora, para homens e mulheres, a fim de averiguar a relação com as desigualdades entre os ocupados que cumprem jornadas de trabalho a tempo despadronizado e integral e, conseqüentemente, analisar os efeitos sobre os rendimentos.

Para responder à questão central conjuntamente aos objetivos específicos delimitados, é imprescindível uma metodologia que abarque os desdobramentos dos distintos arranjos da jornada de trabalho nas ocupações e nos setores econômicos interligados à questão de gênero. Adicionalmente, é necessária uma estratégia empírica que possibilite verificar segundo as características individuais e dos postos de trabalho, a probabilidade de um indivíduo estar em determinada categoria da jornada de trabalho em detrimento de outra e, também, que analise a evolução da desigualdade ao longo da distribuição dos rendimentos do trabalho entre ocupados a tempo despadronizado e integral. Sendo assim, além da análise descritiva, a utilização dos modelos *Logit* Multinomial e das Regressões Quantílicas se mostram adequados para explorar a polarização da jornada de trabalho remunerada integrada às questões de gênero no cenário trabalhista recente, contribuindo para o debate acerca das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho presentes na estrutura ocupacional e setorial.

Com o intuito de enriquecer a análise das desigualdades de gênero na jornada de trabalho, é apresentada uma proposta alternativa que explora o comportamento ao longo do tempo tanto da jornada quanto dos rendimentos por hora trabalhada nas ocupações e nos grupos de setores de atividade econômica. Possui a intenção de verificar segundo a demanda de qualificação nas ocupações e nos setores, a relação entre educação superior, jornada e rendimentos/hora do trabalho de modo a averiguar as disparidades de gênero em termos de horas trabalhadas mesmo com as mulheres sendo mais escolarizadas em relação aos homens.

A estrutura da dissertação está dividida em cinco capítulos, além desta introdução. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico e conceitual formulado em quatro eixos: no primeiro, apresenta a discussão da jornada de trabalho relacionada às questões de gênero e futuro do trabalho; no segundo, apresenta as desigualdades de gênero na jornada de trabalho; no terceiro, são apresentados o contexto histórico e as formas de mensuração da jornada de trabalho e; por último, discorre a respeito dos diferenciais entre os rendimentos mensal e os auferidos por hora trabalhada em associação com a jornada de trabalho. O terceiro capítulo apresenta os procedimentos metodológicos e a base de dados utilizada. Expõe-se a base de dados e as variáveis utilizadas para a análise descritiva e para os modelos econométricos. Logo após, é apresentada a estratégia empírica para análise da jornada e dos rendimentos do trabalho segundo as diversas características individuais e dos postos de trabalho. No quarto capítulo expõe-se os resultados encontrados acerca dos variados arranjos da jornada de trabalho remunerada, no período de 2012-2019. Por fim, no sexto capítulo exprime-se as considerações finais da pesquisa, enfatizando as principais contribuições e possíveis avanços sobre o tema.

## **2 REVISÃO TEÓRICA E CONCEITUAL**

Diversas são as vertentes concernentes à investigação sobre os determinantes e a evolução das tendências da jornada de trabalho, sendo necessário levar em consideração as necessidades e particularidades de cada país, como o nível de desenvolvimento econômico, as regulamentações e o contexto mais geral de mudanças no mundo do trabalho. Inicialmente, este capítulo avança na direção dos debates mais atuais na literatura, apresentando a relação entre jornada, futuro do trabalho e gênero, conectado ao conceito de precarização. A proposta é apresentar alguns dos fatores relacionados às transformações nas instituições do mundo de trabalho e que afetam a jornada, por exemplo, o avanço de novas tecnologias, a terciarização e as alterações no perfil da força de trabalho. Na sequência, busca-se fazer uma conexão do debate econômico sobre a jornada de trabalho e os padrões das desigualdades de gênero na dimensão de horas trabalhadas associados aos rendimentos do trabalho. A seguir, faz uma breve revisão dos principais estudos que discutem o comportamento e a trajetória da jornada de trabalho nas últimas décadas no mundo, as diversas definições e mensurações e alguns dos aspectos dos extremos das jornadas: por um lado, as horas de trabalho excessivas e, por outro, as curtas em suas conexões com os conceitos de subocupação e exploração da força de trabalho. Por fim, é apresentada uma sucinta discussão sobre os rendimentos em conexão com os arranjos da jornada de trabalho. Perpassando todo o capítulo, as discussões específicas sobre o Brasil são contextualizadas no debate internacional.

### **2.1 Jornada de trabalho, futuro do trabalho e gênero**

As variadas transformações estruturais, conjunturais e da composição da mão-de-obra no mercado de trabalho têm apresentado uma onda de mudanças que afloram as desigualdades de gênero entre trabalhadores dos segmentos primário e secundário no que tange à duração do tempo de trabalho. Desta maneira, embora existam diversos fatores que poderiam ser discutidos nesta seção a respeito da relação entre jornada, futuro do trabalho e gênero, escolheu-se explorar com maior ênfase os avanços das novas tecnologias, a terciarização e as alterações na composição da mão-de-obra conforme será apresentado a seguir.

À medida que o trabalho demanda tecnologias mais avançadas, os mercados se tornam mais competitivos, informatizados e globalizados, o que favorecem àqueles trabalhadores que possuem elevado grau de instrução e, conseqüentemente, presentes em postos de trabalho mais valorizados e com melhores rendimentos do trabalho. O contrário ocorre nas empresas que estão

a um maior tempo no mercado ou que fecham, pois aderem um menor grau de tecnologia comparadas às novas empresas entrantes no mercado de trabalho (HOWELL, 1999; MOCELIN, 2011; SILVA JR. E RIBEIRO, 2011; KON, 2020). As empresas que apresentam estruturas organizacionais mais obsoletas e empregam trabalhadores com baixa qualificação, contam com menor produtividade da mão-de-obra, lucratividade e capacidade para competir em um mercado cada vez mais globalizado.

Howell *et al.* (1999) investigaram a relação entre a demanda por habilidades e a desigualdade de rendimentos do trabalho nos EUA durante o período de 1970-1997. A análise é realizada em nível de empregabilidade onde os indivíduos são alocados em cargos ocupacionais altamente agregados e desagregados. Segundo os autores, à medida que ocorrem avanços de novas tecnologias nos processos de trabalho - na ausência de alterações substanciais de oferta de habilidades relevantes para o trabalho nas ocupações -, aumentam-se as chances de as alterações na demanda enviesadas por habilidades produzirem um forte relacionamento entre crescimento da jornada e dos rendimentos em todos os postos de trabalho.

Os principais resultados dos autores mostraram que: (i) os empregos caracterizados pela trajetória de crescimento dos rendimentos e do número de horas trabalhadas, exigem maiores níveis de habilidade. As mulheres, concentradas em ocupações rotineiras e de baixa e moderada qualificação, contam com baixo crescimento da jornada e dos rendimentos do trabalho; (ii) no período analisado, a relação entre o número de horas trabalhadas e crescimento dos rendimentos nas ocupações apresentou-se pouca ou nula, porém; (iii) no nível mais agregado da ocupação, a relação entre maiores rendimentos e maior jornada foi estatisticamente significativa; e (iv) a relação entre crescimento dos rendimentos e níveis de habilidade apresentam pouca associação e tendência de diminuição ao longo dos anos.

Para Autor, Levy e Murmane (2003), nos Estados Unidos, durante o período de 1970-1998, as inovações tecnológicas afetaram o conteúdo das tarefas de formas distintas: as tarefas de rotina, manuais ou cognitivas apresentaram maiores chances de serem substituídas pela automação devido à facilidade de uma máquina realizar tarefas que seguem procedimentos precisos e compreendidos. Por outro lado, a demanda por trabalhadores que realizam tarefas consideradas abstratas, ou seja, que envolvem características analíticas e gerenciais, tende a aumentar, pois são complementares às atividades automatizadas.

Piasna e Drahokoupil (2017) analisaram o impacto da crescente integração das tecnologias digitais nas relações de gênero e nas desigualdades do mercado de trabalho europeu. Os autores identificaram duas grandes áreas de mudanças das relações de emprego em que a digitalização obteve um efeito pronunciado: primeira, a transformação na estrutura do emprego

nas dimensões da estrutura ocupacional e da evolução no conteúdo das tarefas dos empregos; e a segunda, diz respeito às formas de emprego e a organização do trabalho, nas quais promovem mudanças nas práticas de trabalho, por exemplo, o declínio do emprego padrão e o aumento da flexibilidade no local e na jornada.

Piasna e Drahokoupil (2017) mostraram que, as transformações na estrutura do emprego difundidas pela digitalização na União Europeia entre 2011 e 2015 não apresentam significativas rupturas entre empregos “femininos” e “masculinos”, sendo que os segmentos majoritariamente formados por mulheres continuam sendo os principais impulsionadores do crescimento do emprego feminino. Avaliando o conteúdo da tarefa dos empregos, os autores mostraram que, as atividades desenvolvidas por mulheres – tarefas repetitivas e rotineiras, por exemplo – são as mais ameaçadas pela crescente integração das tecnologias digitais. Quando analisadas as formas do trabalho, os autores chegaram à conclusão que a digitalização tem impulsionado o aumento de empregos atípicos como, contratados independentes, trabalhadores temporários e trabalhadores da “*gig economy*” dos quais são resultantes da flexibilização e precarização das relações de trabalho diante da era digital. Quanto às mudanças na organização do trabalho – local e jornada – advindas da digitalização, as conclusões são que, devido às mulheres conciliarem trabalho e vida doméstica, os empregadores valorizam mais os empregos masculinos em razão da disponibilidade para trabalhar mais horas e, assim, recebem maiores rendimentos, perpetuando a segmentação do mercado de trabalho na perspectiva de gênero.

O relatório *Macro Trends Group* formulado pela Bain Company (2018) analisou como o envelhecimento populacional, a introdução de novas tecnologias e a crescente desigualdade se ajustarão para desenvolver novas oportunidades e, também, riscos para os negócios. De acordo com o relatório, no final da década de 2020, a automação poderá eliminar de 20% a 25% do emprego, principalmente para os trabalhadores estadunidenses que recebem menores rendimentos do trabalho. Assim, a desigualdade de rendimentos se afluorará entre trabalhadores altamente remunerados e qualificados e aqueles trabalhadores com baixa qualificação, com menores rendimentos e cumprindo jornadas de trabalho reduzidas.

As mulheres, especialmente as faixas etárias mais elevadas, apresentam maior suscetibilidade, pois estão em maior proporção nos setores menos automatizados e em ocupações mais rotineiras, sendo assim, ameaçadas pelas novas tecnologias (BRUSSEVICH *ET AL.*, 2018). Isto se traduz no aprofundamento da precariedade das relações de trabalho em termos de jornada, contratos, condições e padronização dos trabalhos: se por um lado, as ocupações mais digitalizadas se aproximam dos trabalhadores qualificados, por outro, se distanciam dos grupos minoritários presentes no mercado de trabalho (LIMA; BRIDI, 2019).

Reforçando sobre o impacto do avanço de novas tecnologias sobre o futuro do trabalho, pode-se afirmar que:

Embora possa ocorrer um efeito líquido de diminuição de postos de trabalho com a introdução do novo paradigma, os impactos negativos no mercado de trabalho afetam de forma diferenciada os recursos humanos, de acordo com a estrutura de qualificação específica de cada força de trabalho. Se a mão-de-obra mais qualificada apresenta maiores condições de efetivar formas de empreendedorismo como alternativa, no caso de menor qualificação, os níveis de desocupação e de precarização no trabalho são mais intensos e afetam especialmente as camadas mais vulneráveis, particularmente de menor renda, os jovens e as mulheres (KON, 2020; p. 199).

Wisskirchen *et al.* (2017), argumentaram que os países em desenvolvimento da América Central e a do Sul não serão beneficiados com o processo das transformações tecnológicas advindas da Quarta Revolução Industrial. Especificamente para o Brasil, além do processo de globalização tardia, os autores enfatizaram que o País enfrenta obstáculos para competir como uma economia globalizada devido à menor participação do setor de bens de capital na indústria e em relação ao sistema educacional heterogêneo que influencia diretamente a formação profissional dos trabalhadores, por exemplo. Consequentemente, trabalhadores menos escolarizados e presentes nos postos de trabalho de baixa qualidade e estagnação técnica não são aptos para manuseio de equipamentos modernos, não sendo compensatório tais investimentos pelas firmas (VIETORISZ; HARRÍSON, 1973).

Diante do exposto acima, mudanças significativas ocorreram na estrutura produtiva e na capacidade de competitividade entre as economias ocasionando também modificações pertinentes ao mercado de trabalho: se por um lado, houve a diminuição da atividade industrial, por outro apresentou-se um aumento da participação do setor de serviços tanto na produtividade como na mão-de-obra empregada (ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019).

Kon (1997) examinou o processo de terciarização na economia brasileira, isto é, a expansão do setor de serviços, conjuntamente com as modificações na estrutura ocupacional ocasionadas pelo processo de reestruturação produtiva. As conclusões da autora são que, o setor de serviços apresenta grande importância tanto em economias desenvolvidas quanto em desenvolvimento, pois é considerado o setor com maior geração de empregos. O processo de terciarização no Brasil se deve em razão do desenvolvimento econômico e, também, da necessidade de ajuste em termos de emprego e geração de renda em um cenário econômico conjuntural desfavorável. Contudo, observa-se um crescimento de empregos no setor de serviços menos intensivos em tecnologia e com características precárias de trabalho, como os contratos intermitentes e, consequentemente, as jornadas de trabalho instáveis.

Em decorrência do recente processo de reestruturação produtiva que o Brasil vem enfrentando, é consensual (MOCELIN, 2011; SILVA JR. E RIBEIRO, 2011; GIMENEZ;



SANTOS; 2019) que o País apresente maiores consequências no âmbito de empregabilidade. Gimenez e Santos (2019) mostraram que até mesmo os setores que possuem vantagens competitivas, como o setor primário com mão-de-obra barata, estão sujeitos a serem atingidos pelas novas tecnologias integradas aos processos de trabalho. Além do setor primário, setores de transporte e logística também sofrem os efeitos das inovações tecnológicas e, especificamente, nestes setores, a mão-de-obra masculina é a mais afetada. Devido ao setor público e de serviços corresponderem a uma parcela expressiva na geração de empregos, os mesmos serão muito afetados pelas transformações advindas das novas tecnologias podendo ser necessária a realocação dos trabalhadores destes setores em ocupações mais flexíveis.

Lee, McCan e Messenger (2009) analisaram a jornada de trabalho no setor de serviços e nos subsetores que compõe este setor, nas últimas décadas. Primeiramente, os autores identificaram que a jornada neste setor em grande maioria dos países desenvolvidos é menor quando comparados aos países em desenvolvimento. Entre os subsetores do setor de serviços, as atividades ligadas ao comércio atacadista e varejo; hotéis e restaurante; e transporte, armazenamento e comunicações apresentaram maiores jornadas médias de trabalho; enquanto os serviços de educação e atividade pública, por exemplo, contam com jornadas médias de trabalho relativamente curtas. O subsetor de transporte, armazenamento e comunicações apresenta maior duração de trabalho tanto no Brasil quanto em países como Chile e Jamaica.

É importante destacar o papel do gênero no setor de serviços. Empregos relacionados à educação e saúde são considerados como tradicionalmente femininos enquanto subsetores ligados ao transporte e comunicações contam com menor participação das mulheres (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Aqui, fica exposto as desigualdades de gênero na jornada de trabalho, onde as mulheres estão presente em maior proporção em setores de atividades com predominância feminina e contam com jornadas médias relativamente baixas nestes subsetores do setor de serviços.

Ainda que o mundo do trabalho tenha passado por diversas transformações, como o aumento da participação feminina na força de trabalho, do nível de escolarização e do perfil etário da mão-de-obra – que passa a incluir uma proporção maior de mulheres e de trabalhadores mais velhos; e menor participação dos jovens, os diferenciais de gêneros ainda persistem no mercado de trabalho.

Bruschini (2007) realizou uma análise sobre a evolução das mulheres no mercado de trabalho, no período de 1992-2005. Os resultados demonstraram que as mulheres apresentam progresso ao longo do tempo, porém muitas condições de trabalho ainda continuam desfavoráveis para o sexo feminino. Durante este período um elevado números de trabalhadoras

estavam inseridas em ocupações precárias, como empregadas domésticas sem carteira assinada e trabalho não remunerado. Em relação à jornada e aos rendimentos do trabalho, foi identificado que os homens recebiam maiores rendimentos independente se cumpriam jornadas de trabalho semelhantes ou diferentes em relação às mulheres.

Barbosa (2014) descreveu e quantificou a evolução da taxa de participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, durante o período 1992-2012, segundo características individuais, domiciliares e geográficas. Os resultados encontrados pela autora mostraram que ao longo do período analisado, houve crescimento da taxa de participação das mulheres, apesar de estarem muito aquém da taxa de participação dos homens. Além disso, o estudo da autora apresenta trajetória de outros trabalhos nacionais e internacionais onde indicam que a educação e os filhos afetam na decisão de oferta de trabalho das mulheres.

Na América Latina, López Bóo, Madrigal e Pagés (2009), através de uma pesquisa domiciliar de Honduras, mostraram que o trabalho em tempo integral apresenta maiores probabilidades de serem preferidos entre as mulheres com filhos, mulheres pobres ou entre aquelas que trabalham no setor informal. As autoras identificaram que para todos os países da América Latina, os jovens e trabalhadores mais velhos, em grande maioria, as mulheres, estão em maior proporção em empregos com jornada a tempo parcial. Razões se devem à maior flexibilidade no tempo de trabalho, – especialmente no setor informal - possibilitando a conciliação do trabalho e outras atividades pessoais, como os cuidados com os filhos. Ainda segundo as autoras, as mulheres sem filhos, mulheres que não vivem na pobreza ou que estão no setor formal do mercado de trabalho têm maiores probabilidades de preferirem os contratos de trabalho em tempo parcial nos países em desenvolvimento.

Mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e maior escolaridade das mulheres, as mesmas, em grande maioria, são segregadas em ocupações relacionadas aos cuidados, setores tradicionalmente femininos e, por isso, em jornadas de trabalho flexíveis auferindo menores rendimentos do trabalho em comparação aos homens. Todavia, quando se leva em conta a jornada de trabalho remunerada e não remunerada – afazeres domésticos e tarefas relacionadas aos cuidados dos filhos e de outros familiares - estudos comprovam (DEDECCA; RIBEIRO; ISHII, 2009; MARTINS, 2013) que as mulheres exercem jornadas de trabalho superiores e apresentam maiores sobrecargas de trabalho frente aos homens.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2013), as mulheres têm grande participação em contratos de trabalho despadronizados que incluem o emprego com jornada a tempo parcial, o emprego no setor informal e o trabalho precário com duração

variável. O emprego no setor informal da economia é aquele com baixos rendimentos do trabalho, pouca ou nula garantia aos direitos trabalhistas e proteção social e condições insalubres de trabalho (OTOBE, 2017). Ainda segundo Otope (2017), nos países em desenvolvimento, grande parte dos ocupados atuam na informalidade, especificamente na produção ou prestação de serviços em pequena escala, no trabalho por conta própria e nas empresas familiares com trabalho não remunerado, sendo essa última categoria majoritariamente composta por mulheres.

Na 90ª sessão da Conferência para o Trabalho, no ano de 2002, a OIT adota a terminologia de “economia informal” por ser um conceito amplo que abrange uma diversidade de trabalhadores, empregadores e firmas em situação de desvantagens geográficas e que não se enquadram em nenhum dos setores de atividade econômica. Dessa forma, “economia informal” foi definida pela Organização Internacional do Trabalho como sendo:

The term “informal economy” refers to all economic activities by workers and economic units that are – in law or in practice – not covered or insufficiently covered by formal arrangements. Their activities are not included in the law, which means that they are operating outside the formal reach of the law; or they are not covered in practice, which means that – although they are operating within the formal reach of the law, the law is not applied or not enforced; or the law discourages compliance because it is inappropriate, burdensome, or imposes excessive costs (ILO, 2002, p. 25).

Associado ao conceito de informalidade, a definição de trabalho precário para a OIT (2011) é considerada como complexa e multifacetada devido às diferentes formas de se manifestar a depender da estrutura econômica e social do sistema político, das condições que vigoram o mercado de trabalho e da estrutura geográfica. Contudo, apesar das diversas formas que a precarização das relações de trabalho pode abranger, elas se assemelham em algumas características, como:

- i.* Aos riscos e responsabilidades serem repassados aos trabalhadores;
- ii.* Aos contratos de trabalho temporário com duração variável e à incerteza em relação ao tempo de trabalho;
- iii.* À incerteza dos trabalhadores terceirizados em relação à figura do empregador devido ao ciclo interminável das subcontratações e;
- iv.* Aos maiores obstáculos à proteção social e aos direitos ligados ao trabalho<sup>1</sup>.

Pelas vertentes da teoria da segmentação e do mercado de trabalho dual, principalmente pela abordagem de Reich, Gordon e Edwards (1973), a vulnerabilidade existente no mercado

---

<sup>1</sup> Ver mais em Oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV). “Políticas y Regulaciones Para Luchar Contra el Empleo Precario”. Organización Internacional del Trabajo, 2011.

de trabalho pode ser relacionada às perspectivas de gênero, sendo as mulheres alocadas, em muitas das vezes no segmento secundário do mercado de trabalho. O segmento secundário é caracterizado pelos maus empregos representados por produtividade e rendimentos do trabalho relativamente baixos, possuem alta rotatividade entre os funcionários, apresentam baixas chances de promoção na carreira e demandam baixos níveis de qualificação dos ocupados (CACCIAMALI, 1978).

Se por um lado, ao longo do processo histórico houve relevantes conquistas das mulheres no mundo do trabalho obtidas através do movimento feminista, por outro ainda existem inúmeros desafios às mulheres no mercado de trabalho em comparação aos homens.

## **2.2 Desigualdades de gênero na jornada de trabalho**

A teoria clássica a respeito dos padrões de segregação ocupacional por gênero recai sobre escolhas ocupacionais específicas pelos grupos no mercado de trabalho (BECKER, 1983). Tais abordagens das teorias de desigualdade de gênero mostram, por exemplo, que as mulheres que precisam conciliar trabalho-família, tendem a escolher empregos com menores jornadas de trabalho e exposição a riscos, embora a escolha do trabalho em meio período para conseguir cumprir as tarefas de cuidado possa não ser totalmente voluntária (BIANCHI, 2011; SILVEIRA; LEÃO, 2020).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2009), a segregação ocupacional por gênero pode ser apresentada através de duas vertentes: horizontal e vertical. A segregação horizontal diz respeito às múltiplas limitações entre homens e mulheres de se distribuírem de maneira equânime pela estrutura ocupacional. Por outro lado, a segregação vertical é aquela que acontece dentro de uma mesma ocupação, quando um dos gêneros se situa em um grau hierárquico superior em relação ao outro gênero mesmo apresentando atributos idênticos. Conforme Reich, Gordon e Edwards (1973) abordaram, certos empregos são dominados por homens, como aqueles empregos que exigem pensamento crítico e criativo (PIASNA; DRAHOKIUPIL, 2017), enquanto as mulheres tendem a estarem em ocupações mais voltadas aos cuidados e serviços que envolvem uma rotina, independentemente do setor em que se trabalha (BRUSSEVICH *ET AL.*, 2018).

O trabalho feminino marcado por um maior grau de flexibilidade, especificamente à necessidade de partilha do tempo com os cuidados dos filhos e afazeres domésticos (ANXO; O'REILLY, 2000; LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009; OTOBE, 2017; OYER, 2020),

é muitas vezes marcado por contratos de trabalho precários, seja pelo menor número de horas trabalhadas ou pelo menor acesso aos direitos trabalhistas.

Blau e Kahn (2017) evidenciaram que variáveis relacionadas ao capital humano, no agregado, não foram capazes de explicar de maneira eficaz as disparidades de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres nos EUA, no período de 1980-2010. Os autores mostraram que as desigualdades de gênero nas ocupações e na atividade industrial responderam mais da metade para explicar as disparidades de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres devido às diferenças de gênero entre as hierarquias dentro das ocupações. Fatores relacionados à experiência e ao horário de trabalho também foram importantes para explicar os diferenciais de rendimentos do trabalho entre gêneros. Tal relação mostra que devido à divisão tradicional do trabalho, as mulheres dedicam a maior parte do seu tempo em tarefas domésticas e, conseqüentemente, investem pouco em treinamento em relação aos homens. Desta forma, as mulheres possuem maiores chances de estarem em empregos com duração parcial de trabalho, ocupações que demandam baixa escolaridade e, conseqüentemente, são as mais afetadas por maiores penalidades nos rendimentos do trabalho.

De acordo com Goldin (2014), para que ocorra maior igualdade entre gêneros no mercado de trabalho, é necessária uma reestruturação do trabalho e nos rendimentos com o intuito de uma maior flexibilidade temporal. A autora chegou à conclusão que, a jornada de trabalho em muitas ocupações, tem maior valor em momentos específicos e não em um período de tempo contínuo. Desta maneira, com a maior flexibilidade temporal, as empresas não teriam incentivos para remunerarem de maneira desproporcional homens e mulheres que trabalham por longas ou poucas horas. Os resultados mostraram que esta flexibilidade no tempo de trabalho foi maior nos setores e nas ocupações ligados à tecnologia de informação, ciência e saúde e menor para empregos que exigem cumprimento de prazos, contato com outras pessoas e realização de trabalhos para os quais outros trabalhadores não sejam substitutos próximos, como nas áreas corporativas, financeira e jurídica.

Controlando por atributos individuais e tarefas na ocupação, Denning *et al.* (2019) mostraram que o retorno dos rendimentos do trabalho à média de horas trabalhadas dentro de uma ocupação é grande. Durante o período de 1980-2016, nos EUA, a relação entre rendimentos e média de horas nas ocupações dobrou. Quando precificam as horas de trabalho considerando as especificidades das ocupações e as tarefas desenvolvidas na ocupação, as diferenças nas horas trabalhadas responderam por cerca de metade das desigualdades de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres.

Como discutido até aqui, as mulheres, em sua maioria, trabalham em empregos de baixas qualificações e de más condições de trabalho, como jornadas parciais e, conseqüentemente, auferem rendimentos do trabalho mais baixos comparadas aos homens. Além do mais são sobrerrepresentadas em postos de trabalho precários e setores de atividade econômica que apresentam estagnação tecnológica. Com as alterações, nos últimos anos, do perfil da força de trabalho que passa a incluir uma proporção maior de mulheres, menor proporção de jovens e, em alguns países, especificamente o Brasil, o aumento de trabalhadores idosos (WAJNMAN; OLIVEIRA; HERMETO, 2004; OIT, 2013; LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009), estes grupos minoritários são os mais ameaçados pelo futuro do trabalho, uma vez que a automação tende a eliminar os empregos com tarefas de rotina e de baixa qualificação.

### **2.3 Histórico e mensuração da jornada de trabalho**

No início do século XIX, o capitalismo industrial na Europa se desenvolveu graças à força de trabalho de crianças e adultos que cumpriam extenuantes jornadas de trabalho de até 16 horas por dia. As condições de trabalho eram consideradas precárias e insalubres, além dos baixos rendimentos que não garantiam condições mínimas de sobrevivência. Devido à luta da classe trabalhadora no formato de greves, petições e no surgimento de sindicatos e devido à percepção de que o capital e o Estado precisavam de pessoas saudáveis para o trabalho, ao longo do século, foram introduzidas leis dentro das fábricas, principalmente na Inglaterra, que determinavam o aumento na idade mínima para o trabalho infantil e limitação da jornada de trabalho tanto para crianças quanto para adultos (MARX, 1867/2015; HEINRICH, 2004).

Neste sentido, a Convenção nº 1 sobre a duração do trabalho nas indústrias, desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho em 1919, respondia às demandas da luta de classe trabalhadora e sindical - não apenas da Inglaterra, mas em um nível global - limitando a jornada de trabalho a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana para o setor manufatureiro. Posteriormente a esta primeira Convenção houve diversas outras no que tange ao tempo de trabalho, como a Convenção nº 30, em 1930, que estendeu a jornada de trabalho de quarenta e oito horas semanais para o comércio e escritórios; a Convenção nº 171, em 1990, a respeito do tempo de trabalho noturno; a Convenção nº 175, em 1994, sobre o tempo de trabalho parcial, entre outras. A respeito do descanso semanal, os trabalhadores apresentavam o direito do descanso semanal remunerado em cada período de sete dias, de pelo menos 24 horas, conforme indicam a Convenção nº 14, em 1921, sobre o descanso semanal nas

indústrias e a Convenção nº 106, em 1957, sobre o descanso semanal para o comércio e escritórios.

Seguindo as normas internacionais, no Brasil, pela promulgação da Constituição Federal de 1934, a jornada de trabalho no Brasil era, legalmente, de 48 horas semanais, ou seja, 8 horas diárias e 6 dias por semana. Havia a possibilidade de o trabalhador exceder seu tempo de trabalho por mais duas horas sendo remunerado com um adicional de 20% nos dias úteis, aos domingos e feriados. Esta regulamentação era aplicada à maioria dos trabalhadores presente em contrato de trabalho em tempo integral.

O final da década de 80, conhecida também como a "década perdida", foi marcada por redução da jornada em conjunto com uma maior intensidade nas formas de trabalho. A pauta mais sustentada pela redução da jornada de trabalho foi o de geração de empregos tendo em vista a crise econômica internacional e o processo de reestruturação produtiva que o País se encontrava (DAL ROSSO, 2002; MOCELIN, 2015). Desta maneira, alterada pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, passou a entrar em vigor a carga horária de trabalho máxima de 44 horas semanais e 8 horas diárias. Ainda de acordo com artigo, a compensação de horas e jornadas de trabalho inferiores, só poderiam ser realizadas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que vigora até os dias de hoje.

O papel dos movimentos trabalhistas e dos sindicatos foi de caráter preponderante para melhorias nas condições de trabalho, especificamente na redução da jornada e melhorias nos rendimentos do trabalho, conseqüentemente, impactando positivamente a distribuição de renda. O sindicalismo brasileiro trouxe grandes vitórias, principalmente no final da década de 70 e ao longo da década de 80. Após a promulgação da Constituição Federal, houve um grande aumento no surgimento de sindicatos (CARDOSO, 2015), onde apresentavam papel fundamental no cenário político nacional e na representação dos trabalhadores. De acordo com Gonzaga, Menezes-Filho e Camargo (2001), as principais alterações decorrentes da Constituição Federal de 1988 que atuaram no sentido da determinação de emprego e horas de trabalho foram: a redução de 48 horas para 44 horas da jornada sem alteração no rendimento do trabalho mensal; o aumento do adicional de hora-extra passando de 20% para 50% da hora normal; o aumento dos encargos sociais e trabalhistas; e o aumento do custo fixo do emprego que incluem a licença-maternidade e paternidade e, também, referente ao custo de demissão.

Nos anos de 1990, apesar da maior estabilidade econômica e controle inflacionário comparada à década anterior, o cenário do mercado de trabalho foi marcado por elevadas taxas de desemprego, aumento da precariedade das condições de trabalho, maior flexibilização das relações trabalhistas e nos rendimentos do trabalho, segundo o estudo do DIEESE (2015).

Dentre os principais motivos do processo de desestruturação das relações de trabalho podem ser citadas as políticas macroeconômicas de abertura da economia interna à competição internacional, privatizações e redução de barreiras para o capital estrangeiro. No campo microeconômico, o período foi marcado por elevado crescimento da população economicamente ativa, por perda da importância do emprego industrial devido ao ajuste produtivo e pelo processo de reestruturação interna que as empresas estavam realizando, fato este refletido na demissão de centenas de milhares de trabalhadores (DAL ROSSO; CARDOSO, 2015; DIEESE, 2015).

Findando os anos de 1990, Dal Rosso (2002) sintetiza duas tendências da duração do tempo do trabalho no Brasil: a primeira, em relação às horas extras, usadas pelos empregadores com o intuito de aumentar a oferta de mão-de-obra e, sendo assim, muito utilizadas pelas empresas para suprirem às necessidades da demanda de trabalho e; a segunda tendência, diz respeito à redução da jornada de trabalho, que apesar de ser menos frequente no Brasil contemporâneo, não se pode afirmar que inexistente. Apesar da existência de uma grande quantidade de cláusulas presentes nos acordos e convenções coletivas a respeito do tempo de trabalho, de grosso modo, pode-se dizer que poucos são os avanços em relação ao que é estabelecido na lei, tanto no âmbito à duração normal e extraordinária da jornada de trabalho, como à distribuição deste tempo.

Gonzaga, Machado e Machado (2003) se dedicaram em compreender a evolução da jornada de trabalho por meio dos efeitos idade, período e *coorte*, no Brasil, durante o período de 1981-1999. Algumas das descobertas dos autores são que, *coortes* mais novas tendem a se dedicarem em jornadas de trabalho maiores, enquanto que o número de horas decresce à medida que os trabalhadores se tornam mais velhos. Com relação ao efeito período, são encontradas evidências que após as mudanças na Constituição Federal de 1988, houve redução da jornada de trabalho e, também que os indivíduos cumprem jornadas maiores quando o rendimento *per capita* diminui. Ainda mostraram que as jornadas de trabalho são menores no setor público para postos de trabalho instáveis e, não surpreendente, para as mulheres.

Algumas alterações nas regras da jornada de trabalho estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram realizadas após aprovação da Reforma Trabalhista em 2017<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Não é o objetivo central desta dissertação analisar com ênfase todas as modificações pertinentes à jornada de trabalho ocasionadas pela Reforma Trabalhista no ano de 2017. Em 2019, os pontos alterados na legislação no que tange à jornada ainda não haviam surtido efeito significativo, mas desde então os efeitos da jornada devem ser mais pronunciados sendo válido realizar o questionamento do real impacto. Tais questionamentos são importantes devido que, desde a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, os resultados esperados pela mesma não vêm sendo alcançados: diminuiu a regulação do mercado de trabalho brasileiro, permeia-se taxa de desemprego



Pode-se dizer que, a Reforma Trabalhista, composta pelas Leis nº 13.467/2017, que altera diversos pontos da CLT e nº 13.429/2017 que regulamenta o trabalho temporário e a terceirização, visam a flexibilização do uso da força de trabalho, na qual incorre em menores custos ao empregador devido a maior liberdade no momento de contratação e demissão a depender da conjuntura econômica e das necessidades de produção. As recentes modificações acerca da jornada de trabalho no que tange ao tempo à disposição do empregador são em relação às horas *in itinere*; horas extras; banco de horas e compensação da jornada de trabalho; intervalo intrajornada total ou parcialmente suprimidos; jornada em tempo parcial; e jornada de trabalho 12horas x 36 horas.

Especificando um destes pontos, em relação à jornada em tempo parcial, houve uma ampliação dos contratos com jornadas semanais de trabalho com até 30 horas semanais, com a possibilidade de realização de até 6 horas extraordinárias (nos casos de 26 horas semanais de trabalho); novos contratos de trabalho remoto (teletrabalho) dos quais podem ser realizados fora das dependências da empresa; contratos de trabalho intermitente sendo representados pela prestação de serviços de forma não contínua, ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, que o trabalhador pode ser contratado por jornada ou hora de serviço; limitação da contratação temporária por até 120 dias renováveis, sendo possível a realização da jornada de trabalho parcial e; a possibilidade de contratação de um trabalhador autônomo como pessoa jurídica, por exemplo, o microempreendedor individual (MEI), que substitui o contrato assalariado a fim de reduzir os custos e a burocratização das relações de trabalho, fazendo com que o trabalhador fique em situações desvantajosas (CARDOSO, 2017; KREIN, 2018).

De acordo com o relatório Relações Trabalhistas no Contexto da Indústria 4.0 elaborado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI (2017), os principais pontos da legislação trabalhista afetados pelo avanço das tecnologias são em relação: (i) à jornada de trabalho; (ii) ao local de trabalho; (iii) às formas de contratação; (iv) aos incentivos de qualificação da força de trabalho; e (v) às negociações coletivas. Tais pontos levantados corrobora a literatura internacional no que diz respeito às mudanças que a tecnologia promove nas práticas do trabalho (PIASNA; DRAHOKOUPIL, 2017; OYER, 2020).

Anxo e O'Reilly (2000) apontaram que, as mudanças que vêm ocorrendo nos arranjos de trabalho, em alguns países, podem vir a suscitar em uma polarização do mercado de trabalho entre empregos efetivos de tempo integral e empregos precários a tempo parcial. Os empregadores podem ter a visão de que trabalhadores que possuem disponibilidade de

---

elevada, expansão de relações de trabalho precárias, diminuição do papel dos sindicatos, postos de trabalho com baixos rendimentos, entre outras condições que são desfavoráveis ao trabalhador.

cumprirem extenuantes jornadas possuem um maior comprometimento com o trabalho. Desta forma, aqueles trabalhadores que não podem cumprir longas jornadas acabam sendo excluídos na hora da contratação por não atenderem a esta demanda dos empregadores. Nesse sentido, avaliaram os regimes do tempo de trabalho em diferentes países baseados no conceito de mercados de trabalho transitórios (TLMs) que dizem respeito a uma tentativa de identificar como pacotes de reformas políticas ligados ao horário de trabalho podem influenciar em um maior nível de integração social e menor segregação entre indivíduos que trabalham a tempo parcial e integral. Anxo e O'Reilly (2000) chegaram à conclusão que, a distribuição do tempo normal de trabalho se deve em partes à força relativa e do grau de articulação dos vários níveis de restrições regulatórias e institucionais que são intimamente ligadas ao tipo de regime de relações no setor industrial, ao papel regulatório do Estado no mercado de trabalho e ao grau de centralização e coordenação do processo de negociação em um determinado país.

Ainda, segundo Anxo e O'Reilly (2000), os países caracterizados por uma sólida norma estatutária ou sistemas de negociações centralizados e coordenados, apresentam distribuição mais restrita dos padrões do tempo destinado ao trabalho. Como os padrões negociados de jornada podem se diferir entre as áreas de negociação, o contrário acontece nos países que apresentam fracas normas e onde a negociação no nível industrial apresenta papel central: se espera uma maior variação na distribuição referente ao tempo de trabalho. Os países que não apresentam normas estatutárias e os sistemas de negociações são descentralizados, espera-se maior variação na distribuição do tempo normal destinado ao trabalho.

É importante salientar que existem diferenças na mensuração das horas de trabalho e, abordar estes diferenciais é primordial, pois a jornada de trabalho é um elemento essencial das relações trabalhistas e das condições de um trabalho decente (GUIMARÃES, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (1990) apresenta duas mensurações das horas de trabalho: horas efetivamente trabalhadas e horas habituais trabalhadas. O primeiro conceito é referente à jornada de trabalho em todos os empregos, empresas e atividades em um período típico levando em consideração os períodos normais de trabalho e as horas extras efetuadas. Por outro lado, a duração habitual do trabalho corresponde à jornada de trabalho habitual, diária ou semanal em uma determinada atividade se aplicando às pessoas que estão a trabalhar ou ausentes temporariamente. Existe uma distinção entre as horas habituais e as horas normais de trabalho: estas últimas são estabelecidas por regimes da legislação trabalhista, convenção ou acordo coletivo onde se especifica um número de horas semanais trabalhadas e que são remuneradas sem o acréscimo das horas extras.

McCann (2005) explorou em uma perspectiva global, os regulamentos acerca da jornada e os limites das horas normais de trabalho em diferentes países. A maioria dos 103 países explorados pela autora, contam com jornadas normais semanais de 40 horas seguindo a trajetória das normas internacionais estipuladas. Foi identificado pela autora que diferenciais regionais possuem fortes influências na legislação em termos das jornadas de trabalho semanais, como é o caso dos países industrializados que impõe jornadas de 40 horas. Contudo, na Bélgica e na França, os limites normais de jornadas são menores, 38 e 35 horas, respectivamente. Por outro lado, em muitos dos países da América Latina, o limite máximo da jornada de trabalho normal é 48 horas semanais, como é o caso da Argentina, Bolívia e Colômbia.

A autora destaca que as leis que vigoram a respeito da jornada de trabalho abrem algumas exceções em relação ao regime de horas normais estipulado, que pode-se prolongar o número de horas trabalhadas, porém sem a remuneração das mesmas, tudo a depender das especificidades da legislação de cada país. Por exemplo, em muitos países em desenvolvimento, como o Brasil, é comum que os limites do tempo de trabalho sejam estendidos em razão da necessidade da recompensa de horas que foram perdidas e, assim, cumpridas em um menor tempo estipulado devido à acidentes ou por outro motivo maior.

Ainda com relação às exceções da duração do trabalho, é importante levar em consideração particularidades e diferenças dos setores e das ocupações. Conforme já mencionado, Lee, McCann e Messenger (2009) analisaram como as mudanças econômicas estruturais impactam na duração do trabalho e identificaram que dentro do setor de serviços há uma grande diferenciação entre as jornadas de trabalho. McCann (2005) abordou que, em alguns países em desenvolvimento, trabalhadores do setor agrícola podem se sujeitar a jornadas de trabalho longas e extenuantes. Em contrapartida, indivíduos em posição de alta hierarquia possuem maior liberdade na decisão de quantas horas de trabalho irão cumprir, como é o caso dos trabalhadores gerenciais, supervisores e gerentes.

Lee, McCann e Messenger (2009) analisaram a duração da jornada na economia informal segundo a jornada de trabalho dos autônomos, uma vez que segundo os autores, estes representam três quintos do emprego informal nos países em desenvolvimento. Chegaram à conclusão que, muitos ocupados no perfil de inserção ocupacional como autônomos - chamados também de trabalhador por conta própria – nos países desenvolvidos cumprem jornadas de trabalho muito longas. Por outro lado, nos países em desenvolvimento, o perfil da jornada de trabalho destes trabalhadores se apresenta de maneira mais diversificada contando tanto com

longas horas de trabalho – acima de 49 horas semanais - quanto jornadas de trabalho curtas – menos de 35 horas por semana.

A seguir serão exploradas as singularidades destas duas tendências da jornada de trabalho: jornadas marcadas por longas horas de trabalho e jornadas curtas interligando ao fenômeno da subocupação por insuficiência de horas.

### 2.3.1 Jornadas de trabalho excessivas

Diversas são as vertentes da discussão teórica que abordam sobre longas jornadas e excesso de trabalho (GOLDIN, 2014; BLAU; KAHN, 2017; CORTES; PAN, 2017; ARONSON; KEISTER, 2019). Aronson e Keister (2019) apresentaram um estudo que mostraram as longas horas de trabalho e a especialização doméstica nos Estados Unidos possuindo alta associação à riqueza das famílias em toda a distribuição da riqueza. Os autores abordaram que indivíduos que cumprem jornadas de trabalho acima de 40 horas possuem maiores chances de ascensão profissional, promoções no emprego e sinalizam para os empregadores um compromisso maior com o trabalho, análise semelhante à de Anxo e O'Reilly (2000), Fagan (2013) e Blau e Kahn (2017). Em contrapartida, quando um indivíduo familiar se especializa apenas em trabalho não remunerado, isto é, afazeres domésticos e cuidados com os filhos, o bem-estar financeiro total familiar pode vir a ser afetado, pois não obterão a renda do indivíduo que se dedica exclusivamente ao trabalho não remunerado.

Os autores chegaram à conclusão de que a associação entre longas horas de trabalho e especialização doméstica possuem maiores impactos para famílias mais ricas, pois o indivíduo sujeito à especialização doméstica terá maior tempo para cuidar da finança familiar enquanto o que está no mercado de trabalho possui maiores chances de cumprir longas jornadas de maneira mais eficaz quando comparado ao indivíduo da família pobre. Apesar dos retornos dos rendimentos do trabalho da relação entre longas jornadas e especialização doméstica serem menores para as famílias pobres, estes retornos são de muita importância para estas famílias.

Golden e Altman (2008) apresentaram a relação entre os conceitos de longas jornadas, excesso de emprego e excesso de trabalho. Os resultados indicam que longas jornadas, mesmo que sejam voluntárias, em um determinado momento, podem se tornar contraproducentes para a saúde e bem-estar do trabalhador e para a família. Quando há um excesso de demanda por horas trabalhadas – excesso de emprego (*overemployed*) - que vai além do estabelecido entre o empregador e o trabalhador ou quando há preferência pelo trabalhador cumprir jornadas inferiores às horas normais esperadas no local de trabalho, mas não é possível devido à não

concordância do empregador, este excesso de emprego involuntário pode-se tornar um vício em trabalho compulsivo e em excesso de trabalho autodirigido. O excesso de trabalho – *overwork* - ocorre quando o trabalhador começa a operar além de sua capacidade normal ocasionando estresse e fadiga no trabalho e que compromete de maneira crescente a taxa de produtividade de curto ou longo prazo dos trabalhadores ou das empresas.

Hanna, Taylor e Sullivan (2005) avaliaram o impacto da maior extensão da jornada na produtividade do trabalho no setor de construção nos Estados Unidos. Os autores indicaram a diminuição da produtividade à medida em que ocorre um aumento no número de horas trabalhadas ou quando a duração dos 88 projetos nos setores elétrico e mecânico de mão-de-obra intensiva analisados eram estendidos. Jensen e Dahl (2009) apresentaram um estudo sobre os regulamentos das horas de trabalho dos motoristas de caminhão na Europa, América do Norte e Austrália de modo a melhorar as condições de segurança, saúde e trabalho dos mesmos. Mostraram que os regulamentos a respeito da jornada poderiam ser mais eficazes combatendo horários de trabalho irregulares e, assim, diminuir os impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores ocasionados pelas longas jornadas.

De acordo com Campos (2012), a população ocupada que trabalhava em jornadas de trabalho acima de 45 horas se reduziu na década de 1990 e em proporções ainda maiores nos anos 2000. No entanto, foi identificado no estudo que ainda existe um número elevado de ocupados em longas jornadas no mercado de trabalho brasileiro. O autor concluiu que muitos dos entrevistados relataram que após cumprirem o limite da jornada normal, em muitas das vezes ocorre a continuação deste trabalho, seja no próprio local de trabalho ou em seus domicílios. Seguindo a linha de Golden e Altman (2008), o autor abordou que por parte dos trabalhadores há uma espécie de conformidade e que ocorre de modo involuntário a conversão do tempo livre em tempo de trabalho, sendo que a maioria dos trabalhadores não pensam em mudar de ocupação.

Apesar do consenso estabelecido na literatura econômica a respeito das jornadas de trabalho mais longas sinalizarem para os empregadores maior comprometimento com o emprego e local de trabalho e para os trabalhadores maiores expectativas de ganhos atuais ou futuros, a longo prazo, tanto a produtividade no emprego ou no local de trabalho quanto os custos de mão-de-obra da empresa, podem ser afetados de diversas maneiras indiretas conforme foi abordado.

### 2.3.2 Jornadas curtas e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas

Se por um lado, estão os trabalhadores cumprindo extenuantes jornadas de trabalho, por outro, estão aqueles ocupados em jornadas abaixo do limite normal estipulado por leis, convenções ou acordos coletivos. Ao longo do tempo é verificada a expressiva polarização das jornadas de trabalho nos dois extremos da distribuição de horas trabalhadas, isto é, curtas e longas jornadas, às quais demonstram o aumento da precarização das relações de trabalho.

A 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (OIT, 2013) define o subemprego sendo relacionado à jornada que compreende poucas horas de trabalho de um indivíduo em relação a outra alternativa de emprego no qual estaria disposto e disponível para cumprir. Os trabalhadores no subemprego satisfazem às seguintes características:

- i.* Estão dispostos a trabalhar horas adicionais além da carga horária que está sendo cumprida;
- ii.* Estão disponíveis a trabalhar horas adicionais, isto é, dentro de um período especificado, conforme aparecem oportunidades, estão disponíveis a trabalhar mais horas;
- iii.* Trabalharam menos que um período relativo ao tempo de trabalho, isto é, somando as horas trabalhadas em todos os empregos, o tempo de trabalho estava abaixo do limite do estabelecido segundo as circunstâncias nacionais.

Jornadas de trabalho mais curtas, em termos de satisfação do trabalho, podem ser benéficas para alguns trabalhadores e, também, podem promover maior participação da força de trabalho e uma opção alternativa para aqueles que não conseguem empregos em tempo integral - quando há incentivos adequados. Porém, os indivíduos que trabalham por menos horas involuntariamente, estão sujeitos a empregos de baixa qualidade em termos dos rendimentos e segurança no trabalho, treinamentos e ascensão na carreira, possuem maiores riscos de serem acometidos pela pobreza e menores chances de receberem subsídios do governo, como seguro-desemprego, em relação aos trabalhadores que cumprem jornada de trabalho em tempo integral (OECD, 2010).

Deschacht (2017) analisou o efeito da jornada de trabalho na segregação de gênero vertical, ou seja, dentro de uma mesma ocupação, utilizando microdados da Bélgica, com o objetivo principal de identificar os arranjos de trabalho a tempo parcial. Foi observado que nos empregos com maior grau hierárquico que necessitam de jornadas em tempo integral ou que envolvem custos altos de contratação ou treinamento, a demanda por trabalho a tempo parcial é menor. O autor comprova que os diferenciais de gênero na jornada de trabalho, respondem em mais 40% nos diferenciais entre homens e mulheres em termos de promoção no trabalho e,

também, que as mulheres estão em setores com menores possibilidades de ascensão profissional.

Segundo Bell e Blanchflower (2018), no início e após o período da Grande Recessão, o emprego de tempo parcial involuntário se manteve em taxas e níveis muito elevados não retornando aos níveis anteriores da Recessão, ao contrário do desemprego. Em muitos dos países analisados, havia muitos trabalhadores que desejavam mudar suas jornadas de trabalho, ou seja, trabalhar mais horas, porém não conseguiam empregos a tempo integral. Os autores produziram estimativas da taxa de subemprego relacionada ao tempo de trabalho para 25 países europeus e para os EUA constatando que as taxas continuam elevadas e os trabalhadores que se encontram nesta situação, são os mais penalizados em termos dos rendimentos do trabalho desde o início da Recessão. Isto acontece, pois, os rendimentos do trabalho dos indivíduos no subemprego são reduzidos à medida em que se aumenta a oferta da jornada de acordo com os rendimentos do trabalho vigentes.

Machado e Machado (2007) analisaram o fenômeno da subocupação por hora – para o mercado de trabalho brasileiro - que diz respeito à situação da jornada de trabalho do ocupado ser relativamente curta quando comparada a uma outra alternativa ocupacional na qual a pessoa está disponível e disposta a aceitar. As autoras mostraram que na região Nordeste há uma proporção maior de indivíduos na subocupação por horas trabalhadas em relação ao sudeste, como o estado de São Paulo. Seguindo a trajetória do estudo de Bell e Blanchflower (2018), as autoras mostraram a relação da insuficiência de horas e menores rendimento do trabalho, sendo tal relação mais evidente nas metrópoles da região do Nordeste.

De acordo com Ikuta e Monteiro (2019), no Brasil, os indivíduos menos escolarizados, as mulheres, os negros e os jovens são os mais propensos a se enquadrarem como subocupados por insuficiência de horas trabalhadas. O número dos trabalhadores nesta condição de trabalho permanece crescente desde 2015 – período marcado por retração econômica, perda do dinamismo do mercado de trabalho, o que foi refletido na diminuição da população ocupada e da geração de empregos formais. As condições de trabalho dos subocupados são representadas por postos de trabalho precário e de baixa qualidade em termos de jornadas pequenas e, conseqüentemente, baixos rendimentos do trabalho. Os autores constataram que na informalidade e nos contratos de trabalho a tempo parcial, prevalecem os subocupados em relação às demais formas de inserção ocupacional.

Com as modificações do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos decorrentes, por exemplo das alterações na legislação trabalhista, Lins e Silva (2019) observaram o aumento dos níveis de precarização nas dimensões da jornada e rendimentos do trabalho. Para os autores,

com a expansão de formas atípicas de trabalho, como a intermitência, a subutilização da força de trabalho ocasiona a polarização entre os trabalhadores no que tange à jornada - nos dois extremos da distribuição, isto é, as curtas e prolongadas jornadas de trabalho. Os autores ainda mostraram que os contratos de trabalho atípicos com jornadas instáveis resultam na diminuição dos rendimentos e no aumento do trabalho involuntário em contratos de trabalho a tempo parcial ou intermitente, sendo que este último, pode vir a ocorrer remuneração por, no mínimo, uma hora de serviço prestado.

#### **2.4 Diferenças nos rendimentos entre trabalho a tempo despadronizado e integral**

Conforme foi mostrado até aqui, as condições de trabalho entre indivíduos que cumprem jornadas de trabalho a tempo despadronizado e integral se diferem de maneira expressiva, mas variam de acordo com as normas estipuladas pelos países. Pode-se dizer que empregos com jornadas despadronizadas incorrem em maiores penalidades para os trabalhadores no que tange à proteção e segurança do trabalho, rendimento médio por hora e oportunidades de ascensão na carreira e treinamentos.

Segundo Fagan *et al.* (2014) os rendimentos recebidos por hora trabalhada em conjunto com outros elementos do contrato de trabalho trazem consequências na progressão do mercado de trabalho e avanços na carreira em grande parte dos países. Além do mais, contribuindo ao estudo de López Bóo, Madrigal e Pagés (2009), as autoras encontraram evidências de que trabalhadores em tempo parcial são mais propensos a serem atingidos pela pobreza. Isto se deve aos baixos rendimentos em razão da jornada de trabalho reduzida e por estarem em empregos com alta instabilidade e menores chances de receberem seguro-desemprego.

Ramos, Sanromá e Simón (2015) também encontraram que trabalhadores que cumprem jornadas a tempo parcial na Espanha recebem menores rendimentos do trabalho em relação aos ocupados que cumprem jornadas a tempo integral. É importante salientar que na Espanha grande parte dos empregos a tempo parcial são involuntários, as mulheres são as mais afetadas pelas penalidades nos rendimentos do trabalho e as diferenças regionais são muito importantes para explicar as desigualdades dos rendimentos entre trabalhadores a tempo parcial e integral. Os autores concluem que as penalidades nos rendimentos do trabalho entre os ocupados que cumprem jornada parcial, em sua maioria, é explicada por características relativas e pela segregação destes trabalhadores em empregos pouco produtivos e de baixos rendimentos.

Jardim *et al.* (2018) analisaram os efeitos da jornada e dos rendimentos do trabalho e do emprego em Seattle após a implementação do salário mínimo, especialmente no setor de



restaurantes em todos os níveis dos rendimentos. Os autores identificaram que à medida que o salário mínimo no ano de 2016 aumentou, a jornada de trabalho foi diminuída em postos de trabalho pouco produtivos provocando uma diminuição do rendimento do trabalho mensal dos ocupados com baixa qualificação. Isto indica que, a diminuição dos rendimentos decorrente da perda de horas de trabalho ultrapassa o aumento do salário mínimo. Ainda, segundo os autores, o trabalho mal pago e com mão-de-obra menos qualificada é substituível e dispensável e, também que, estes trabalhos podem ser exercidos com maior eficiência por trabalhadores qualificados e experientes.

Goldin (2015) analisou o papel da jornada de trabalho na determinação dos ganhos nas ocupações. As maiores penalidades nos rendimentos por hora ocorrem para os trabalhadores de renda moderada e baixa que cumprem jornadas a tempo inferior a 40 horas semanais - principalmente as mulheres. Em uma mesma ocupação, os rendimentos se diferem entre aqueles que trabalham por hora e os que cumprem jornada em tempo integral, onde estes últimos recebem maiores rendimentos do trabalho. Entre as 320 ocupações analisadas de renda moderada e baixa, Goldin (2015) constata que no grupo ocupacional de vendas existe a maior desproporcionalidade na fração de homens e mulheres que trabalham por hora. Neste grupo ocupacional, aqueles que trabalham menos de 40 horas, são os mais atingidos em termos de rendimentos/hora em relação aos demais grupos ocupacionais.

Dickens e Katz (1986) descobriram que os diferenciais de rendimentos do trabalho entre os ocupados não sindicalizados podem ser explicados por diferenças dos setores mesmo controlando por características individuais dos trabalhadores e aspectos geográficos. Os autores abordaram que as indústrias que apresentam rendimentos do trabalho mais altos, há menos rotatividade dos trabalhadores, maior produtividade, lucros e semanas mais longas de trabalho, maiores taxas de sindicalização, trabalhadores mais qualificados e menos mulheres. Blau e Kahn (2017) mostraram que além das diferenças das indústrias, as posições dentro das ocupações entre homens e mulheres são os principais fatores responsáveis pelas desigualdades de rendimentos do trabalho entre gêneros nos Estados Unidos.

Com o intuito de analisar as desigualdades de rendimentos do trabalho das mulheres que exercem jornada a tempo parcial e integral em países europeus e norte-americanos, Bardasi e Gornick (2008) observaram que as mulheres que cumprem jornadas de trabalho mais curtas são as mais penalizadas em seus rendimentos, exceto para as mulheres suecas. Além do mais, as autoras identificaram que a segregação ocupacional nestes países – exceto na Suécia - entre estas trabalhadoras é responsável por grande parte dos diferenciais de rendimentos do trabalho entre mulheres que cumprem jornadas a tempo parcial e integral, uma vez que, os rendimentos

das trabalhadoras em tempo parcial se correlacionam negativamente na distribuição dos rendimentos do trabalho das mulheres que cumprem jornada em tempo integral.

Para o mercado de trabalho brasileiro, Costa e Reis (2016) mostraram que a jornada de trabalho a tempo parcial no Brasil foi regulamentada em 1998, porém em comparação a outros países, por exemplo, aos que fazem parte da OECD, a jornada de trabalho parcial não é dominante no País. A conclusão do estudo apresenta que jornadas parciais é comumente associada aos empregos informais e sem carteira assinada e cumpridas por mulheres, jovens estudantes e idosos. Ademais, os rendimentos por hora são maiores para os trabalhadores em tempo parcial em relação os que cumprem jornadas integrais mesmo quando se controla por características individuais e dos postos de trabalho.

Por outro lado, Krein *et al.*, (2018) abordaram que, as mudanças legislativas recentes no Brasil trouxeram a despadronização do tempo de trabalho representada por jornadas mais longas ou reduzidas dependendo do nível de atividade econômica e das necessidades do setor econômico e/ou da empresa e que, conseqüentemente, acabam ocorrendo variações nos rendimentos do trabalho. Nos contratos de trabalho não padronizados – por exemplo, por intermitência - os indivíduos auferem rendimentos mais baixos em relação aos trabalhadores presentes em contratos de tempo indeterminado afetando as condições de trabalho e a vida social dos ocupados. Os autores ainda realizaram a comparação internacional dos rendimentos por hora no setor industrial e identificaram que, a hora remunerada em dólar é muito aquém em relação aos Estados Unidos, Alemanha e Argentina, por exemplo. Além do mais, a maioria dos ocupados brasileiros contam com baixos rendimentos em relação ao rendimento médio do trabalho.

Em síntese, este capítulo da revisão teórica, conceitual e com resultados empíricos apresentou a intenção de elucidar acerca dos determinantes e evolução das tendências da jornada de trabalho remunerada em uma perspectiva global e, também, voltada ao mercado de trabalho brasileiro. De modo geral, pode-se dizer que, a expansão de novos formatos de trabalho cada vez mais automatizados, trouxeram importantes mudanças nas instituições do mundo do trabalho, como a diminuição do emprego padrão e práticas de trabalho cada vez mais flexíveis em termos de local e jornada. Todavia, para o caso do mercado de trabalho brasileiro, trabalhos mais flexíveis em relação à jornada não se remete à uma ideia positiva, pois o excesso de mão-de-obra com baixa qualificação pode vir a ser efetivado através de contratos temporários, sem vínculos empregatícios e com jornadas mais longas ou reduzidas dependendo do nível de atividade econômica. Se por um lado, o avanço de novas tecnologias beneficia os trabalhadores altamente qualificados que são aptos para o manuseio de máquinas e equipamentos modernos,

o oposto acontece no segmento secundário<sup>3</sup> do mercado de trabalho que conta com estagnação técnica onde os trabalhadores possuem baixos níveis de qualificação e não estão aptos para manuseio de equipamentos modernos.

Conforme foi abordado pela literatura, as mulheres apresentam grandes desvantagens no mercado de trabalho, sendo concentradas em setores específicos, como aqueles considerados tipicamente “femininos” e jornadas de trabalho curtas, enquanto empregos que envolvem habilidades superiores e maiores rendimentos do trabalho são sobrerrepresentados pelos homens. Por mais que ao longo das últimas décadas houve maior participação das mulheres no mercado de trabalho e aumento do nível educacional, especialmente para o público feminino, as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho ainda permeiam, sendo uma grande preocupação e de fundamental relevância a ser explorada, uma vez que os padrões culturais que vigoram em nossa sociedade, retratam a inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho.

---

<sup>3</sup> Ver mais sobre a teoria da segmentação do trabalho em DOERINGER; PIORE (1971); VIETORISZ; HARRÍSON (1973); REICH; GORDON; EDWARDS (1973).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como propósito apresentar a metodologia necessária à construção da estratégia empírica referente à jornada e aos rendimentos do trabalho principal interligados às desigualdades de gênero, sobretudo na inserção ocupacional e setorial. Um dos principais objetivos é responder como o movimento de polarização da jornada afeta os postos de trabalho das mulheres nas diversas ocupações e setores econômicos e como se conectam à persistência ou às alterações das assimetrias e das desigualdades de rendimentos do trabalho entre gêneros. Esta análise além de contribuir com discussão a respeito dos novos arranjos de contratação em termos de horas trabalhadas, onde trazem impactos tanto para os postos de trabalho quanto para o trabalhador, também se embasa nas variadas limitações e riscos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho.

Primeiramente, apresentam-se a base de dados e as variáveis que são utilizadas tanto para a análise exploratória quanto para os modelos econométricos que buscam explorar as particularidades e singularidades da jornada conectadas aos rendimentos do trabalho e verificar como a estratégia empírica produzida pelas estimativas se aproximam e se ajustam à realidade do cenário trabalhista brasileiro. Logo após, são descritos os modelos econométricos *Logit* Multinomial, que tem intenção de verificar os fatores que influenciam na probabilidade de estar em determinada categoria da jornada em detrimento de outra segundo características individuais e dos postos de trabalho; e das Regressões Quantílicas, que tem como objetivo verificar as assimetrias de rendimentos do trabalho entre os ocupados nos diversos arranjos da jornada e, assim, analisar a evolução da desigualdade ao longo da distribuição de rendimentos mensais e por hora. Por fim, é descrita uma proposta alternativa que tem a intenção de explorar como as diferenças de qualificação nas ocupações estão relacionadas às mudanças da jornada e dos rendimentos do trabalho por hora para os homens e as mulheres.

Este capítulo se subdivide em: *i)* base de dados e variáveis; *ii)* modelo *logit* multinomial; *iii)* modelo de regressões quantílicas e; *iv)* a relação entre a demanda de qualificação nas ocupações e as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos por hora do trabalho.

#### 3.1 Base de dados e variáveis

São utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 2012 e 2019. A escolha da PNADC se deve em razão das múltiplas possibilidades de

investigação a respeito das características socioeconômicas e demográficas do País, como trabalho, rendimento, educação, gênero, idade, raça e, também, por possuir representatividade em âmbito nacional.

A PNADC é constituída pela metodologia de painel rotativo. Segundo Hoffmann, Jesus e Almeida (2018), como a coleta dos dados da PNAD Contínua é distribuída ao longo do ano, tal fato contribui para melhor capturar as desigualdades nos rendimentos do trabalho. Desta maneira, atende aos critérios para a análise do movimento de polarização da jornada conectado às desigualdades de rendimentos do trabalho.

Em termos da jornada, as modificações ocorridas no mundo do trabalho afetam todos os agentes da economia – especialmente os grupos minoritários do mercado de trabalho que incluem as mulheres. Com o balanço destes dois pontos no tempo, 2012 e 2019, será possível realizar a análise das relevantes transformações recentes no cenário trabalhista brasileiro, como o aumento da participação feminina, o perfil etário dos ocupados e a expansão do setor de serviços interligadas às questões das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho, sobretudo nas formas de inserção ocupacional e setorial.

Por meio dos microdados da PNADC, foi organizada uma base de dados para cada ano e para todo o Brasil apenas com os indivíduos ocupados referente à situação dos domicílios no espaço urbano e segundo características individuais e dos postos de trabalho, conforme indica o Quadro 1. A jornada de trabalho é analisada de acordo com as horas normalmente semanais trabalhadas no trabalho principal, divididas nas seguintes categorias: 1-10; 11-20; 21-30; 31-40; 41-50 e; 50 horas ou mais. Optou-se pela análise mais desagregada da jornada devido ao aumento da proporção de ocupados em postos de trabalho a tempo parcial. A jornada de trabalho parcial involuntária tende a incidir, por sua vez em relações de trabalho mais precárias, especialmente para os trabalhadores sem carteira assinada ou em contratos intermitentes de trabalho, uma vez que podem remunerar por no mínimo uma hora de serviço prestado.

Conforme indica a Figura 1, ao longo do período analisado, as mulheres são concentradas em jornadas de trabalho muito inferiores às dos homens. De 2012 para 2019 as estimativas mostram uma ampliação nas diferenças de jornadas entre os sexos: a distribuição das horas para os homens passou a ter maior inclinação à direita indicando a concentração masculina em jornadas superiores a 40 horas. A distribuição da jornada de trabalho para as mulheres em ambos os anos possui inclinação à esquerda, isto é, as mulheres concentradas em jornadas de trabalho menores quando comparadas aos homens, apesar do aumento do sexo masculino em jornadas reduzidas. As estimativas da densidade kernel, refletem a importância além da média para a distribuição de horas do trabalho principal.

Quadro 01 – Descrição das variáveis

Variável	Definição
Sexo	Variável binária com o valor 0 para Mulher e 1 Homem
Cor/Raça	Variável binária com o valor 0 para Negros (pardos + pretos) e 1 Brancos
Grupos de idade	Variável categórica construída a partir da idade dos indivíduos ocupados. As categoriais são: 1) 18-29 anos; 2) 30-54 anos; 3) >55 anos
Grupos de anos de educação	Variável categórica a partir de anos de estudo. As categorias são: 1) Analf. + analf. + funcional; 2) Ens. Fundamental Incompleto; 3) Ens. Médio Incompleto; 4) Ens. Superior Incompleto; 5) Ens. Superior Completo
Jornada de Trabalho	Variável categoria construída a partir de horas normalmente, por semana, trabalhadas no trabalho principal. As categorias são: 1) 1-10h; 2) 11-20h; 3) 21-30h; 4) 31-40h; 5) 41-50h; 6) >50h
Posição na Ocupação	Variável construída a partir de posição na ocupação do trabalho principal e categoria do emprego do trabalho principal. As categorias são: 1) Emprego com carteira; 2) Emprego sem carteira; 3) Conta própria; 4) Empregador
Grupamentos ocupacionais	Grupamentos ocupacionais da classificação brasileira de ocupações para pesquisas domiciliares. Excluiu-se os membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares e as ocupações maldefinidas. Os grupamentos são: 1) Dirigentes; 2) Prof. das Ciências e Intelectuais; 3) Técnicos de Nível Médio; 4) Trabalhadores de serv. adm. 5) Vend. e Prest. de serviços e comércio; 6) Trabalhadores agrícolas; 7) Trab. da construção, das artes mecânicas e outros; 8) Op. de instalações e máquinas e montadores; 9) Ocupações elementares
Tipologia de intensidade de gênero nas ocupações	Variável construída a partir dos subgrupos principais. As categorias são: 1) Ocupações com predominância feminina; 2) Ocupações integradas; 3) Ocupações com predominância masculina
Grupamentos de setores de atividade econômicas	Grupamentos de atividade principal do trabalho principal da Classificação Nacional de Atividades Econômicas Domiciliar. Excluiu-se as atividades maldefinidas. Os grupamentos são: 1) Agrícola; 2) Indústria; 3) Construção; 4) Comércio, reparação de veículos; 5) Transporte, armazenagem e correio; 6) Alojamento e alimentação; 7) Informação, comunicação e atividades diversas; 8) Adm. pública, defesa e seg. social; 9) Educação, saúde e serviços sociais; 10) Outros serviços; 11) Serviços domésticos
Rendimentos	Rendimento mensal habitual do trabalho principal
Rendimentos-hora	Rendimento mensal habitual do trabalho principal por hora

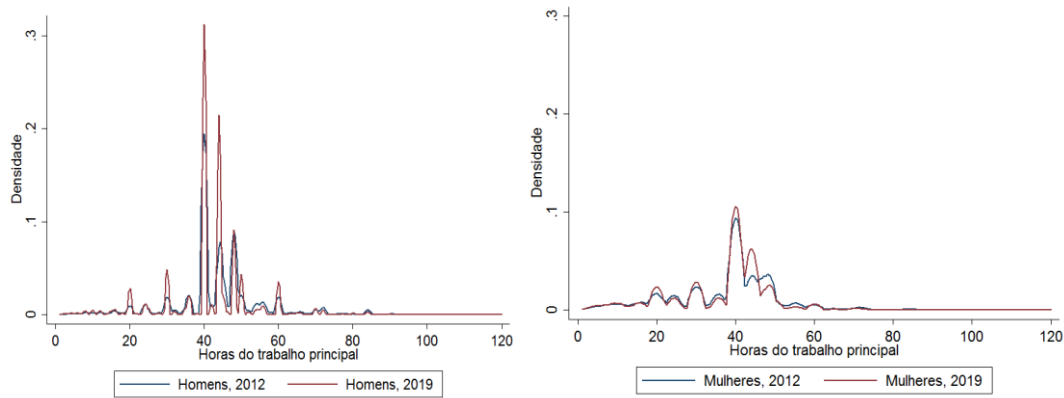
Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Os rendimentos<sup>4</sup> da população ocupada são examinados através do rendimento mensal habitual do trabalho principal. São utilizados tanto o rendimento mensal como o horário. As Figuras 02 e 03 apresentam as estimativas da densidade kernel para os rendimentos do trabalho rendimentos principal mensal e por hora separadas por sexo, respectivamente. Ao longo do

<sup>4</sup> Os dados foram deflacionados para valores de 2019 de acordo com o deflator para rendimentos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADC), disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

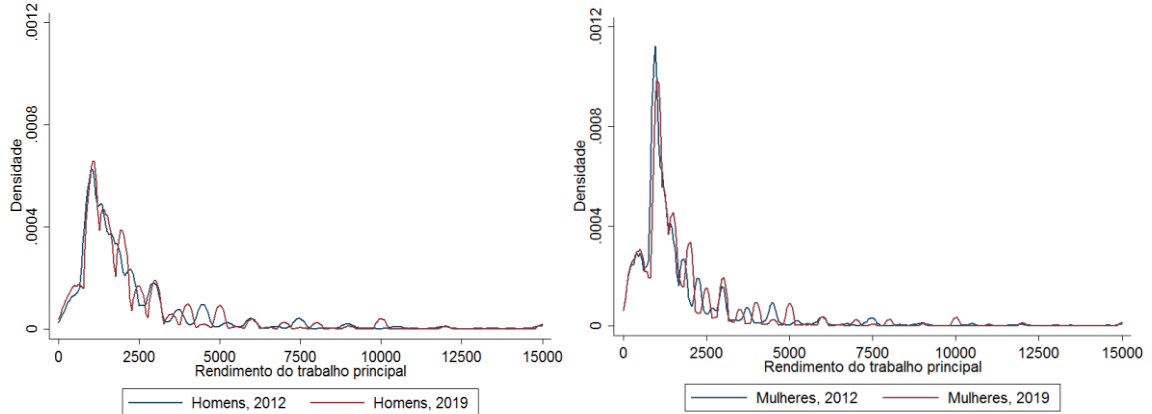
tempo não aconteceram consideráveis mudanças nos diferenciais de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, porém a concentração nestes rendimentos aumentou entre o período

Figura 01- Densidade Kernel para horas do trabalho principal, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019



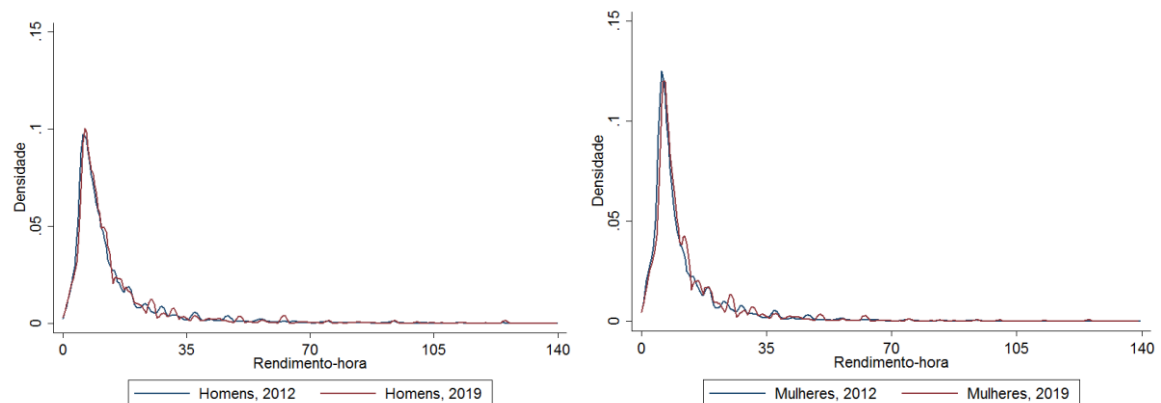
Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Figura 02- Densidade Kernel para rendimento do trabalho principal mensal, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Figura 03 - Densidade Kernel para rendimento do trabalho principal por hora, homens e mulheres ocupados, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

de 2012-2019. Além do baixo crescimento destas duas medidas de rendimentos, há um cenário de oscilações na atividade econômica e baixo dinamismo no mercado de trabalho que retratam uma grande preocupação para os níveis de concentração de rendimentos do trabalho e para as desigualdades sociais.

Para verificar como características produtivas e não produtivas dos ocupados se correlacionam à jornada de trabalho remunerada, são utilizadas variáveis de níveis individuais e dos postos de trabalho. Ao nível individual, as variáveis selecionadas são: sexo, cor/raça, grupos de idade e grupos de anos de estudo. O sexo e a raça são correlacionados com a discriminação no mercado de trabalho, uma vez que se traduz em rendimentos do trabalho de forma diferenciada entre indivíduos com a mesma produtividade. Os grupos de idade são analisados entre 18 e 29 anos; 30 e 54 anos e >55 anos. Apesar do grupo etário com mais de 55 anos de idade ser representado por indivíduos com maior probabilidade de saída do mercado de trabalho, ao longo dos anos vêm se intensificando a participação dos mesmos nas taxas de ocupação. A escolaridade dos ocupados é analisada segundo os seguintes grupos de anos de estudo: analfabetismo + analfabetismo funcional; ensino fundamental incompleto; ensino médio incompleto; ensino superior incompleto; e ensino superior completo.

Em relação às características dos postos de trabalho são utilizadas variáveis correspondentes ao perfil de inserção ocupacional – emprego com carteira assinada, emprego sem carteira assinada, conta própria e empregador, o tipo de atividade desenvolvida no trabalho principal e os grupos ocupacionais. Ademais, como uma boa parte da análise deste trabalho é desenvolvida entre homens e mulheres, classificou os subgrupos principais de acordo com a tipologia de intensidade de gênero nas ocupações: com predominância feminina, integrada ou com predominância masculina, conforme indica o Anexo E. Para tal classificação é utilizada a seguinte métrica:

- i. Se  $(M_i + 0,10) \leq M_i \leq 1$  a ocupação é considerada com predominância feminina;
- ii. Se  $(M_i - 0,10) < M_i < (M_i + 0,10)$  a ocupação é considerada como integrada;
- iii. Se  $0 \leq M_i \leq (M_i - 0,10)$  a ocupação é considerada com predominância masculina.

Onde  $M_i$  representa a proporção de mulheres ocupadas em determinado período de tempo.

Esta classificação tem o objetivo de complementar a análise e explorar os diferenciais na jornada e nos rendimentos do trabalho nas classificações ocupacionais com maior grau de agregação e, também de maneira desagregada. Segundo Howell *et al.* (1999) em grandes grupos ocupacionais que possuem postos de trabalho muito distintos, tendem a mostrar resultados não muito compatíveis com a realidade do mercado de trabalho devido ao elevado número de ocupações que demandam níveis baixos, moderados e altos de qualificação dos trabalhadores.



De modo a suprir esta lacuna, a análise de ambas classificações ocupacionais se justifica em consequência da alta heterogeneidade dos grupos ocupacionais, sendo capaz de influenciar em uma análise ocupacional com maior robustez nas dimensões da jornada e dos rendimentos do trabalho.

### **3.2 Modelos econométricos**

A seguir é apresentada a descrição dos modelos Logit Multinomial e de Regressões Quantílicas aplicados às questões que envolvem a jornada e os rendimentos do trabalho principal. O primeiro modelo tem a finalidade de responder quais fatores influenciam nas chances individuais de estar cumprindo determinada categoria da jornada de trabalho em detrimento de outra. Parte-se da hipótese que a polarização da jornada – curtas e longas cargas horárias de trabalho - indica uma das dimensões da precarização das relações de trabalho no que tange às jornadas despadronizadas, e exercem maiores influências para trabalhos pouco produtivos e para os grupos minoritários do mercado de trabalho – mulheres, negros, jovens e mão-de-obra menos qualificada. Assim, pelo Modelo Logit Multinomial, são exploradas as variadas características tanto individuais quanto dos postos de trabalho interligadas às jornadas, que tem a intenção de sustentar a esta hipótese conceitual de polarização e não apenas a comparação de um nível de referência em relação aos demais arranjos das jornadas de trabalho.

Por outro lado, o Método das Regressões Quantílicas tem o objetivo principal de identificar as desigualdades ao longo da distribuição de rendimentos do trabalho principal existentes entre os ocupados que cumprem jornadas de trabalho muito curtas e muito longas. Adicionalmente, a análise é realizada tanto para o rendimento do trabalho principal mensal quanto por hora, devido às especificidades do trabalho a tempo despadronizado e integral que remuneram de formas distintas. Conforme explorado pela literatura nacional e internacional, a diminuição da jornada de trabalho exerce maiores influências para aqueles trabalhadores que auferem baixos e médios rendimentos do trabalho, especialmente as mulheres. Desta maneira, a análise destas duas medidas de rendimentos associando à jornada, contribui para o debate atual das transformações no mercado de trabalho brasileiro no que tange ao movimento de polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho no período de 2012-2019. Ademais, a análise permite verificar ao longo do tempo como estas duas medidas de rendimentos do trabalho se entrelaçam às persistências ou discontinuidades dos padrões de assimetria e das desigualdades na distribuição dos rendimentos mensais e por hora trabalhada segundo as características individuais e dos postos de trabalho dos ocupados.

### 3.2.1 Modelo Logit Multinomial

O Modelo Logit Multinomial (MNL) é um modelo de respostas discretas que apresenta mais de duas alternativas na variável dependente. Este modelo explica a variação em uma variável dependente categórica e não ordenada como uma função de uma ou mais variáveis independentes. Na estimação, uma das categorias da variável dependente é escolhida como base de comparação e cada uma das outras categorias apresentam seu próprio conjunto de estimativas para os parâmetros (WOOLDRIDGE, 2002).

A utilização deste modelo se aplica para estimar, em dois pontos no tempo, quanto cada variável influencia a probabilidade de estar em determinada categoria de jornada de trabalho segundo características individuais e dos postos de trabalho, em razão de não existir um ordenamento para as categorias da jornada. Desta forma, a variável dependente para estimação do Modelo Logit Multinomial é a de jornada de trabalho representada pelas seguintes categorias:

- i.* 1-10 horas
- ii.* 11-20 horas;
- iii.* 21-30 horas;
- iv.* 31-40 horas;
- v.* 41-50 horas e;
- vi.* Mais de 50 horas.

Utilizou-se como categoria-base a jornada de trabalho entre 31-40 horas, sendo possível a comparação da mesma com as demais categorias definidas no modelo separadamente. A escolha desta categoria-base ocorre porque a maioria dos indivíduos são concentrados nesta duração do trabalho. Contudo, nas últimas décadas, está sendo observado o aumento de indivíduos ocupados em jornadas a tempo parcial e em longas horas de trabalho. Assim, torna-se relevante a comparação da jornada de trabalho em que os indivíduos estão concentrados em relação às jornadas representadas por insuficiência e, também, pelas extenuantes e cansativas horas de trabalho.

Neste modelo, o interesse ocorre sobre as probabilidades de respostas:  $p_j(x) = P(h = j|x)$ ,  $j = 1, 2, \dots, 6$ . Como as probabilidades devem ter soma igual a 1,  $p(h = 1|x)$  é determinado dado que se conhece as probabilidades para  $j=2, 3, \dots, 6$ .

No Logit Multinomial, assume-se que o indivíduo ocupado  $i$  esteja na jornada  $j$  no mercado de trabalho, uma vez que, a mesma lhe apresenta um maior nível de utilidade entre as

demais categorias da jornada de trabalho, dado o vetor  $X$  de seus atributos pessoais e as características dos postos de trabalho. Formalmente:

$$P_{ji} = P(h_{ji} = j | x_i) = \frac{\exp(X_i \beta_j)}{1 + [\sum_{h=1}^5 \exp(X_i \beta_h)]} \quad j = 1 \dots 6 \quad (1)$$

Em que  $h_{ji}$  é a variável dependente que representa a situação que o indivíduo se encontra em relação à jornada de trabalho,  $p_{ji}$  representado pela probabilidade do indivíduo estar diante das seis situações,  $x_i$  é a matriz de características individuais e dos postos de trabalho e  $\beta_j$  é o vetor de parâmetros da estimação.

O processo de estimação é melhor executado pelo método de máxima verossimilhança (EMV). Estima-se o  $\beta$  ao maximizar  $\sum_{i=1}^N l_i(\beta)$ .  $l_i(\beta)$  é representado pela função de log-verossimilhança. Formalmente:

$$l_i(\beta) = \sum_{j=1}^J 1 [h_i = j] \log[p_j(x_i, \beta)] \quad (2)$$

Sendo  $h_i$  representada pela variável dependente – jornada de trabalho - que pode assumir os valores de resposta das categorias  $J$  condicionado às variáveis explicativas do vetor  $X_i$ .

A interpretação da regressão logística multinomial pode ser em termos das taxas de risco relativo, usualmente chamadas de razão de probabilidades (*odds ratio*). Estas taxas são obtidas exponenciando os coeficientes do Logit Multinomial – em termos de log de chances. A razão de risco relativo é interpretada da seguinte maneira: para cada mudança de unidade em  $x$ , a razão de risco relativo  $j$  em relação à categoria de referência pode mudar por um fator de estimativa do respectivo parâmetro. Sendo assim a razão de probabilidades (*odds ratio*) pode ser representada desta maneira:

$$\frac{p_j(x, \beta)}{p_1(x, \beta)} = \exp(x \beta_j) \quad (3)$$

Sendo  $p_j(x \beta_j)$  a probabilidade de resposta representada na equação (1).

Apesar das limitações do modelo logit multinomial, como a hipótese de Independência de Alternativa Irrelevante (IIA) em que dado duas alternativas e adicionando a terceira não irá alterar a distribuição de probabilidade de chances, este modelo apresenta vantagens em relação à possibilidade de adicionar tanto variáveis categóricas quanto contínuas. Além do mais, devido a variável dependente conter múltiplas categorias da jornada de trabalho, possibilita uma análise exploratória mais rica em relação aos indivíduos ocupados diante de um grupo de alternativas possíveis.

Desta maneira, o modelo logit multinomial se adequa para responder à questão conceitual levantada sobre os fatores que afetam as chances dos indivíduos de estarem em determinada categoria de jornada de trabalho em detrimento de outra. Explorando a dimensão da jornada de trabalho remunerada segundo as variadas características individuais e dos postos de trabalho, busca-se a contribuição desta temática para o mercado de trabalho brasileiro em um período recente e marcado por variadas transformações de cunho estrutural e conjuntural, como mudanças no perfil da força de trabalho, processos de trabalho cada vez mais automatizados, expansão do setor de serviços e alterações nas formas de contratação - em termos de horas de trabalho, entre outras. Conclui-se que a questão apresentada concernente à jornada de trabalho é aplicável ao método de regressão logística multinomial, uma vez que o modelo permite examinar e comparar os extremos polarizados das jornadas de trabalho diante de uma categoria de referência e têm grandes chances de retratar os desdobramentos recentes das transformações no mundo do trabalho brasileiro acerca da jornada.

### 3.2.2 Modelo de Regressões Quantílicas

Com o objetivo principal de analisar as desigualdades nos quantis da distribuição dos rendimentos do trabalho ao longo do tempo entre os ocupados que trabalham em diferentes arranjos da jornada de trabalho, utiliza-se o Método de Regressões Quantílicas. Especificamente, busca-se explorar as consequências da polarização da jornada interligando às duas medidas de rendimentos do trabalho.

Além da variável de rendimento do trabalho principal mensal, são utilizados os rendimentos por hora trabalhada, onde estes últimos são construídos a partir da razão entre o rendimento do trabalho principal recebido no mês e a jornada de trabalho mensal, ou seja, a jornada de trabalho semanal multiplicada por 4 semanas. Escolheu-se utilizar estas duas medidas de rendimentos do trabalho em razão das diferenças que existem nos rendimentos entre trabalhadores que recebem mensalmente e por hora. Ademais, analisar estas duas medidas de rendimentos do trabalho é importante devido que, nos últimos anos é presenciado o crescimento de empregos atípicos que incluem jornadas de trabalho muito curtas e longas e a expansão de contratos de trabalho ocasional e intermitente, onde se desconhece a duração do tempo de trabalho e, em muitas vezes, remuneram por no mínimo uma hora de serviço prestado (OIT, 2016).

Em razão das variáveis de rendimentos do trabalho apresentarem a tendência de conter um número expressivo de *outliers*, a utilização deste método se justifica, pois, as regressões

quantílicas são mais robustas mesmo com a presença de *outliers* quando comparadas à regressão dos Mínimos Quadrados Ordinários (OLS). Ademais, como os diferentes arranjos da jornada de trabalho recaem na elevada desigualdade de rendimentos entre os indivíduos que cumprem jornada a tempo despadronizado e integral, as estimativas das regressões quantílicas apresentam resultados mais robustos permitindo averiguar a resposta de cada quantil e utiliza a mediana como medida de tendência central.

Conforme é abordado em Goldin (2015) trabalhadores de média e baixa renda que são remunerados por hora trabalhada e que cumprem jornadas inferiores a 40 horas, sofrem penalidades nos rendimentos do trabalho mais elevadas quando comparados aos trabalhadores em tempo integral. Enfatizando esta análise para o contexto brasileiro, Mocelin (2011) argumenta que reduções na jornada de trabalho no Brasil afetam em proporções muito elevadas a mão-de-obra menos qualificada e em postos de trabalho precários ocasionando um impacto direto nos rendimentos do trabalho por hora.

À vista disto, a análise das desigualdades dos rendimentos do trabalho principal conectadas com a jornada de trabalho através das estimativas das regressões quantílicas, contribui com a literatura econômica nacional, que aborda a temática da jornada trabalho recaindo sobre as desigualdades de rendimentos/hora e mensal. Esta análise ao longo da distribuição dos rendimentos no período de 2012-2019 controlando por atributos individuais e dos postos de trabalho, é de suma importância devido às grandes transformações no cenário trabalhista brasileiro.

O método de regressões quantílicas foi introduzido por Koenker e Bassett (1978). A regressão mediana é um caso especial da regressão de quantis, em que será modelada os quantis na distribuição de rendimentos dado as características individuais e dos postos de trabalho dos indivíduos ocupados. Além da mediana (percentil 50°), são estimados os coeficientes a partir das regressões quantílicas para os percentis 10° e 90° das distribuições de rendimentos do trabalho dos ocupados. Desta maneira, será possível analisar como os percentis das medidas de rendimentos mudam em resposta ao conjunto de variáveis explicativas, especialmente no que tange à jornada de trabalho.

Descrevendo o modelo, temos que o  $\theta$ -ésimo quantil de regressão,  $0 < \theta < 1$ , pode ser definido como qualquer solução para o problema de minimização da soma ponderada dos valores absolutos dos resíduos. Desta forma, a função objetivo é dada por:

$$\mu_{\theta} = \left\{ \min_{b \in \mathbb{R}} \sum_{t \in \{t: y_t \geq b\}} \theta |y_t - b| + \sum_{t \in \{t: y_t < b\}} (1 - \theta) |y_t - b| \right\} \quad (4)$$

Substituindo o  $\beta$  na função objetivo representada pelo problema de minimização, temos:

$$\mu_{\theta} = \left\{ \min_{\beta} \frac{1}{n} \sum_{i:y_i \geq x_i \beta} \theta |y_t - x_i \beta| + \sum_{i:y_i < x_i \beta} (1 - \theta) |y_t - b| = \min_{\beta} \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - x_i \beta) \right\} \quad (5)$$

Em uma regressão mediana com  $\theta=0,5$  tem-se:

$$\mu_{\theta} = \min_{\beta} \frac{1}{n} \left\{ \sum_i |y_i - x_i \beta| \right\} \quad (6)$$

Ou seja, a equação 6 estima a mediana das variáveis dos rendimentos do trabalho principal, condicionada ao conjunto de variáveis individuais e dos postos de trabalho. Esta equação é semelhante à equação de mínimos quadrados ordinários, porém a regressão OLS estima a média da variável dependente. Isto quer dizer que, a regressão quantílica minimiza a soma dos resíduos absolutos em vez da soma dos resíduos quadrados (WOOLDRIDGE, 2002; CAMERON; TRIVEDI, 2005).

Sendo assim, a estimação dos outros quantis podem ser definidos via minimização da perda absoluta assimétrica esperada (*asymmetric absolute loss*) dando pesos diferentes para resíduos positivos e negativos resultando nos quantis. Sob a perda absoluta assimétrica esperada, a estimação das regressões quantílicas é mais eficiente do que a estimação pelos mínimos quadrados ordinários.

### **3.3 Relação entre a demanda de qualificação nas ocupações e as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho**

Esta seção tem o objetivo de apontar uma forma para desenvolvimento da relação entre as mudanças da jornada e dos rendimentos por hora de trabalho e as habilidades dos indivíduos nos setores de atividade econômica e nas ocupações tanto em um maior nível de agregação – grupos ocupacionais – quanto de forma mais homogênea – subgrupos ocupacionais. Estes últimos, são classificados de acordo com a tipologia de intensidade de gênero nas ocupações. Em relação à medida de habilidade, foi utilizada a proporção de indivíduos que possuem ensino superior completo, pois pode ser considerado substituto próximo para os requisitos de qualificação para o trabalho.

Conforme aborda Howell *et al.* (1999), à medida em que o trabalho demanda maior qualificação em virtude dos processos de trabalho estarem se tornando cada vez mais automatizados, a demanda por trabalhadores altamente qualificados se expande

progressivamente. Consequentemente, empregos que apresentam altos rendimentos do trabalho e crescimento da jornada, exigem níveis de escolaridade mais altos dos trabalhadores. Se este fato for válido, considerando o mercado de trabalho brasileiro, nos últimos anos houve diversas transformações estruturais das quais foram refletidas na incompatibilidade de níveis educacionais requeridas para as ocupações, isto é, muitos trabalhadores qualificados em busca e presentes em empregos que demandam baixa qualificação e vice-versa (DIAZ; MACHADO, 2008).

Esta proposta alternativa de explorar as alterações da jornada e dos rendimentos do trabalho interligados à educação em um período de tempo recente para os indivíduos – separados por gênero - nas ocupações e nos setores econômicos, enriquece e avança em relação à toda estratégica empírica apresentada até o momento. Agora, também será averiguado os trabalhadores nas ocupações em um maior nível de desagregação. Partir-se-á do pressuposto que nas classificações das ocupações e dos setores econômicos mais agregados, a correlação entre jornada e rendimento/hora do trabalho pode ser que não apresente resultados muito compatíveis com a realidade devido à maior heterogeneidade dentro dos grupos ocupacionais.

Assim, o intuito da análise ocupacional desagregada classificada de acordo com a intensidade de gênero nas ocupações, contribui para o preenchimento desta lacuna. Esta análise também recai nas discussões a respeito das desigualdades de gênero – no que tange à jornada e aos rendimentos do trabalho – manifestadas na estrutura ocupacional. Ademais, permite explorar como estas mudanças no mundo do trabalho, no período de 2012-2019, influenciam na perpetuação ou nas alterações dos padrões de desigualdades de gênero que conforme já mencionado, na maioria das vezes, se manifestam pela jornada e rendimentos do trabalho e pela segregação ocupacional por gênero.

Considerando estas observações, para explorar como esta medida de habilidade está relacionada à jornada e aos rendimentos por hora do trabalho nas ocupações e nos setores de atividade econômica, inicialmente, foram feitos cálculos referentes à jornada e aos rendimentos/hora do trabalho para cada grupo ocupacional, grupo de setor de atividade econômica e subgrupo ocupacional em relação à média destes grupos entre o período de 2012-2019. Posteriormente, são feitas as diferenças entre estes dois períodos, no esforço de compreender o comportamento da jornada e rendimentos/hora do trabalho nos grupos setoriais e nas ocupações ao longo do tempo. As fórmulas utilizadas para as variações da jornada e dos rendimentos/hora nas ocupações e setores em relação à média são:

$$\Delta \text{Jornada de Trabalho} = \left(\frac{H_i}{H}\right) t_2 - \left(\frac{H_i}{H}\right) t_1 \quad (7)$$

$$\Delta \text{Rendimento/hora} = \left(\frac{Y_i}{Y}\right) t_2 - \left(\frac{Y_i}{Y}\right) t_1 \quad (8)$$

Na equação 8,  $Y_i$  representa o rendimento/hora do trabalho da ocupação/setor  $i$ ,  $Y$  é o rendimento/hora médio,  $t_2$  é o último ano do período  $i$  e  $t_1$  é o ano inicial. O cálculo para a variação da jornada de trabalho ocorre da mesma maneira e indica a variação das horas semanais trabalhadas na ocupação/setor  $i$  em relação às horas médias trabalhadas nas ocupações/setores.

A medida de habilidade - proporção de ocupados com ensino superior - será explorada para cada conjunto de ocupações/setores presentes nos quadrantes representados pelos seguintes padrões:

- i.* Crescimento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho;
- ii.* Queda da jornada e crescimento dos rendimentos/hora do trabalho;
- iii.* Queda da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho;
- iv.* Crescimento da jornada e queda dos rendimentos/hora do trabalho.

Assim como a medida de habilidade, em cada quadrante dos gráficos de dispersão, serão contabilizadas as horas totais trabalhadas para dado conjunto de ocupações/setores no último período de análise – 2019 – de modo a identificar as disparidades de gênero em termos da jornada de trabalho mesmo com as mulheres sendo mais escolarizadas em relação aos homens. De modo a complementar a análise, nos gráficos de dispersão, são desenhadas linhas de regressão linear simples com o único intuito de verificar o poder explicativo da relação entre as mudanças de jornada e dos rendimentos/hora do trabalho. As equações destas regressões são apresentadas no interior das figuras.

Concluindo, o capítulo metodológico buscou apresentar a estratégia empírica utilizada para analisar a jornada conectada aos rendimentos do trabalho principal dos ocupados segundo as características individuais e dos postos de trabalho. Inicialmente, foram descritas detalhadamente a base de dados e as variáveis a serem utilizadas na análise descritiva e nos modelos econométricos. Além do mais, foram mostradas as estimativas da densidade kernel para a distribuição da jornada e dos rendimentos do trabalho – hora e mensal – dos homens e mulheres, no período de 2012-2019, com a finalidade de realçar os primeiros indícios existentes das desigualdades ao longo da distribuição da jornada e dos rendimentos do trabalho entre gêneros durante o período em análise.

Em seguida, para modelar a polarização da jornada de trabalho, onde analisa-se quanto cada variável influencia a probabilidade de estar em determinada categoria da jornada segundo características individuais e dos postos de trabalho, foi apresentada a metodologia do Logit Multinomial. É importante salientar que a escolha deste modelo se justifica em razão de



sustentar a hipótese conceitual que, os extremos da distribuição da jornada de trabalho indicam uma das dimensões da precarização das relações trabalhistas, uma vez que tanto jornadas relativamente curtas ou extremamente longas tendem a exercer maiores influências para trabalhos poucos produtivos e para os grupos minoritários do mercado de trabalho.

Para a análise dos diferenciais de rendimentos do trabalho principal, tanto o mensal quanto o por hora, ao longo da distribuição de rendimentos conectadas às assimetrias da jornada e de outras características individuais e dos postos de trabalho, utilizou-se o método das regressões quantílicas. Examinar as desigualdades ao longo da distribuição de rendimentos do trabalho, principalmente entre os trabalhadores a tempo despadronizado e integral, diante das variadas transformações no cenário trabalhista brasileiro – em termos da demanda de trabalho, contribui com a extensa literatura que trata sobre as desigualdades na jornada e nos rendimentos do trabalho. Além do mais, explorar a associação entre a jornada e os rendimentos do trabalho principal mensal e por hora e, também, estas duas mensurações de rendimentos segundo características individuais – gênero, raça, grupos de idade e educação - e dos postos de trabalho – por posição na ocupação, grupos ocupacionais e setores econômicos – enriquece a pesquisa e contribui a indicar a influência na sub e sobrerrepresentação de trabalhadores presentes em diferentes arranjos de jornada de trabalho e seus efeitos sobre as desigualdades de rendimentos.

Por fim, mas de extrema relevância e avanço na análise, foi apresentada uma proposta alternativa com a intenção de desenvolvimento de uma estratégia que explore o comportamento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho dos indivíduos nas ocupações desagregadas segundo a intensidade de gênero nos grandes grupos ocupacionais e de setores econômicos. A análise separada para mulheres e homens contribui para a discussão das desigualdades de gênero no mercado de trabalho interligando ao nível educacional dos indivíduos, uma vez que nos últimos anos a escolarização dos brasileiros está aumentando. Esta estratégia permite identificar os padrões das assimetrias e das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho e como se conectam à persistência ou às alterações das assimetrias e das desigualdades de gênero na estrutura ocupacional e setorial ao longo do período de 2012-2019.

A seguir, são apresentados os resultados da análise descritiva, dos modelos econométricos e da proposta alternativa para compreensão das mudanças da jornada e dos rendimentos por hora trabalhada ao longo do tempo.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O objetivo deste capítulo é explorar a jornada e os rendimentos do trabalho principal conectados às assimetrias de gênero, sobretudo manifestadas na estrutura ocupacional e setorial. Para isso, inicialmente, são utilizadas estatísticas descritivas para a apresentação e análise exploratória dos dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua Anual (PNADC) no período de 2012 e 2019. Posteriormente, partir-se-á para análise econométrica utilizando os modelos Logit Multinomial e de Regressões Quantílicas. O primeiro modelo verifica os fatores que influenciam na probabilidade de estar em determinada categoria da jornada de trabalho em detrimento de outra segundo as características individuais e dos postos de trabalho. No modelo de regressões quantílicas, o principal objetivo é avaliar o efeito controlado da jornada ao longo da curva e distribuição do rendimento do trabalho principal mensal e por hora. Por fim, são apresentados o comportamento ao longo do tempo da jornada e do rendimento/hora do trabalho de homens e mulheres nos grupos ocupacionais, setoriais e segundo a tipologia de intensidade de gênero nas ocupações desagregadas.

### **4.1 Análise das características individuais e dos postos de trabalho**

Esta seção explora as características individuais e dos postos de trabalho dos ocupados com a intenção de lançar um olhar inicial a respeito do comportamento da jornada de trabalho entre homens e mulheres, no período de 2012 e 2019. Além do mais, se explora o comportamento da taxa de ocupação ao longo do tempo com o objetivo de identificar como os diferenciais de faixas etárias e de gênero afetam e se relacionam à permanência no mercado de trabalho.

A Tabela 1 indica a distribuição dos ocupados por características individuais e referente aos postos de trabalho. É possível constatar que durante o período de 2012-2019, houve modificações na composição da mão-de-obra empregada. Os dados indicam que de 2012 para 2019 há uma maior proporção de mulheres e negros no mercado de trabalho, uma menor proporção de jovens, um aumento da proporção de trabalhadores em idade avançada e um aumento de indivíduos com maiores níveis educacionais.

Além do mais, apesar dos ocupados estarem concentrados em jornadas entre 31 e 40 horas, é demonstrado que houve aumento dos indivíduos em jornadas curtas e longas - 41 e 50 horas. Tal fato indica, possivelmente, o fenômeno da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, ou seja, as pessoas ocupadas que cumprem jornadas de trabalho inferiores a 40

horas, porém apresentam o desejo e disponibilidade para trabalharem mais horas e; também os indivíduos cumprindo longas e cansativas jornadas de trabalho em 2019 que, em determinado momento, acabam se tornando contraproducentes para o trabalho.

Tabela 01 – Distribuição dos ocupados residentes em áreas urbanas, segundo características individuais e dos postos de trabalho, 2012 e 2019 (em %) **(continua)**

Variáveis		2012	2019
Grupos de Horas trabalhadas	1-10h	2,45	3,05
	11-20h	6,11	7,40
	21-30h	9,40	10,09
	31-40h	37,60	36,42
	41-50h	32,87	35,83
	>50h	11,57	7,21
	Total	100	100
Sexo	Proporção de Homens	56,17	54,68
Raça	Proporção de Brancos	50,82	46,87
Grupos etários	18-29 anos	28,94	24,26
	30-54 anos	58,94	60,46
	>55 anos	12,11	15,29
	Total	100	100
Grupos de anos de estudo	Analfabeto + analfabeto funcional	9,60	6,00
	Ensino Fundamental Incompleto	18,46	15,18
	Ensino Médio Incompleto	16,28	13,62
	Ensino Superior Incompleto	40,07	44,04
	Ensino Superior Completo	15,60	21,17
	Total	100	100
Posição na ocupação	Emprego c/ carteira	58,38	53,49
	Emprego s/ carteira	15,72	16,54
	Conta própria	21,42	24,91
	Empregador	4,48	5,06
	Total	100	100
Grupamentos ocupacionais	Dirigentes	5,86	4,87
	Prof. das Ciências e Intelectuais	11,00	12,77
	Técnicos de Nível Médio	9,16	8,56
	Trabalhadores de serv. adm.	8,93	8,97
	Vend. e Prest. dos serviços e comércio	20,19	24,35
	Trab. Agrícolas	1,76	1,96
	Trab. da const., das artes mec. e outros ofícios	14,75	14,03
	Op. de instalações e máq. e montadores	9,98	8,71
	Ocup. Elementares	18,37	15,78
	Total	100	100

Variáveis		(conclusão)	
		2012	2019
Tipologia de intensidade gênero nas ocupações	Ocupações com predominância feminina	47,73	34,73
	Ocupações Integradas	16,29	32,48
	Ocupações com predominância masculina	35,98	32,79
	Total	100	100
Grupamentos de setores de atividade econômica	Agrícola	3,98	3,23
	Industrial	15,57	13,62
	Construção	9,03	7,62
	Comércio, veículo de reparação	20,36	20,32
	Transporte, armazenagem e correio	5,32	5,61
	Alojamento e alimentação	4,34	6,25
	Informação, comunicação e atividades diversas	12,30	12,74
	Administração pública, defesa e seguridade social	6,45	4,98
	Educação, saúde e serviços sociais	10,61	13,00
	Outros serviços	4,76	5,90
	Serviços domésticos	7,28	6,72
	Total	100	100

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

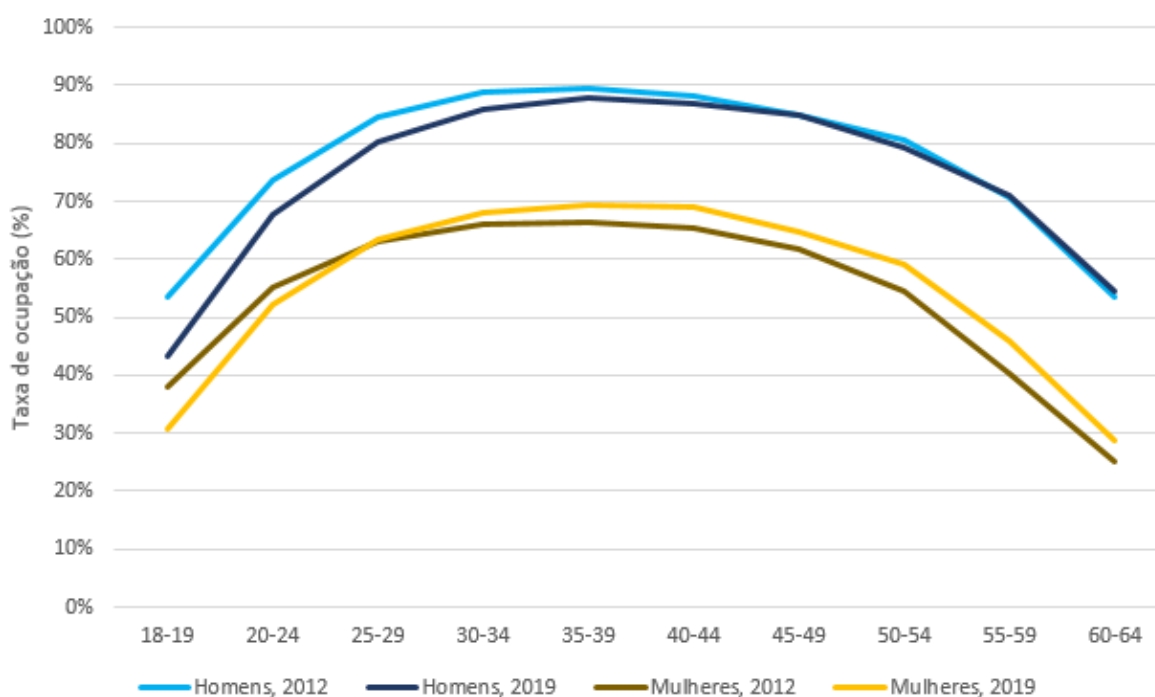
Quando analisadas as características dos postos de trabalho são observadas poucas mudanças em relação aos perfis de inserção ocupacional. Chama-se atenção para a diminuição dos vínculos empregatícios com carteira assinada e o aumento dos ocupados sem carteira e dos que trabalham como conta-própria. Com relação à estrutura ocupacional e setorial, é observado o aumento de ocupados no ramo dos serviços, enquanto ocorre uma diminuição da atividade industrial. Estes resultados ilustram às mudanças que vêm ocorrendo na estrutura produtiva e na capacidade de competitividade entre as economias que impactam o mercado de trabalho: o recente processo de desindustrialização e a expansão da terciarização, isto é, o aumento da participação dos trabalhadores em ocupações relacionadas ao setor de serviços (KON, 1999; ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019).

A Figura 4 tem o objetivo de apresentar a evolução das taxas de ocupação por sexo e grupos etários para os residentes em áreas urbanas e averiguar o efeito idade ao longo do tempo nestas taxas entre homens e mulheres. O comportamento destas taxas evidencia claramente os diferenciais entre os grupos de idade e por sexo. Observando as linhas representadas pelas taxas de ocupação de homens e mulheres durante o período de 2012-2019, a curva apresenta o formato de U invertido indicando o aumento até determinados grupos etários e, diminuindo para os grupos de idade mais avançada. O decaimento das taxas de ocupação é mais pronunciado para os trabalhadores de idade avançada e este comportamento é mantido ao longo

do tempo. Para os trabalhadores em idade avançada – especialmente para os acima de 55 anos de idade, o baixo comportamento desta taxa, indica, possivelmente, a saída do mercado de trabalho em razão dos benefícios de aposentadoria.

Quando a análise é realizada por sexo, é demonstrado um aumento considerável desta taxa para as mulheres em relação aos homens durante o período 2012-2019, apesar das taxas de ocupação dos homens se mostrarem superiores. Especialmente para as mulheres mais jovens, taxas menores de ocupação em relação aos grupos etários com idade mais avançada, se devem possivelmente por questões de seletividade amostral. Se por um lado, existe a dificuldade dos jovens para conseguirem o primeiro emprego corroborando o desencorajamento de procura de trabalho - principalmente para as mulheres, por outro, existe os jovens mais qualificados e com maior experiência que são mais seletivos para as vagas de trabalho oferecidas e, portanto, permanecem por um maior tempo desempregados (MENDONÇA *ET AL.*, 2012).

Figura 04 – Taxa de ocupação por grupos etários, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Em síntese, pode-se dizer que apesar das modificações ocorridas para a força de trabalho em termos da maior participação feminina, níveis educacionais mais elevados e alterações na estrutura etária no mercado de trabalho, as mulheres têm taxas de ocupação muito inferiores aos homens indicando os diferenciais entre os gêneros ainda explícitos no cenário trabalhista.

A seguir, expande-se esta análise dos ocupados enfatizando as desigualdades entre homens e mulheres na dimensão da jornada de trabalho remunerada.

#### **4.2 Disparidades de gênero na jornada de trabalho**

A princípio, a análise da jornada de trabalho dos ocupados é examinada por sexo e grupos etários. A Figura 5 mostra que, além dos trabalhadores em idade avançada compreenderem ao grupo etário com maior saída no mercado de trabalho, os mesmos estão em menores proporções em jornadas longas em relação ao regime de horas estipulado no Brasil quando comparados aos trabalhadores mais jovens. Uma das possíveis razões para os trabalhadores em idade avançada decidirem permanecer no mercado de trabalho, mesmo com jornadas mais curtas, seria devido à complementação de renda domiciliar além do benefício de aposentadoria e de outras transferências privadas que os idosos recebem (WAJMAN; HERMETO; OLIVEIRA, 2004; CAMARANO ET AL; 2007; QUEIROZ *ET AL.*, 2018).

Por outro lado, a maioria dos jovens cumprem jornadas de trabalho mais longas entre 41 e 50 horas, especialmente os jovens do sexo masculino. Estes resultados seguem a trajetória do trabalho de Venturi e Torini (2014), que apontam a necessidade de melhoria das condições de inserção de trabalho dos jovens, como o aumento de oportunidades, qualidade e opções de emprego.

É observado que durante o período analisado, poucas são as variações no padrão da distribuição do sexo feminino entre as faixas da jornada de trabalho: as mulheres se mantêm em maiores proporções em trabalhos a tempo parcial quando comparadas aos homens. Conforme enfatizado pela literatura econômica que trata a respeito das desigualdades de gênero na jornada de trabalho (LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009; GOLDIN, 2015; OTOBE, 2017; OYER, 2020) as mulheres, muitas das vezes são concentradas em jornadas de trabalho parciais devido à necessidade de partilha do tempo com as tarefas domésticas e cuidado com os filhos.

Ao longo do tempo, houve um aumento mais expressivo da proporção de trabalhadores homens em jornadas mais curtas, todavia, é nítido que as mulheres – em ambos os anos - têm uma maior participação no mercado de trabalho em jornadas com menor extensão de horas. Uma das possíveis razões para o aumento dos ocupados em jornadas curtas e de longas horas, se deve às alterações nos padrões de trabalho no Brasil e o aumento da flexibilidade no tempo e local de trabalho, por exemplo, trabalhos com contratos por intermitência e, conseqüentemente, jornadas de trabalho instáveis. Conforme aborda Goldin (2015), um

mercado de trabalho marcado por baixo desempenho ocasiona aumento de vínculos empregatícios em condições de intermitência sendo mais prejudicial para os trabalhadores que auferem rendimentos moderados a baixos, especialmente para as mulheres.

Figura 05- Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos de idade, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019

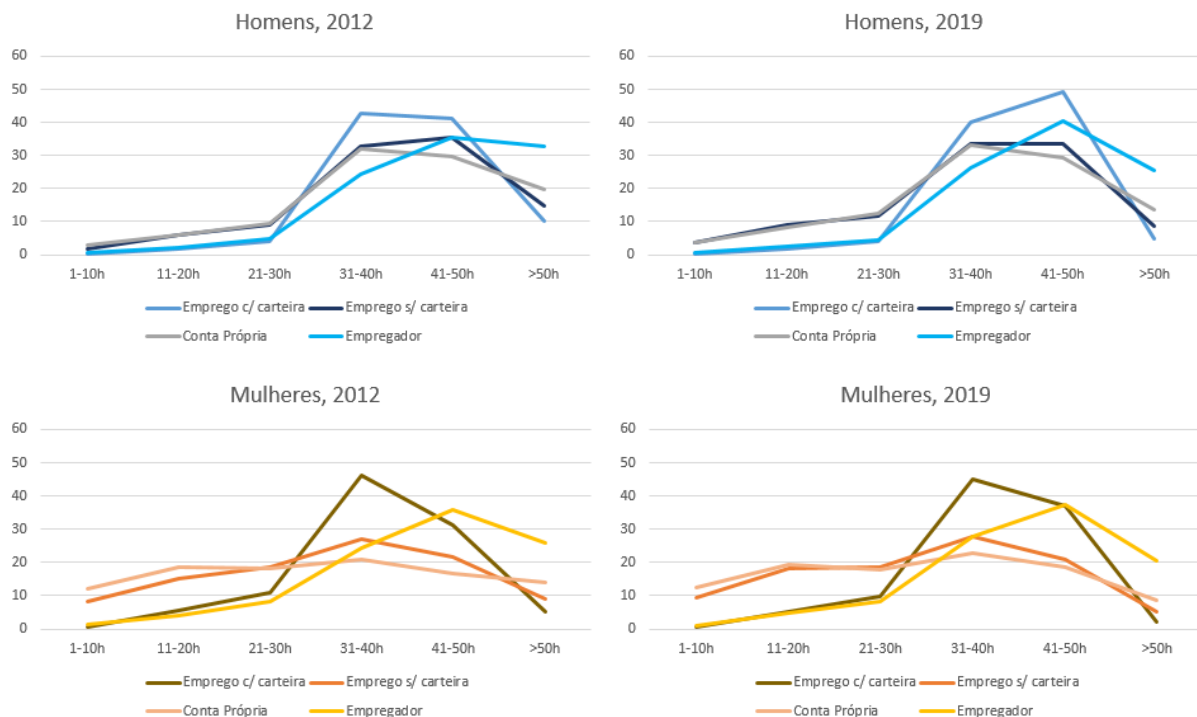


Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

A Figura 6 apresenta as jornadas de trabalho dos ocupados de acordo com o sexo e a posição na ocupação. Entre o período 2012-2019 houve aumento dos trabalhadores com carteira assinada em jornadas mais longas - para os homens, essa variação foi maior em relação às mulheres. Por outro lado, os trabalhadores sem carteira assinada, apresentam pouca variação da jornada de trabalho exercida ao longo do tempo. Quando se explora os trabalhadores sem carteira separados por sexo, a proporção de mulheres ocupadas nas diferentes jornadas de trabalho neste perfil de inserção ocupacional apresenta um padrão sem diversificação; por outro lado, os homens são concentrados em jornadas integrais. Esta análise se encaixa para os trabalhadores por conta própria.

Lee, McCann e Messenger (2009) abordaram que, em muitas vezes as mulheres menos escolarizadas e que não possuem habilidades específicas para entrada no mercado de trabalho, acabam não apresentando outras escolhas, à exceção de se inserirem na condição de trabalho autônomo. Ademais, o predomínio das mulheres em jornadas com menor extensão de horas em relação aos homens, é um indício da possibilidade em conseguirem conciliar o trabalho remunerado com os cuidados dos filhos e afazeres domésticos. É importante notar os perfis da jornada de trabalho entre os ocupados como conta própria e empregador: apesar da natureza jurídica dos mesmos, os empregadores são concentrados em jornadas muito superiores em relação aos ocupados como conta própria. Se por um lado, os que trabalham como autônomo são sobrerrepresentados em jornadas de trabalho menores, por outro lado, os empregadores cumprem longas e cansativas jornadas. Como enfatiza a literatura, jornadas marcadas pela insuficiência de horas e extremamente longas, são indicadoras da precarização das relações de trabalho.

Figura 06 – Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e posição na ocupação, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Os dados mostram que os diferenciais da jornada de trabalho entre os grupos ocupacionais são mais pronunciados do que as assimetrias intra-ocupacionais, ou seja, dentro dos grupos ocupacionais ou por sexo conforme indica a Figura 7. As horas de trabalho exercidas



nos grupamentos ocupacionais ligadas ao setor de serviços apresentam padrões distintos com relação aos demais grupos ocupacionais, como os trabalhadores ligados ao ramo da construção e das artes mecânicas. Nos grupos ocupacionais interligados aos diferentes tipos de serviço, é demonstrada uma proporção muito baixa de trabalhadores em jornadas curtas e alta proporção de ocupados cumprindo um padrão extenso de trabalho.

Para esta análise é necessário levantar em consideração as variadas mudanças estruturais e no perfil da força de trabalho ocorridas nos últimos anos. Algumas destas mudanças são em relação à terciarização brasileira, ou seja, o aumento da participação do setor de serviços tanto na produtividade como na mão-de-obra empregada (ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019) e as transformações na estrutura ocupacional ocasionadas pela reestruturação produtiva. Conforme aborda Messenger (2004), o setor de serviços influencia nos padrões dos arranjos da jornada de trabalho, independente das economias serem desenvolvidas ou ainda em desenvolvimento.

As mulheres contam com jornadas de trabalho menores independente do grupo ocupacional nas quais estão inseridas, no entanto estes diferenciais ficam mais explícitos para as trabalhadoras das ocupações elementares; da construção; e das profissionais das ciências.

A análise da jornada de trabalho para as ocupações se estende para os grupos de setores econômicos. Pela Figura 8 são mostradas ínfimas mudanças nos arranjos da jornada de trabalho ocorridas de 2012 para 2019. Os diferenciais de gênero na jornada de trabalho nos grupos de setores de atividade econômica, aparentemente, são menores quando comparados aos grupos ocupacionais.

Um padrão relevante a ser explorado é o da jornada de trabalho no setor de transporte, armazenagem e correio. Diferente dos demais setores de atividade econômica, as mulheres estão em maior proporção em jornadas entre 31 e 40 horas em relação aos homens e se mantém ao longo do período analisado. É interessante notar este padrão, uma vez que este setor é visto como um ambiente ainda voltado ao universo masculino.

A jornada nos grupos setoriais ligados aos serviços – por exemplo, comércio; transporte, armazenagem e correio e; informação, comunicação e outras atividades – é marcada por longas horas de trabalho e baixa proporção de ocupados em jornadas consideradas parciais, inclusive as mulheres. Por outro lado, nos serviços relacionados à saúde, educação e serviços sociais existe uma proporção alta de ocupados em jornadas curtas e baixa em jornadas mais extensas – resultado semelhantes ao de Lee, McCan e Messenger (2009).

Figura 07 – Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos ocupacionais, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

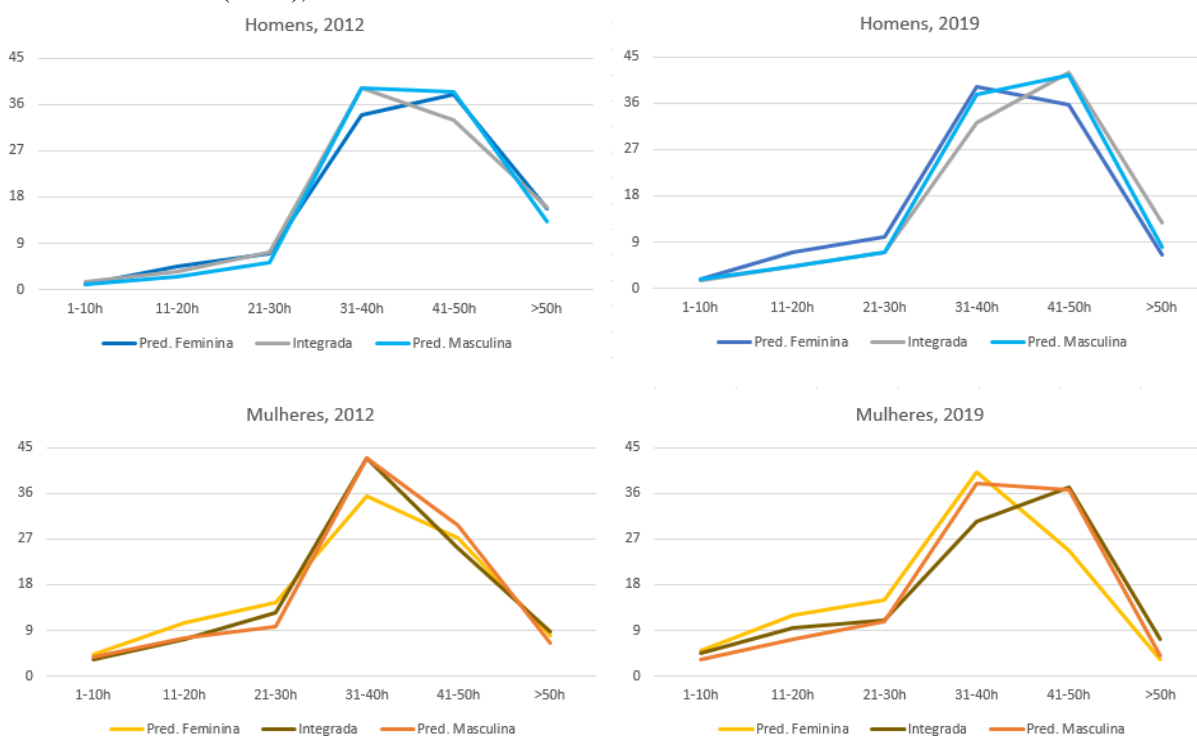
Figura 08 - Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos dos setores de atividade, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Aqui, é importante destacar o setor de atividade econômica ligado à esfera pública: administração pública, defesa e seguridade social – ficando claro o diferencial da jornada de trabalho dos ocupados do setor público em comparação aos demais grupos dos setores privados. Há, de certa maneira, uma maior flexibilidade das jornadas de trabalho no setor público e, para as mulheres, pode vir a ser uma forma de conciliação entre trabalho e família, conforme já discutido.

Figura 09 – Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e a intensidade de gênero nas ocupações, homens e mulheres (em %), 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

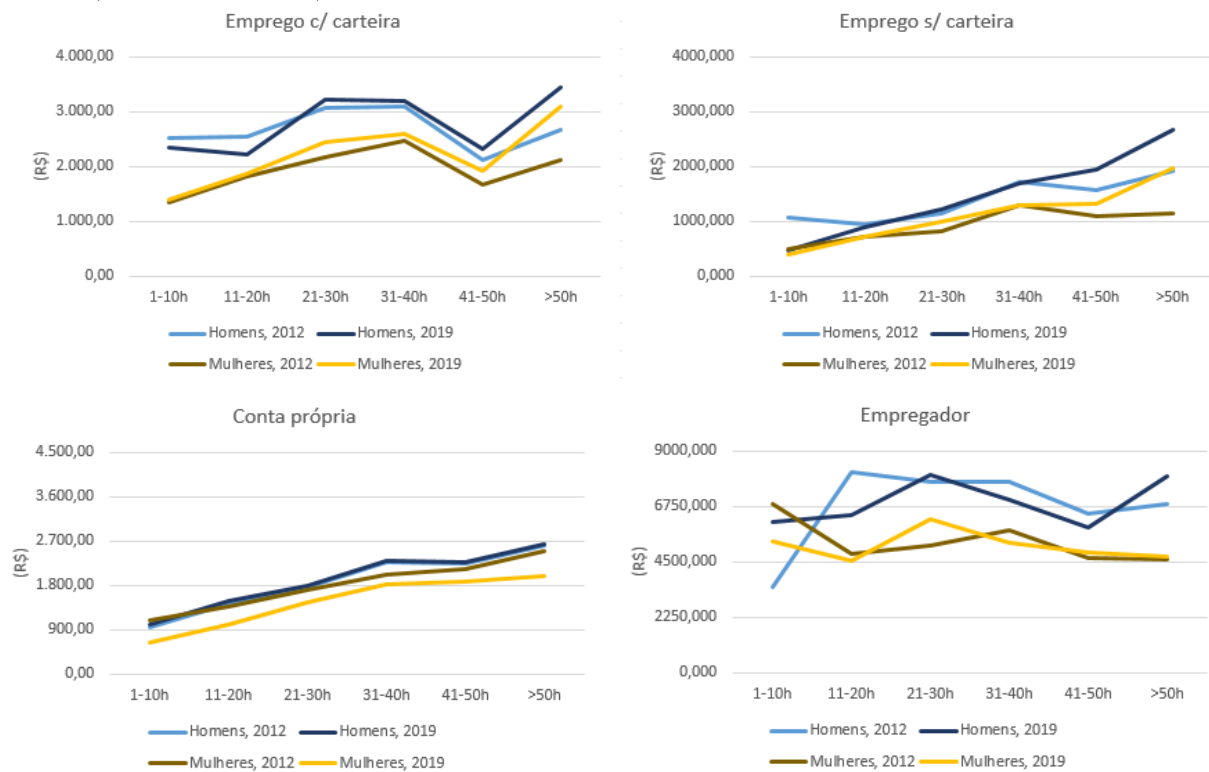
Verificando a jornada de trabalho de acordo com as ocupações segundo a intensidade de gênero, a Figura 9 demonstra o crescimento da proporção de homens em ocupações com predominância feminina de 2012 para 2019, enquanto que nas ocupações integradas, caiu a proporção de homens em jornadas de tempo integral. Nas ocupações com predominância masculina, houve pouca variação na proporção dos homens ao longo do tempo. As mulheres presentes nas ocupações femininas, apresentam um aumento expressivo durante o período analisado em jornadas a tempo integral. Nas ocupações integradas e masculinas, é demonstrado um aumento da proporção de mulheres em jornadas com maior extensão de horas. Nos três tipos de ocupações, as mulheres estão em maiores proporções em jornadas curtas em relação aos homens.

No Brasil, o trabalho a tempo parcial voluntário, não é uma realidade para os trabalhadores, especialmente para os que os congregam o setor privado, dado que, há grandes chances de influírem de maneira negativa nos rendimentos familiares e do trabalho.

#### 4.2.1 O papel dos arranjos da jornada de trabalho para as desigualdades de rendimentos no mercado de trabalho brasileiro

Os rendimentos médios do trabalho das mulheres são inferiores em todas as categorias de situação ocupacional e independente da jornada de trabalho que exercem, evidenciando disparidades de rendimentos muito expressivas por gênero entre os trabalhadores com carteira assinada e sem carteira. O rendimento médio do trabalho das mulheres com carteira assinada, apresenta um comportamento crescente à medida em que se aumenta o número de horas trabalhadas até 40 horas semanais. Apesar dos homens receberem maiores rendimentos do trabalho em relação às mulheres independente da jornada que exercem, o aumento do número

Figura 10 - Rendimento médio mensal do trabalho principal por posição na ocupação segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: A escala de rendimentos para os Empregadores é diferente dos demais perfis de inserção ocupacional em virtude da discrepância em seus rendimentos.

de horas trabalhadas não é acompanhado por maiores níveis dos rendimentos do trabalho. As assimetrias de gênero nos rendimentos são mais expressivas para este perfil de inserção ocupacional quando comparados aos demais.

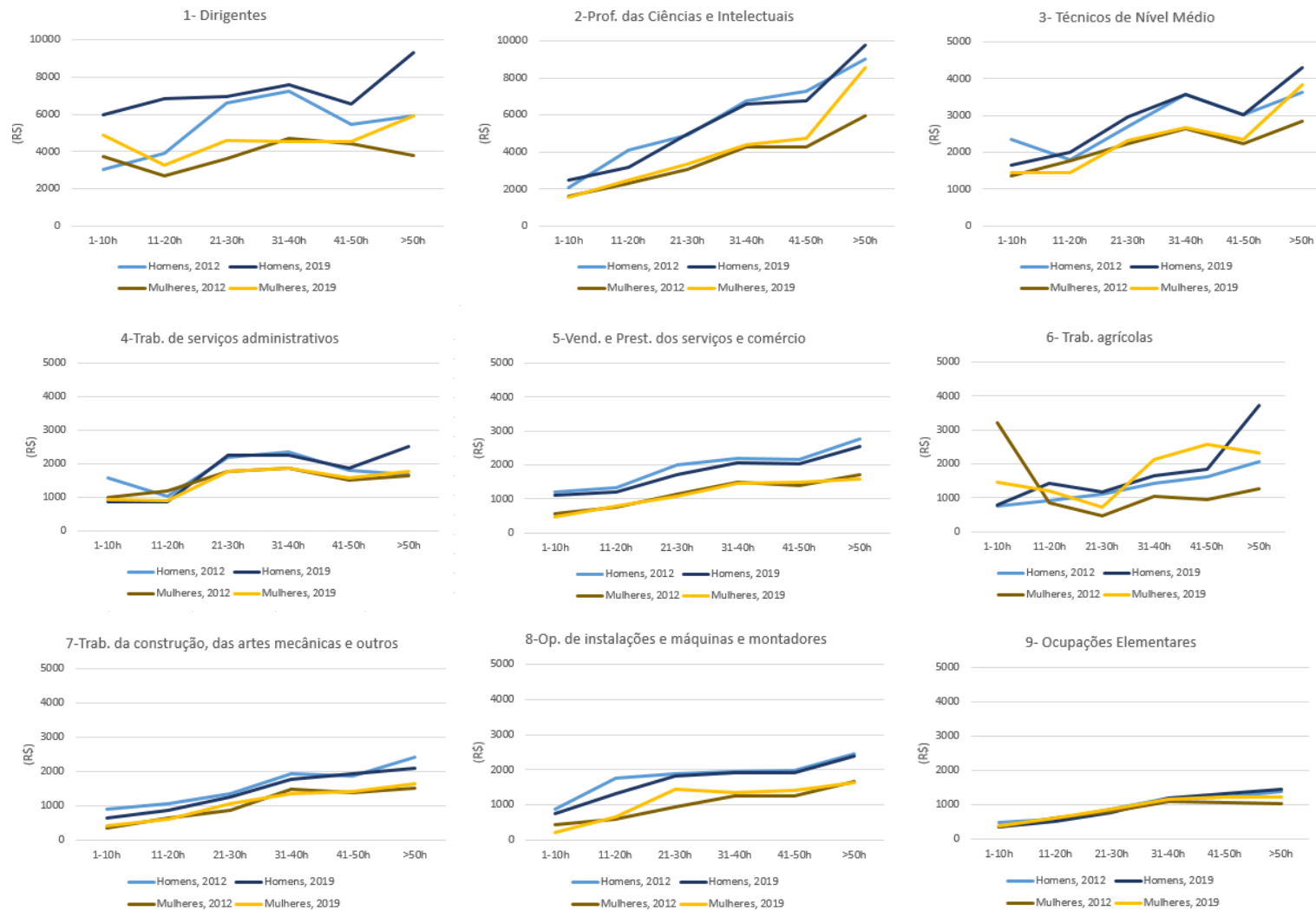
Conforme indica a Figura 10, o comportamento dos rendimentos do trabalho é muito parecido entre os trabalhadores sem carteira assinada e dos que atuam como conta-própria. Entre estes trabalhadores, é demonstrado que os mesmos apresentam os menores rendimentos médios do trabalho em comparação aos demais perfis de inserção ocupacional. No cenário atual de desregulação dos mercados de trabalho, os ocupados como conta própria e sem carteira que apresentam elevada vulnerabilidade e, em alguns contratos de trabalho, remunerados por no mínimo uma hora de serviço prestado, são os mais propensos a serem atingidos pela subocupação por insuficiência de horas trabalhadas e, conseqüentemente, rendimentos do trabalho mais baixos.

O comportamento dos rendimentos médios mensais do trabalho entre os ocupados como conta própria e empregador são muito distintos: por exemplo, os rendimentos dos que trabalham como conta própria em jornadas acima de 50 horas semanais não conseguem ser superiores aos rendimentos dos empregadores em jornadas de até 10 horas semanais, tanto para homens quanto para mulheres. Os diferenciais da jornada e dos rendimentos do trabalho para estas duas categorias de posição na ocupação são ampliados ao longo dos anos.

Explorando o papel da jornada de trabalho na determinação dos rendimentos médios para trabalhadores presentes em cada um dos grupos ocupacionais, constata-se que, em média, as mulheres auferem menores rendimentos do trabalho em relação aos homens independente do grupo ocupacional e na maioria das faixas de horas trabalhadas conforme indica a Figura 11. Nestas circunstâncias, mesmo as mulheres conquistando maior espaço no mercado de trabalho e aumentando os níveis educacionais ao longo do tempo, fica claro que as diferenças de rendimentos do trabalho entre os sexos na estrutura ocupacional se perduram ao passar do tempo. Homens e mulheres que cumprem jornadas de trabalho reduzidas, sofrem maiores penalidades nos rendimentos mensais. As desigualdades de rendimentos do trabalho entre os sexos se mostram mais expressivas nos grupos ocupacionais com rendimentos altos.

Outra observação que se deve levar em consideração é a discrepância dos rendimentos entre ocupações de alta hierarquia, por exemplo, os dirigentes e gerentes e; os profissionais das ciências e intelectuais em relação às ocupações que envolvem o trabalho manual, como os trabalhadores das ocupações elementares. É mostrado que não ocorre em todos os grupos ocupacionais, um aumento proporcional da renda à medida que os trabalhadores cumprem maiores jornadas, especialmente em ocupações de baixa renda. Estes resultados reforçam o

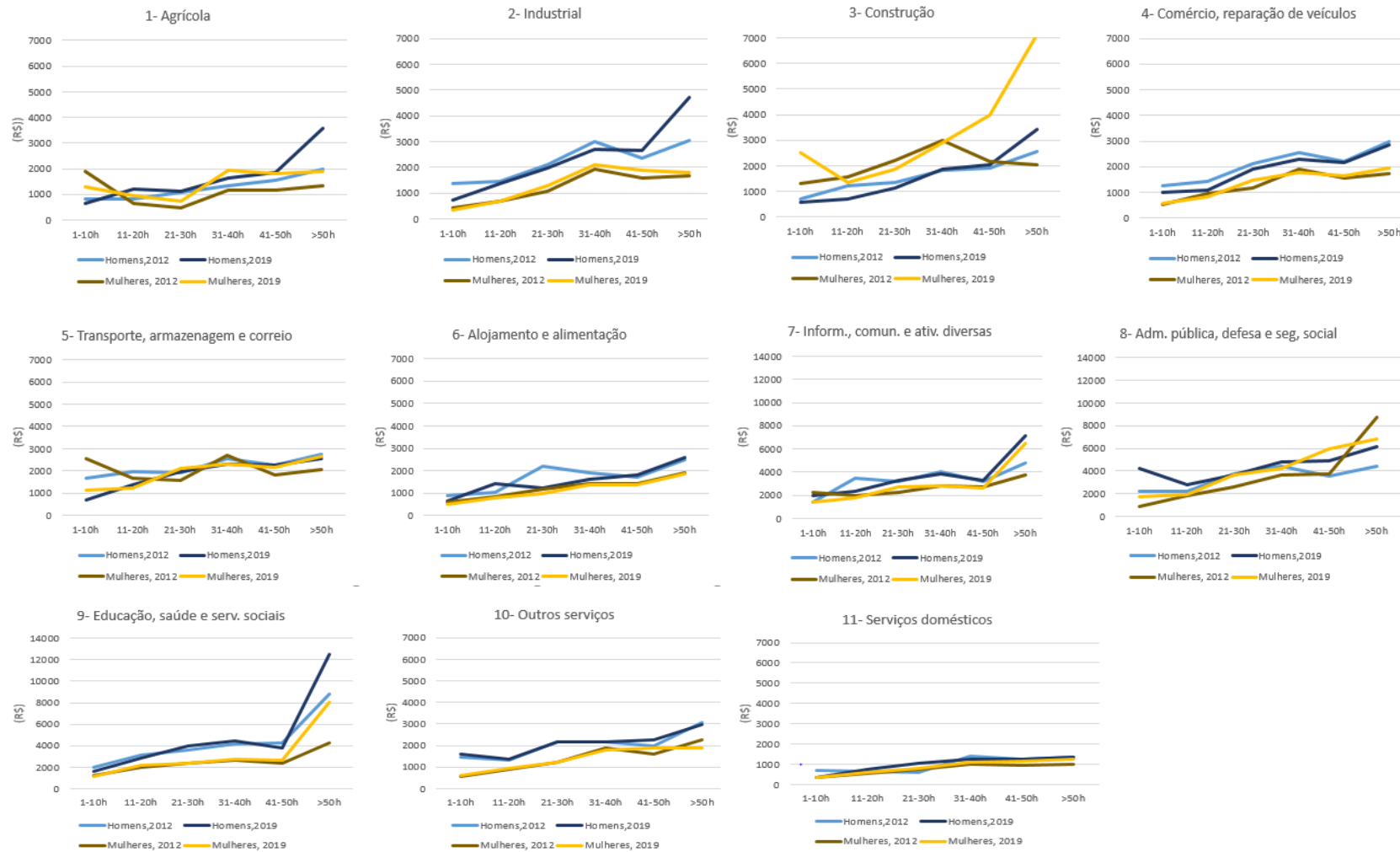
Figura 11- Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos ocupacionais segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: A escala de rendimentos para os grupos ocupacionais dos Dirigentes e dos Profissionais das Ciências e Intelectuais é diferente dos demais grupos em virtude da discrepância em seus rendimentos.

Figura 12- Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos dos setores de atividade segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota A escala de rendimentos para os grupos de setores de atividade econômica de Administração pública, Defesa e Seguridade Social; e de Educação, Saúde e Serviços Sociais é diferente dos demais grupos em virtude da discrepância em seus rendimentos.



trabalho de Blau e Kahn (2017), onde constatam que os diferentes padrões da jornada entre as ocupações são responsáveis por explicar parte das disparidades de rendimentos do trabalho entre gênero.

Quando não se leva em consideração as exaustivas jornadas de trabalho – acima de 50 horas semanais -, observa-se a fraca relação entre jornada e rendimentos do trabalho tanto nos setores de serviços quanto nos ligados à indústria. Pela Figura 12 é observado as poucas variações no período entre 2012-2019 e, conseqüentemente, a perpetuação das desigualdades de rendimentos na estrutura setorial do mercado de trabalho.

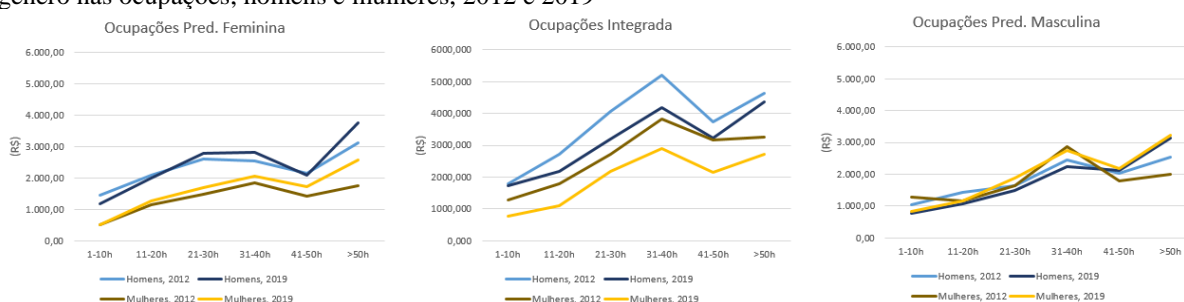
Quando analisadas as desigualdades dos rendimentos do trabalho entre os gêneros na estrutura setorial, dois grupos de setores de atividade econômica merecem destaque: construção e; transporte, armazenagem e correios. Exceto para as jornadas de trabalho extensas no ano de 2012, as mulheres presentes no setor de construção, receberam, em média, rendimentos do trabalho superior ao dos homens independentemente da jornada exercida tanto no ano de 2012 quanto em 2019. No setor de transporte, armazenagem e correios, as mulheres também auferiram, em média, maiores rendimentos do trabalho quando comparadas aos homens em muitas das faixas de jornada de trabalho cumpridas. Estes resultados contrapõem aos demais grupamentos setoriais nos quais as mulheres são as mais afetadas em relação aos baixos rendimentos independente da jornada de trabalho cumprida.

Segundo Goldin (2015), o avanço de novas tecnologias de informação e as mudanças nos padrões das formas de trabalho trouxeram impactos para a baixa correlação entre jornada e rendimentos do trabalho em alguns setores da economia, uma vez que as tarefas podem ser desempenhadas fora de um local específico de trabalho além da não exigência de uma carga horária de trabalho exata. No Brasil, esta é ainda uma realidade distante. De acordo com Gimenez e Santos (2019), os avanços tecnológicos afetam de maneira negativa os setores de atividade econômica e os postos de trabalho menos especializados ficando os trabalhadores sujeitos a serem substituídos por máquinas.

A Figura 13 mostra o rendimento médio do trabalho auferido dos ocupados inseridos em ocupações femininas, masculinas e integradas. Primeiramente, é identificado os diferenciais de gêneros entre estes três tipos de ocupações. Em 2012, os homens inseridos nas ocupações integradas cumprindo jornada em tempo integral, ganhavam mais do que o dobro em relação aos homens presentes em ocupações femininas e masculinas. Ao longo do tempo, este diferencial foi diminuindo, contudo é ainda elevado. Entre as mulheres nas ocupações integradas, também é apresentado este diferencial de rendimentos do trabalho em relação aos outros tipos de ocupação, porém em menor proporção e sendo diminuído ao passar do tempo.

Nota-se que no grupo de ocupações com predominância masculina, os rendimentos médios do trabalho entre homens e mulheres não é muito diferenciado. As maiores discrepâncias acontecem no extremo superior de horas trabalhadas para este tipo de ocupação. Por outro lado, nas ocupações com predominância feminina e nas integradas, os homens recebem rendimentos muito superiores em relação às mulheres independente da jornada de trabalho e, assim, sendo evidenciada a segregação ocupacional manifestada pelos diferenciais de rendimentos e as menores jornadas de trabalho das mulheres.

Figura 13- Rendimento médio mensal do trabalho principal segundo as jornadas de trabalho e a intensidade de gênero nas ocupações, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

## 4.3 Resultados Econométricos

### 4.3.1 Resultados do Modelo Logit Multinomial

Aqui, são apresentados os resultados dos modelos logit multinomiais dos anos 2012 e 2019 abordando os determinantes que influenciam nas chances de estar em determinada categoria de jornada de trabalho em detrimento da jornada entre 31 e 40 horas (categoria-base do modelo). No modelo, a maioria dos coeficientes estimados apresentou significância estatística.

Pela Tabela 02, como esperado, as mulheres apresentam chances ainda mais elevadas de estarem em jornadas curtas, em relação aos homens, se comparadas à categoria da jornada de trabalho entre 31 e 40 horas. Estes resultados seguem a trajetória dos trabalhos de Piasna e Drahokoupil (2017) e Otobe (2017). Os homens, por sua vez, possuem maiores chances de estarem em jornadas longas em comparação à categoria-base, contudo houve um decréscimo das chances dos mesmos de estarem em jornadas entre 41 e 50 horas semanais entre 2012-2019.

Por outro lado, em 2012, os ocupados de cor branca apresentam maiores chances frente aos negros de estarem em jornadas de trabalho entre 31 e 40 horas em relação às outras

categorias da jornada. Em 2019, apesar de relativamente baixas, as chances de os brancos cumprirem jornadas mais longas em comparação os negros aumentaram. Sendo assim, pode-se dizer que os ocupados de cor branca possuem menores chances de suas jornadas sofrerem oscilações, visto que possuem predominância em jornada entre 31 e 40 horas em comparação à maioria dos arranjos da jornada de trabalho.

Em relação à idade, nota-se que indivíduos entre 30 e 54 anos possuem chances ainda mais elevadas de estarem cumprindo jornadas entre 31 e 40 horas em relação às demais categorias da jornada de trabalho de até 50 horas. O contrário ocorre para aqueles com idade acima de 55 anos: em 2012, os ocupados com idade avançada, apresentam maiores chances de cumprirem menores jornadas de trabalho. Já em 2019, as chances dos ocupados mais velhos de estarem nos extremos da distribuição da jornada foram maiores em relação a jornadas entre 31 e 40 horas, indicando possivelmente a reconfiguração da estrutura etária e maior permanência do idoso no mercado de trabalho nestes últimos anos, apesar de serem o grupo etário com maior probabilidade de saída. A análise se aproxima ao trabalho de Felix (2016) que avalia o mercado de trabalho para os idosos.

Quando explorados os anos de estudo, em 2012, independente do grau de escolaridade, os ocupados apresentaram maiores chances de estarem cumprindo a jornada de referência em relação às demais categorias de horas. Em 2019, houve pouca variabilidade, ocorrendo maiores alterações para os trabalhadores que não possuem ensino superior completo: aumentam-se as chances de estarem em longas jornadas de trabalho. Estes resultados sugerem que, possivelmente o excesso de mão-de-obra com baixa qualificação está sendo efetivado em postos de trabalho que demandam baixa qualificação e longas jornadas de trabalho. Se longas jornadas podem ser interessantes para os trabalhadores devido aos retornos nos rendimentos do trabalho e sinalizam para os empregadores mais comprometimento com o trabalho (ANXO; O'REILLY, 2000; FAGAN, 2013; BLAU; KAHN, 2017), conforme abordam Golden e Altman (2008), a médio ou longo prazo, extenuantes jornadas acabam se tornam contraprodutivas, pois o trabalhador exerce suas atividades além da capacidade normal ocasionando perdas de produtividade no trabalho e, conseqüentemente, para a empresa.

Pelas características dos postos de trabalho, observa-se que os ocupados com carteira assinada, frente aos sem carteira, possuem maiores chances de cumprirem jornadas entre 41 e 50 horas em comparação aos demais arranjos da jornada de trabalho, tanto em 2012 quanto em 2019. Entre os conta-própria, em relação aos empregados sem carteira assinada, os mesmos apresentaram chances muito elevadas de estarem nos extremos da distribuição da jornada de

trabalho. Para os empregadores, conforme já esperado, as chances de estarem em jornadas extensas são muito elevadas, especialmente nas jornadas acima de 50 horas.

É importante salientar que, apesar dos ocupados como conta própria e os empregadores serem de natureza jurídica, os mesmos apresentam o comportamento da jornada distintos, onde os ocupados como conta própria têm grandes chances de obterem participação em jornadas de trabalho curtas enquanto os empregadores, tanto em 2012 quanto em 2019, possuem chances muito elevadas de estarem em jornadas acima de 50 horas. Apesar do contingente de ocupados como empregadores ser pequeno em comparação aos que atuam como conta própria, estas duas categorias de posição na ocupação vêm crescendo ao longo do tempo e, os resultados sugerem más condições de trabalho em termos da jornada. Conforme apresentado no capítulo do Referencial Teórico e Conceitual, tanto jornadas de trabalho curtas quanto as longas indicam uma das dimensões da precarização das relações trabalhistas, pois se por um lado existe indivíduos com o desejo de trabalhar por mais horas e encontram-se em subempregos e na condição de subocupação por insuficiência de horas; por outro, existem aqueles indivíduos em cansativas jornadas comprometendo saúde e bem-estar do trabalhador além dos níveis de produtividade do trabalho.

Em comparação aos profissionais das ciências e intelectuais, os ocupados na maioria dos grupos ocupacionais apresentam grandes chances de estarem em jornadas entre 31 e 40 horas em relação às jornadas menores. Tanto em 2012 quanto em 2019, as chances dos ocupados em todos os grupos ocupacionais de estarem em jornadas longas eram superiores comparadas às chances de estarem em jornadas entre 31 e 40 horas. Destaca-se nos grupos ocupacionais de alta hierarquia e os ligados às atividades de serviços, as chances de estarem em jornadas curtas são significativamente menores, como é o caso dos dirigentes e os operadores de instalações e montadores.

Os grupos de setores de atividade econômica apresentam maior diversificação nos arranjos da jornada de trabalho durante o período de análise. Os ocupados dos setores público e de educação apresentam, por exemplo, maiores chances de estarem em jornadas de trabalho curtas em comparação ao grupo dos profissionais do transporte, armazenagem e correio. Segundo Cotrim, Teixeira e Proni (2020), postos de trabalho ligados à educação e saúde são considerados como tradicionalmente femininos enquanto subsetores ligados ao transporte e comunicações contam com menor participação das mulheres, contribuindo na explicação nos resultados das menores jornadas de trabalho no setor de educação e saúde. Por outro lado, os ocupados nos setores do comércio, reparação de veículos; e alojamento e alimentação possuem

maiores chances de estarem cumprindo jornadas de trabalho extremamente longas. Estes resultados também são encontrados em Lee, McCan e Messenger (2009).

Para as ocupações segundo a intensidade de gênero, em comparação às ocupações com predominância feminina, em 2012, observa-se que os indivíduos apresentam maiores chances de estarem em jornadas entre 31 e 40 horas em relação às jornadas parciais. Em 2019, ocorre uma pequena mudança no padrão da jornada de trabalho dos indivíduos nas ocupações integradas, onde os mesmos apresentam maiores chances de ser subocupados por insuficiência de horas, pois apresentam maiores chances de estarem cumprindo jornadas entre 1 e 10 horas e 21 e 30 horas.

Conforme foi apresentado, os resultados dos modelos multinomiais reforçam que nos últimos tempos vêm aumentando o número de trabalhadores em jornadas de trabalho marcadas pela insuficiência e por cansativas cargas horárias de trabalho. Este movimento polarizado da jornada de trabalho, indica a despadroneização das relações trabalhistas em termos da jornada remunerada. Os resultados sugerem que, as mulheres têm grandes chances de estarem subocupadas por insuficiência de horas de trabalho enquanto os indivíduos menos escolarizados estão em contratos de trabalho marcados por extensas horas, por exemplo. Quando se leva em consideração as questões raciais, é identificado que os ocupados de cor branca possuem maiores chances de não serem acometidos pela subocupação por insuficiência de horas em relação aos ocupados negros. Para os grupos etários, os trabalhadores mais velhos possuem maior participação em jornadas menores e em 2019, também apresentaram maiores chances de estarem cumprindo jornadas acima de 50 horas.

Para as características dos postos de trabalho é identificado que, os ocupados em vínculos empregatícios que não sejam formais, têm maiores chances de estarem em jornadas de trabalho despadroneizadas marcadas por pequenas e longas horas. Na estrutura ocupacional e setorial, os ocupados nas atividades ligadas aos serviços têm maiores chances de apresentarem longas jornadas de trabalho enquanto que atividades ligadas à administração pública, saúde e educação, por exemplo, apresentam chances mais elevadas dos ocupados estarem em jornadas curtas. Interligando às desigualdades de gênero, estas últimas atividades se remetem ao público feminino que, conseqüentemente exercem menores jornadas de trabalho.

Tabela 2 – Resultados do Modelo Logit Multinomial para os determinantes que influenciam nas chances de estar em determinada categoria da jornada de trabalho

Categoria de Referência: 31-40 horas (odds-ratio)	2012					2019				
	1-10 horas	11-20 horas	21-30 horas	41- 50 horas	>50 horas	1-10 horas	11-20 horas	21-30 horas	41-50 horas	>50 horas
Homens	0,2787*** (0,0192)	0,4249*** (0,0178)	0,5648*** (0,0182)	1,2198*** (0,0271)	1,7652*** (0,0569)	0,3624*** (0,0237)	0,5187*** (0,0195)	0,6434*** (0,0214)	1,1834*** (0,0263)	1,7659*** (0,0719)
Branços	0,8774*** (0,0425)	0,8290*** (0,0262)	0,8781*** (0,0231)	0,9403*** (0,0168)	0,9142*** (0,0235)	0,8563*** (0,0410)	0,8733*** (0,0266)	0,9144*** (0,0248)	1,0033 (0,0187)	1,0903*** (0,0368)
Grupos de idade	Referência									
18-29 anos	Referência									
30-54 anos	0,6536*** (0,0384)	0,7468*** (0,0277)	0,8705*** (0,0268)	0,9228*** (0,0188)	1,0917*** (0,0335)	0,5364*** (0,0313)	0,5488*** (0,0200)	0,7429*** (0,0247)	0,9972 (0,0224)	1,2603*** (0,0557)
> 55 anos	1,1012 (0,0836)	1,0300 (0,0529)	1,0484 (0,0475)	0,7215*** (0,0250)	0,8552*** (0,0397)	1,0380 (0,0723)	0,7919*** (0,0376)	0,9330 (0,0396)	0,7894*** (0,0257)	1,0497 (0,0606)
Grupos de anos de estudo	Referência									
Analf. + analf. Básico	Referência									
E. F Incompleto	0,8452** (0,0610)	0,8572*** (0,0462)	0,8714*** (0,0420)	0,9971 (0,0338)	0,9688 (0,0432)	0,7861*** (0,0604)	0,7497*** (0,0441)	0,9160 (0,0513)	1,0604 (0,0447)	0,9793 (0,0685)
E. M Incompleto	0,6792*** (0,0556)	0,7060*** (0,0424)	0,8047*** (0,0416)	0,9478 (0,0337)	0,8985** (0,0429)	0,7156*** (0,0614)	0,7188*** (0,0460)	0,8739** (0,0524)	1,1338*** (0,0494)	0,9509 (0,0684)
E. S Incompleto	0,5420*** (0,0435)	0,5929*** (0,0339)	0,7750*** (0,0375)	0,8498*** (0,0289)	0,7115*** (0,0332)	0,6060*** (0,0492)	0,6546*** (0,0387)	0,8487*** (0,0460)	1,0229 (0,0419)	0,8140*** (0,0552)
E. S Completo	0,2491*** (0,0348)	0,4494*** (0,0337)	0,6956*** (0,0436)	0,5774*** (0,0272)	0,5198*** (0,0343)	0,5067*** (0,0608)	0,5644*** (0,0432)	0,8877* (0,0578)	0,7526*** (0,0373)	0,7188*** (0,0596)
Posição na ocupação	Referência									
Emprego sem Carteira	Referência									
Emprego com Carteira	0,0790*** (0,0077)	0,1795*** (0,0089)	0,2798*** (0,0115)	1,2661*** (0,0356)	0,6957*** (0,0278)	0,0411*** (0,0045)	0,1572*** (0,0074)	0,2396*** (0,0101)	1,5877*** (0,0463)	0,5599*** (0,0331)
Conta Própria	2,8354*** (0,2186)	1,8203*** (0,0919)	1,5756*** (0,0706)	0,8733*** (0,0295)	1,5021*** (0,0654)	1,9862*** (0,1330)	1,5622*** (0,0734)	1,4098*** (0,0595)	0,8576*** (0,0287)	1,4962*** (0,0872)
Empregador	0,6196** (0,1210)	0,5072*** (0,0634)	0,8089** (0,0739)	1,7971*** (0,1019)	3,1798*** (0,2088)	0,3013*** (0,0513)	0,4457*** (0,0443)	0,5762*** (0,0489)	1,6626*** (0,0885)	3,0871*** (0,2352)
Grupos ocupacionais	Referência									
Prof. Das Ciências e Intelectuais	Referência									
Dirigentes	0,2054*** (0,0441)	0,2643*** (0,0309)	0,6330*** (0,0513)	1,5447*** (0,0925)	1,4430*** (0,1129)	0,3084*** (0,0784)	0,3385*** (0,0391)	0,5622*** (0,0516)	1,2557*** (0,0754)	1,0851*** (0,1051)
Téc. de nível médio	0,4846*** (0,0691)	0,4186*** (0,0283)	0,8598*** (0,0495)	1,2965*** (0,0692)	0,9221 (0,0720)	0,5064*** (0,0674)	0,5664*** (0,0392)	0,9375 (0,0530)	1,1858*** (0,0597)	0,6785*** (0,0636)
Trab. dos serv. adm.	0,1829*** (0,0392)	0,2352*** (0,0186)	0,8421*** (0,0504)	1,1447*** (0,0620)	0,5254*** (0,0500)	0,2246*** (0,0462)	0,3906*** (0,0312)	0,8789* (0,0591)	1,0297 (0,0530)	0,3452*** (0,0425)
Vend. e prest. dos serv. e comercio	0,3421*** (0,0482)	0,2559*** (0,0182)	0,7833*** (0,0480)	2,3981*** (0,1280)	2,2953*** (0,1792)	0,6399*** (0,0791)	0,5047*** (0,0343)	0,8012*** (0,0487)	1,6459*** (0,0781)	1,1099 (0,0919)
Trabalhadores agrícolas	0,4502*** (0,1173)	0,4053*** (0,0587)	1,1369 (0,1332)	1,8308*** (0,1757)	1,3133** (0,1593)	1,4877 (0,4322)	0,6650*** (0,0984)	0,9768 (0,1287)	1,3013*** (0,1212)	0,7389** (0,1085)
Trab. da const., das artes mec. e outros	0,3533*** (0,0510)	0,3933*** (0,0343)	0,7340*** (0,0549)	1,8943*** (0,1040)	1,1008 (0,0883)	0,8174 (0,1121)	0,4453*** (0,0366)	0,7558*** (0,0544)	1,4179*** (0,0746)	0,6652*** (0,0652)
Op. de instalações e máquinas e montadores	0,3233*** (0,0585)	0,2879*** (0,0275)	0,7633*** (0,0613)	2,1900*** (0,1267)	2,3226*** (0,1930)	0,3936*** (0,0831)	0,3358*** (0,0392)	0,7860*** (0,0673)	1,7388*** (0,0997)	1,3141*** (0,1344)
Ocupações Elementares	0,6001*** (0,0828)	0,4044*** (0,0295)	0,8982* (0,0578)	1,8405*** (0,1005)	1,0003 (0,0819)	1,4064** (0,1903)	0,6578*** (0,0500)	1,0245 (0,0692)	1,3307*** (0,0699)	0,5510*** (0,0569)

(conclusão)

Categoria de Referência: 31- 40 horas (odds-ratio)	2012					2019				
	1-10 horas	11-20 horas	21-30 horas	41- 50 horas	>50 horas	1-10 horas	11-20 horas	21-30 horas	41-50 horas	>50 horas
Setores de atividade	Referência									
Transporte, armazenagem e correio	Referência									
Agrícola	0,6740*	0,8876	1,0622	1,0571	0,8621*	0,3807***	0,8859	1,0039	1,0177	0,8521
	(0,1512)	(0,1196)	(0,1159)	(0,0718)	(0,0758)	(0,1112)	(0,1375)	(0,1236)	(0,0757)	(0,1023)
Industrial	0,6329**	0,5360***	0,5237***	0,8830***	0,3926***	0,3954	0,8215	0,6272	0,9126	0,4010
	(0,1147)	(0,0561)	(0,0458)	(0,0407)	(0,0240)	(0,0769)	(0,0968)	(0,0551)	(0,0455)	(0,0364)
Construção	0,3402***	0,2712***	0,3540***	0,7404***	0,2457***	0,3179***	0,5015***	0,6385***	0,6757***	0,2284***
	(0,0679)	(0,0345)	(0,0349)	(0,0377)	(0,0179)	(0,0665)	(0,0638)	(0,0576)	(0,0372)	(0,0237)
Comércio, reparação de veículos	1,1420	0,8079**	0,8258**	1,8713***	1,2939***	0,7736	0,9943	0,8233**	1,5608***	1,0120
	(0,2154)	(0,0874)	(0,0744)	(0,0908)	(0,0767)	(0,1546)	(0,1193)	(0,0726)	(0,0795)	(0,0817)
Alojamento e alimentação	0,9740	0,9268	1,1568	1,7221***	2,1522***	0,5266***	1,0374	1,1773*	1,2035***	1,2034**
	(0,2178)	(0,1240)	(0,1277)	(0,1127)	(0,1636)	(0,1113)	(0,1408)	(0,1161)	(0,0735)	(0,1101)
Inform., comun. e atividades. Diversas	0,6377**	0,4764***	0,8199**	0,6180***	0,3273***	0,5404***	0,5621***	0,8524**	0,7153***	0,3626***
	(0,1326)	(0,0539)	(0,0733)	(0,0312)	(0,0231)	(0,1149)	(0,0704)	(0,0743)	(0,0375)	(0,0337)
Adm. Pública, defesa e seg. social	1,4436	1,8132***	2,4957***	0,2243***	0,2009***	1,0310	1,5723***	2,1732***	0,1450***	0,1486***
	(0,3624)	(0,2081)	(0,2266)	(0,0140)	(0,0192)	(0,2962)	(0,2072)	(0,1940)	(0,0101)	(0,0215)
Educ., saúde e serviços sociais	1,6401**	1,5970***	1,9082***	0,4695***	0,4004***	1,2634	2,0057***	2,1091***	0,3956***	0,2781***
	(0,3889)	(0,1855)	(0,1784)	(0,0281)	(0,0344)	(0,2679)	(0,2518)	(0,1910)	(0,0238)	(0,0310)
Outros serviços	1,7167***	1,1562	0,9678	1,0279	0,7795***	1,1840	1,1492	1,0383	1,0057	0,8357*
	(0,3407)	(0,1341)	(0,0975)	(0,0642)	(0,0593)	(0,2390)	(0,1445)	(0,0984)	(0,0617)	(0,0817)
Serviços domésticos	1,4161	0,9402	1,2018*	0,7283***	1,0899	0,8742	1,2390	1,1627	0,6330***	0,9631
	(0,3086)	(0,1139)	(0,1240)	(0,0471)	(0,0958)	(0,1879)	(0,1663)	(0,1166)	(0,0433)	(0,1193)
Intensidade de gênero na ocupação	Referência									
Ocupações com Pred. Fem.	Referência									
Ocupações Integradas	0,9777	0,6162***	0,9121*	1,0706*	1,4173***	1,0520	0,9111*	1,0287	1,0559	1,1833***
	(0,1183)	(0,0395)	(0,0456)	(0,0414)	(0,0844)	(0,0912)	(0,0474)	(0,0497)	(0,0368)	(0,0722)
Ocupações com Pred. Masc.	0,8520	0,5576***	0,7009***	0,9860	1,1133**	0,6670***	0,7229***	0,8183***	1,0264	1,0282
	(0,0934)	(0,0350)	(0,0331)	(0,0291)	(0,0514)	(0,0712)	(0,0474)	(0,0447)	(0,0353)	(0,0761)
Constante	0,9923	3,4231***	1,1324	0,5764***	0,3093***	1,0859	2,3108***	0,9750	0,6295***	0,2638***
	(0,2719)	(0,4787)	(0,1325)	(0,0474)	(0,0360)	(0,2674)	(0,3483)	(0,1182)	(0,0536)	(0,0386)
Total de Observações	138.553	138.553	138.553	138.553	138.553	139.225	139.225	139.225	139.225	139.225

Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: Erros-padrão robustos entre parênteses. \*\*\* Significância ao nível de 1%; \*\* Significância ao nível de 5%; \* Significância ao nível de 10%.

## 4.4.2 Resultados das Regressões Quantílicas

Esta seção apresenta os resultados das regressões quantílicas com o objetivo principal de avaliar o efeito controlado da jornada de trabalho ao longo da curva e distribuição do rendimento do trabalho principal mensal e por hora. Os resultados das regressões quantílicas, mostram uma grande variabilidade destes rendimentos entre as características individuais e dos postos de trabalho.

Tabela 03- Resultado das regressões quantílicas (rendimento do trabalho principal mensal) (continua)

	2012			2019		
	10	50	90	10	50	90
<b>Jornada de Trabalho</b>						
31-40 horas	Referência					
1-10 horas	-418,6*** (12,22)	-595,8*** (22,33)	-819,1*** (98,20)	-448,0*** (11,41)	-694,1*** (19,25)	-905,2*** (86,24)
11-20 horas	-327,7*** (7,898)	-489,9*** (14,43)	-665,0*** (63,47)	-356,8*** (7,363)	-530,5*** (12,42)	-690,2*** (55,67)
21-30 horas	-164,8*** (6,588)	-237,5*** (12,04)	-356,3*** (52,94)	-197,1*** (6,531)	-280,5*** (11,02)	-355*** (49,37)
41-50 horas	16,87*** (4,539)	4,228 (8,295)	-55,61 (36,47)	36,81*** (4,555)	48,92*** (7,685)	58,17* (34,44)
> 50 horas	22,50*** (6,433)	102,3*** (11,76)	453,3*** (51,69)	12,15 (8,088)	162,4*** (13,65)	623,2*** (61,14)
Homem	96,51*** (4,555)	273,7*** (8,324)	779,9*** (36,60)	73,22*** (4,563)	226,3*** (7,700)	624,8*** (34,50)
Branco	76,27*** (3,718)	178,4*** (6,795)	384,4*** (29,88)	76,85*** (3,825)	198,7*** (6,454)	400,2*** (28,92)
<b>Grupos de idade</b>						
18-29 anos	Referência					
30- 54 anos	110,6*** (4,263)	261,6*** (7,791)	595,7*** (34,26)	112,0*** (4,612)	263,3*** (7,782)	564,8*** (34,87)
> 55 anos	123,2*** (6,748)	322,2*** (12,33)	952,8*** (54,22)	135,2*** (6,450)	343,9*** (10,88)	925*** (48,76)
<b>Grupos de anos de estudo</b>						
Analf. + analf. Básico	Referência					
E. F. Incompleto	103,6*** (6,994)	152,0*** (12,78)	253,6*** (56,20)	107,1*** (8,535)	164,9*** (14,40)	258,7*** (64,52)
E. M. Incompleto	153,7*** (7,371)	256,2*** (13,47)	468,5*** (59,23)	155,6*** (8,909)	270,8*** (15,03)	473,5*** (67,35)
E. S. Incompleto	200,6*** (7,049)	391,6*** (12,88)	855,3*** (56,64)	190,8*** (8,275)	350,0*** (13,96)	693,7*** (62,57)
E. S. Completo	559,0*** (9,285)	1.739*** (16,97)	5.778*** (74,61)	414,7*** (9,918)	1.154*** (16,73)	4.026*** (74,98)
<b>Posição na ocupação</b>						
Emprego sem Carteira	Referência					
Emprego com Carteira	361,0*** (5,808)	212,4*** (10,61)	155,1*** (46,67)	431,9*** (5,986)	253,3*** (10,10)	178,3*** (45,26)
Conta própria	-29,66*** (6,605)	82,46*** (12,07)	521,5*** (53,07)	-27,34*** (6,563)	42,51*** (11,07)	363*** (49,62)
Empregador	548,1*** (10,69)	1.625*** (19,54)	5.533*** (85,92)	474,5*** (10,21)	1.429*** (17,23)	5.143*** (77,19)
<b>Grupos ocupacionais</b>						
Prof. Das Ciências e Intelectuais	Referência					
Dirigentes	33,02*** (11,09)	280,7*** (20,27)	1.534*** (89,13)	52,45*** (11,32)	183,1*** (19,10)	966*** (85,58)
Téc. de nível médio	-150,6*** (9,349)	-224,9*** (17,08)	-577,5*** (75,12)	-242,8*** (9,196)	-646,4*** (15,52)	-1.953*** (69,53)
Trab. dos serv. adm,	-234,6*** (9,793)	-551,0*** (17,90)	-1.736*** (78,69)	-341,9*** (9,850)	-1,010*** (16,62)	-3.061*** (74,47)



(conclusão)						
	2012			2019		
	10	50	90	10	50	90
<b>Grupos ocupacionais</b>						
Vend, e prest, dos serv, e comercio	-243,3*** (9,488)	-580,5*** (17,34)	-1.769*** (76,24)	-346,8*** (8,866)	-1,023*** (14,96)	-3.124*** (67,03)
Trabalhadores agrícolas	-371,1*** (18,82)	-800,3*** (34,40)	-2.293*** (151,3)	-459,9*** (19,32)	-1,263*** (32,59)	-3.362*** (146,0)
Trab, da const., das artes mec, e outros	-202,6*** (10,25)	-539,4*** (18,73)	-1.793*** (82,36)	-319,3*** (10,27)	-1,027*** (17,33)	-3.157*** (77,65)
Trab, da const., das artes mec, e outros	-204,8*** (10,92)	-525,5*** (19,96)	-1.870*** (87,78)	-299,5*** (11,42)	-992,9*** (19,27)	-3.181*** (86,36)
Ocupações Elementares	-289,1*** (10,00)	-732,7*** (18,28)	-2.123*** (80,37)	-380,0*** (10,08)	-1,184*** (17,01)	-3.403*** (76,20)
<b>Grupos dos setores de atividade</b>						
Transporte, armazenagem e correio	Referência					
Agrícola	-163,2*** (14,57)	-293,6*** (26,63)	-700,1*** (117,1)	-128,8*** (16,39)	-203,9*** (27,66)	-424,8*** (123,9)
Indústria	-77,65*** (9,890)	-148,0*** (18,07)	-394,6*** (79,47)	-61,68*** (10,75)	-132,1*** (18,13)	-301,5*** (81,25)
Construção	-28,86*** (11,10)	-130,8*** (20,28)	-636,6*** (89,18)	-23,65*** (11,97)	-134,4*** (20,19)	-459,7*** (90,46)
Comércio, reparação de veículos	-100,0*** (10,05)	-214,5*** (18,36)	-609,0*** (80,72)	-87,61*** (10,79)	-222,9*** (18,20)	-533,3*** (81,55)
Alojamento e alimentação	-92,12*** (12,95)	-216,5*** (23,67)	-603,5*** (104,1)	-91,47*** (12,64)	-214,0*** (21,33)	-508,8*** (95,57)
Alojamento e alimentação	-43,78*** (10,70)	-115,2*** (19,56)	-419,0*** (85,99)	-29,54*** (11,22)	-120,8*** (18,94)	-360,2*** (84,84)
Adm, Pública, defesa e seg, social	-103,6*** (11,72)	-13,64 (21,41)	992,9*** (94,14)	-81,45*** (12,74)	155,8*** (21,49)	2,450*** (96,28)
Educ., saúde e serviços sociais	-125,4*** (12,01)	-264,2*** (21,94)	-715,1*** (96,48)	-120,3*** (12,35)	-250,6*** (20,83)	-568,7*** (93,34)
Outros serviços	-85,55*** (12,61)	-182,8*** (23,04)	-611,9*** (101,3)	-53,43*** (12,71)	-170,1*** (21,44)	-433,3*** (96,06)
Serviços domésticos	-85,82*** (13,18)	-60,39** (24,09)	-257,0** (105,9)	-55,26*** (13,95)	-29,92 (23,53)	-131,3 (105,4)
<b>Intensidade de Gênero na Ocupação</b>						
Ocupações com Pred, Fem,	Referência					
Ocupações Integradas	-4,479 (7,680)	17,79 (14,03)	7,885 (61,71)	-3,865 (6,908)	12,67 (11,66)	56,33 (52,23)
Ocupações com Pred, Masc,	25,46*** (6,155)	80,01*** (11,25)	98,49** (49,46)	28,05*** (7,226)	103,6*** (12,19)	115** (54,63)
Constante	546,1*** (16,36)	1,137*** (29,90)	2,904*** (131,5)	626,7*** (17,37)	1,581*** (29,30)	4,091*** (131,3)
Total de Observações	138.277	138.277	138.277	139.059	139.059	139.059

Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: Erros-padrão entre parênteses. \*\*\* Significância ao nível de 1%; \*\* Significância ao nível de 5%; \* Significância ao nível de 10%.

Primeiramente, realizando a comparação do rendimento mensal ao longo da distribuição segundo os arranjos da jornada de trabalho é identificado que em comparação à categoria de referência, quanto menos horas trabalhadas, maior o hiato nos rendimentos do trabalho, especialmente no topo extremo da distribuição de rendimentos. Estes resultados seguem a trajetória de Lee, McCann e Messenger (2009), Mocelin (2011), Ramos, Sanrom e Simón (2015) e Krein (2018). É identificado que estes diferenciais de rendimentos entre os indivíduos que cumprem jornadas entre 31 e 40 horas e jornadas inferiores a 20 horas são intensificados ao longo do tempo demonstrando uma desvantagem nos rendimentos do trabalho significativa.

Aparentemente, os resultados sugerem que estas as diferenças estão relacionadas às políticas de reajustes do salário mínimo que podem ter efeitos sobre a diminuição da jornada de trabalho em postos de trabalho pouco produtivos e com mão-de-obra menos qualificada. Conseqüentemente, as baixas jornadas de trabalho nestes postos de trabalho ocasionam diminuição dos rendimentos mensais do trabalho conforme indicam os resultados. Esta análise é semelhante ao estudo de Jardim *et al.* (2018), onde analisam os efeitos do salário, do emprego e da jornada de trabalho em Seattle após a implementação do salário mínimo no ano de 2016. Estes resultados também seguem a trajetória de Bell e Blanchflower (2018).

Em contrapartida, embora ampliado no ano de 2019, o hiato nos rendimentos do trabalho é menor entre os indivíduos que cumprem jornadas entre 31 e 40 horas e acima de 40 horas. Estes resultados indicam que, um trabalhador que cumpre jornada entre 41 e 50 horas não recebe rendimentos tão significativos em relação aos que têm jornadas entre 31 e 40 horas. Os menores diferenciais ocorrem no extremo inferior da distribuição de rendimentos e os maiores no extremo superior – especialmente para aqueles que cumprem jornadas extremamente elevadas, obtendo retornos nos rendimentos do trabalho significativos à medida em que a jornada aumenta.

É importante salientar que jornadas de trabalho polarizadas trazem impactos negativos para o trabalhador. Com as transformações do mercado de trabalho brasileiro ao longo do tempo advindas, por exemplo, do avanço de novas tecnologias e das alterações na legislação trabalhista, cresce o número de postos de trabalho representados por jornadas imprevisíveis a depender do nível de atividade econômica. Estas transformações afetam diretamente os rendimentos do trabalhador, pois os mesmos apresentam significativas flutuações conforme é apresentado.

Em relação às características individuais dos ocupados, como gênero e raça, os diferenciais na renda entre homens e mulheres foi diminuído ao longo do período de 2012-2019, porém não suficientes para reparar o abismo nos rendimentos do trabalho entre gêneros, conforme já explorado por uma vasta literatura que discute estas desigualdades (CACCIAMALI; HIRATA, 2005; GOLDIN, 2014; 2015). Entre ocupados negros e brancos é observado que o hiato nos rendimentos do trabalho é aumentado ao longo da distribuição reforçando a ideia de discriminação no mercado de trabalho, onde ocupados negros recebem rendimentos inferiores aos ocupados de cor branca ainda que apresentem características de produtividade similares (MATIJASCIC; SILVA, 2014). A educação apresenta um comportamento crescente ao longo da distribuição de rendimentos apresentando um maior impacto para aqueles indivíduos que recebem maiores rendas do trabalho. Com relação à idade,

os trabalhadores mais velhos contam com maiores rendimentos em relação aos mais jovens. O hiato nos rendimentos do trabalho nos grupos etários se mostra ascendente ao longo da distribuição durante o período de 2012-2019.

Quando analisadas as características dos postos de trabalho, como esperado os ocupados com carteira recebem maiores rendimentos quando comparados aos ocupados sem carteira, com as maiores diferenças no extremo inferior da distribuição de rendimentos do trabalho. O hiato nos rendimentos entre estes grupos é ampliado durante o período de 2012-2019. Exceto no extremo inferior da distribuição, os trabalhadores por conta própria recebem melhores rendimentos do trabalho em comparação aos ocupados sem carteira assinada. Evidentemente, os empregadores contam com maiores rendimentos do trabalho e o hiato é aumentado ao longo da distribuição, indicando que as desigualdades de rendimentos estão sendo perpetuadas ao decorrer do período analisado.

Para os grupos ocupacionais, o hiato nos rendimentos do trabalho é aumentado ao longo da curva de distribuição. Exceto para os dirigentes e gerentes, os ocupados nos demais grupos ocupacionais recebem menores rendimentos do trabalho em relação aos profissionais das ciências intelectuais e, estes diferenciais, estão sendo mantidos ao longo do tempo. Para os grupos dos setores de atividade econômica, exceto para o setor público – administração pública, defesa e seguridade social – o hiato nos rendimentos do trabalho é aumentado ao longo da distribuição. Nota-se uma diminuição do hiato nos rendimentos dos ocupados dentro dos grupos setoriais entre os anos analisados, ao contrário dos grupos ocupacionais onde as diferenças nos rendimentos são aumentadas.

Inicialmente, a Tabela 04 mostra que as diferenças na jornada de trabalho apresentam um componente crescente da disparidade dos rendimentos/hora. Identifica-se que os diferenciais nos rendimentos/hora aumentam ao longo da distribuição - especialmente para os ocupados presentes no extremo superior que cumprem jornadas entre 1 e 10 horas. É interessante notar que os trabalhadores em postos de trabalho com jornadas curtas são melhores remunerados do que aqueles que exercem jornada de trabalho entre 31 e 40 horas. Por outro lado, os ocupados que cumprem longas jornadas de trabalho recebem piores rendimentos do trabalho em comparação à categoria-base. Os trabalhadores da base da distribuição são os mais homogêneos em termos de rendimentos por hora trabalhada.

É importante salientar que estes resultados indicam direção oposta em relação à distribuição dos rendimentos mensais do trabalho – que estes últimos aumentam à medida que também cresce o número de horas trabalhadas, conforme indica a Figura 14. No Brasil, o contrato de trabalho por tempo indeterminado mediante a um rendimento do trabalho mensal é

o mais convencional. Contudo, conforme foi mostrado até aqui, nos últimos anos novos formatos de trabalho foram expandidos caracterizados por conter postos de trabalho pouco produtivos e representados por jornadas despadronizadas e rendimento por hora de serviço

Tabela 04- Resultado das regressões quantílicas (rendimento do trabalho principal por hora) (continua)

	2012			2019		
	10	50	90	10	50	90
<b>Jornada de Trabalho</b>						
31-40 horas	Referência					
1-10 horas	0,772*** (0,0844)	6,557*** (0,149)	38,94*** (0,703)	0,328*** (0,0840)	5,395*** (0,143)	25,65*** (0,662)
11-20 horas	0,214*** (0,0546)	2,157*** (0,0964)	6,078*** (0,455)	-0,103* (0,0542)	1,568*** (0,0924)	5,219*** (0,428)
21-30 horas	0,188*** (0,0455)	1,099*** (0,0804)	2,635*** (0,379)	-0,0721 (0,0481)	0,812*** (0,0820)	2,515*** (0,379)
41-50 horas	-0,660*** (0,0314)	-1,079*** (0,0554)	-2,122*** (0,261)	-0,469*** (0,0335)	-0,704*** (0,0572)	-1,383*** (0,265)
> 50 horas	-1,713*** (0,0444)	-2,337*** (0,0785)	-3,440*** (0,370)	-1,555*** (0,0596)	-2,207*** (0,102)	-3,167*** (0,470)
<b>Homem</b>	0,643*** (0,0315)	1,722*** (0,0556)	4,568*** (0,262)	0,521*** (0,0336)	1,508*** (0,0573)	3,774*** (0,265)
<b>Branco</b>	0,526*** (0,0257)	1,118*** (0,0454)	2,289*** (0,214)	0,553*** (0,0282)	1,250*** (0,0480)	2,622*** (0,222)
<b>Grupos de idade</b>						
18-29 anos	Referência					
30- 54 anos	0,672*** (0,0294)	1,591*** (0,0520)	3,523*** (0,245)	0,727*** (0,0340)	1,721*** (0,0579)	3,557*** (0,268)
> 55 anos	0,730*** (0,0466)	2,073*** (0,0823)	6,466*** (0,388)	0,893*** (0,0475)	2,419*** (0,0810)	6,464*** (0,375)
<b>Grupos anos de estudo</b>						
Analf. + analf. Básico	Referência					
E. F. Incompleto	0,716*** (0,0483)	1,061*** (0,0853)	1,574*** (0,402)	0,792*** (0,0628)	1,250*** (0,107)	1,754*** (0,496)
E. M Incompleto	1,013*** (0,0509)	1,683*** (0,0899)	3,016*** (0,424)	1,122*** (0,0656)	1,936*** (0,112)	3,302*** (0,517)
Analf. + analf. Básico	Referência					
Analf. +analf. Básico	Referência					
E. S. Incompleto	1,313*** (0,0487)	2,543*** (0,0860)	5,357*** (0,406)	1,351*** (0,0609)	2,463*** (0,104)	4,490*** (0,481)
E. S. Completo	3,849*** (0,0641)	11,73*** (0,113)	38,11*** (0,534)	2,948*** (0,0730)	7,911*** (0,124)	26,11*** (0,576)
<b>Posição na Ocupação</b>						
Emprego sem Carteira	Referência					
Emprego com Carteira	2,122*** (0,0401)	1,398*** (0,0709)	1,193*** (0,334)	2,678*** (0,0441)	1,733*** (0,0751)	1,531*** (0,348)
Conta própria	-0,187*** (0,0456)	0,544*** (0,0806)	3,613*** (0,380)	-0,187*** (0,0483)	0,260*** (0,0824)	2,718*** (0,381)
Empregador	2,799*** (0,0739)	8,337*** (0,130)	32,58*** (0,615)	2,737*** (0,0752)	7,304*** (0,128)	30,06*** (0,593)
<b>Grupos ocupacionais</b>						
Prof, Das Ciências e Intelectuais	Referência					
Dirigentes	-0,743*** (0,0766)	-0,683*** (0,135)	3,047*** (0,638)	-0,700*** (0,0834)	-1,271*** (0,142)	1,973*** (0,657)
Téc, de nível médio	-1,696*** (0,0646)	-3,139*** (0,114)	-7,476*** (0,538)	-2,144*** (0,0677)	-5,686*** (0,115)	-14,80*** (0,534)
Trab, dos serv, adm,	-2,288*** (0,0677)	-5,298*** (0,119)	-15,44*** (0,564)	-2,809*** (0,0725)	-8,095*** (0,124)	-22,32*** (0,572)
Vend, e prest, dos serv, e comercio	-2,394*** (0,0655)	-5,424*** (0,116)	-15,61*** (0,546)	-2,910*** (0,0653)	-8,151*** (0,111)	-22,78*** (0,515)
Trabalhadores agrícolas	-3,259*** (0,130)	-6,916*** (0,230)	-18,51*** (1,083)	-3,535*** (0,142)	-9,518*** (0,242)	-23,89*** (1,122)
Trab, da const,, das artes mec, e outros	-2,056*** (0,0708)	-5,151*** (0,125)	-15,72*** (0,590)	-2,713*** (0,0756)	-8,058*** (0,129)	-22,79*** (0,596)

(conclusão)						
	2012			2019		
	10	50	90	10	50	90
<b>Grupos ocupacionais</b>						
Trab, da const., das artes mec, e outros	-2,162*** (0,0755)	-5,189*** (0,133)	-16,13*** (0,629)	-2,550*** (0,0841)	-7,947*** (0,143)	-23,07*** (0,663)
Ocupações Elementares	-2,662*** (0,0691)	-6,391*** (0,122)	-17,81*** (0,576)	-3,141*** (0,0742)	-9,141*** (0,127)	-24,41*** (0,585)
<b>Grupos dos setores de atividade</b>						
Transporte, armazenagem e correio	Referência					
Agrícola	-0,985*** (0,101)	-1,484*** (0,178)	-2,894*** (0,839)	-0,895*** (0,121)	-1,215*** (0,206)	-2,154** (0,952)
Indústria	-0,426*** (0,0683)	-0,632*** (0,121)	-1,635*** (0,569)	-0,364*** (0,0791)	-0,718*** (0,135)	-1,618*** (0,624)
Construção	-0,0885 (0,0767)	-0,482*** (0,135)	-2,758*** (0,639)	-0,0731 (0,0881)	-0,663*** (0,150)	-2,452*** (0,695)
Comércio, reparação de veículos	-0,573*** (0,0694)	-0,990*** (0,123)	-2,652*** (0,578)	-0,498*** (0,0794)	-1,214*** (0,135)	-2,794*** (0,626)
Alojamento e alimentação	-0,531*** (0,0895)	-1,034*** (0,158)	-2,402*** (0,745)	-0,555*** (0,0931)	-1,151*** (0,159)	-2,513*** (0,734)
Alojamento e alimentação	-0,182** (0,0739)	-0,432*** (0,131)	-1,563** (0,616)	-0,129 (0,0826)	-0,593*** (0,141)	-1,699*** (0,652)
Adm, Pública, defesa e seg. social	-0,478*** (0,0809)	0,290** (0,143)	8,193*** (0,674)	-0,276*** (0,0938)	1,312*** (0,160)	17,12*** (0,740)
Educ., saúde e serviços sociais	-0,614*** (0,0829)	-1,276*** (0,146)	-3,537*** (0,691)	-0,550*** (0,0909)	-1,249*** (0,155)	-3,249*** (0,717)
Outros serviços	-0,505*** (0,0871)	-0,758*** (0,154)	-2,389*** (0,726)	-0,261*** (0,0936)	-0,846*** (0,159)	-2,095*** (0,738)
Serviços domésticos	-0,576*** (0,0910)	-0,299* (0,161)	-1,036 (0,758)	-0,332*** (0,103)	-0,261 (0,175)	-1,081 (0,810)
<b>Intensidade de Gênero na Ocupação</b>						
Ocupações com Pred, Fem,	Referência					
Ocupações Integradas	-0,192*** (0,0531)	-0,0355 (0,0937)	0,258 (0,442)	-0,0944* (0,0509)	0,0369 (0,0867)	0,480 (0,401)
Ocupações com Pred, Masc,	0,0846** (0,0425)	0,405*** (0,0751)	0,442 (0,354)	0,105** (0,0532)	0,546*** (0,0907)	0,673 (0,420)
Constante	4,288*** (0,113)	8,664*** (0,200)	21,88*** (0,942)	4,392*** (0,128)	11,07*** (0,218)	27,87*** (1,008)
Total de Observações	138.277	138.277	138.277	139.059	139.059	139.059

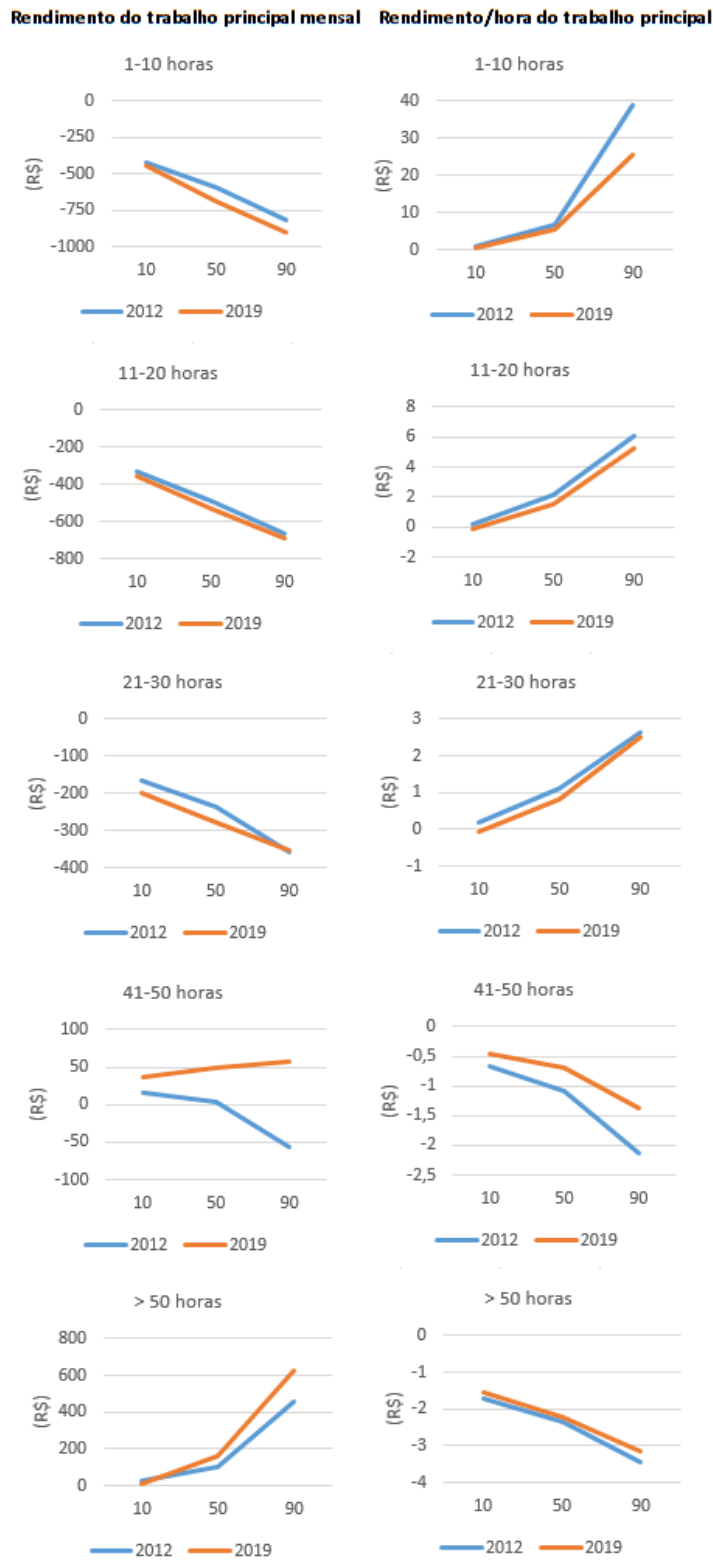
Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: Erros-padrão entre parênteses. \*\*\* Significância ao nível de 1%; \*\* Significância ao nível de 5%; \* Significância ao nível de 10%.

prestado (REIS; COSTA, 2016) afetando principalmente as mulheres, negros, jovens e a mão-de-obra menos qualificada. Desta maneira, os resultados sugerem que estes grupos na estrutura ocupacional e setorial são os mais penalizados em termos dos rendimentos por hora trabalhada.

Os resultados indicando que trabalhadores em jornadas maiores obtêm menores retornos nos rendimentos por hora trabalhada, sugerem a possibilidade de associação ao crescente número de empregos integrados às novas tecnologias digitais, como é o caso da “uberização”. Conforme Piasna e Drahokoupil (2017) mostram, o aumento da demanda de empregos nas plataformas digitais têm impulsionado o aumento de empregos atípicos como, contratados independentes, trabalhadores temporários e trabalhadores da *gig economy*, dos quais são resultantes da flexibilização e precarização das relações de trabalho diante da era digital. No

Figura 14 - Distribuição dos rendimentos do trabalho principal mensal e por hora segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Brasil, trabalhadores da *gig economy* - por exemplo, *99pop*, *Uber*, *Ifood*, *Rappi*, *Loggi*- estão sujeitos a exercerem jornadas de trabalho muito longas e rendimentos do trabalho menores, pois estas empresas ofertam aos clientes preços mais baixos em relação às empresas tradicionais já existentes que prestam estes tipos de serviços (SOUSA; MEINBERG, 2020).

O comportamento das características individuais – gênero e raça- apresentam que as mulheres e os negros sofrem maiores penalidades em receberem rendimentos por hora trabalhada. Estes resultados também são encontrados no trabalho de Paschoalino, Plassa e Santos (2017). De 2012 para 2019 os diferenciais de gênero nos rendimentos/hora estão sendo diminuídos para os trabalhadores na base e na mediana da distribuição; o contrário ocorre para os negros. Os retornos educacionais sobre os rendimentos/hora são crescentes apresentando melhores recompensas para os indivíduos que estão topo da distribuição de rendimentos/hora estando em consonância com o trabalho de Coelho, Veszteg e Soares (2010). Ao longo do tempo, o hiato nos rendimentos do trabalho é aumentado em toda a distribuição dos rendimentos/hora para aqueles ocupados que apresentam apenas o ensino médio incompleto e diminuído entre os que possuem ensino superior. O hiato nos rendimentos por hora trabalhada se mostra ascendente ao longo da distribuição entre os grupos etários, havendo um efeito de idade sobre estes rendimentos.

Comparando ao grupo ocupacional dos profissionais das ciências e intelectuais, os diferenciais nos rendimentos entre os grupos se mantiveram crescentes ao longo da distribuição dos rendimentos por hora trabalhada, sendo mais expressivos nos grupos ocupacionais ligados ao ramo dos serviços. De 2012 para 2019 este diferencial é aumentado. Apenas os ocupados na posição de dirigentes e gerentes no extremo superior da distribuição que apresentam maiores rendimentos/hora, ainda que pequenos com relação aos profissionais das ciências e das artes. Para a maioria dos grupos setoriais o hiato nos rendimentos hora se mostra crescente ao longo da distribuição sendo melhor evidenciado no grupamento correspondente ao setor público no extremo superior da distribuição dos rendimentos por hora trabalhada. Os diferenciais de rendimentos – apesar de serem crescentes ao longo da distribuição – são muito baixos entre os ocupados presentes nas ocupações integradas e com predominância masculina, ou seja, os trabalhadores se mostram homogêneos ao longo de toda a distribuição.

A seguir, são analisados os rendimentos por hora trabalhada conectados com jornada sendo apresentados os comportamentos destas variáveis ao longo do período de 2012-2019 nos grandes grupos ocupacionais, setoriais e segundo a tipologia de intensidade de gênero nas ocupações desagregadas.

#### **4.4 Resultados analíticos do comportamento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho por gênero na estrutura ocupacional e setorial**

Complementando a análise da jornada de trabalho remunerada, agora, é explorado o comportamento da mesma e dos rendimentos/hora nos grandes grupos<sup>5</sup> ocupacionais e setoriais e, também, segundo a tipologia de intensidade de gênero nas ocupações. Primeiramente, nos grupamentos ocupacionais é observado que ao longo do tempo ocorre uma relação negativa entre alterações da jornada e rendimento/hora, conforme indica a linha de regressão não ponderada na Figura 15. Os homens, apenas no grupamento ocupacional dos dirigentes obtiveram crescimento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho consecutivamente. Em 2019, 47% do total de horas trabalhadas no primeiro quadrante eram exercidas por homens com ensino superior completo indicando que, os níveis hierárquicos ocupacionais mais altos absorvem mão-de-obra com maior qualificação. Neste grupo ocupacional, é notado a segregação ocupacional vertical entre os gêneros, isto é, os empecilhos enfrentados entre os homens e as mulheres de se distribuírem de maneira equânime pela estrutura ocupacional (OIT, 2009): as mulheres neste mesmo grupo ocupacional, apesar de serem mais escolarizadas do que os homens, são situadas no terceiro quadrante retratando as desigualdades de gênero na jornada e no rendimento/hora do trabalho.

Exceto para as mulheres no cargo de dirigentes, os grupos ocupacionais que apresentam tanto o menor crescimento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho demandam mão-de-obra de baixa qualificação. A minoria dos homens e das mulheres presentes nas ocupações do terceiro quadrante apresentam diploma de ensino superior, tanto em 2012 quanto em 2019. Do total de horas trabalhadas neste quadrante em 2019, apenas 4% e 14% eram cumpridas por homens e mulheres com ensino superior completo, respectivamente. Esta análise segue o caminho de Howell *et al.* (1999), uma vez que menores jornadas e, conseqüentemente nesta análise, menores rendimento/hora, recaem principalmente para a mão-de-obra menos qualificada. Todavia, por mais que os trabalhadores nos grupos ocupacionais do terceiro quadrante apresentem menor crescimento de jornada e rendimentos/hora ao longo do período analisado, em 2019, em comparação aos demais grupamentos ocupacionais, grande parte da jornada de trabalho total foi cumprida por mulheres e homens do terceiro quadrante.

---

<sup>5</sup> Para a análise das variações da jornada e dos rendimentos por hora trabalhada ao longo do período de 2012-2019, não foram considerados os grandes grupos ocupacionais e setoriais ligados às atividades agrícolas, pois sugerem resultados que refletem à uma realidade não muito compatível com o mercado de trabalho urbano em comparação aos demais grupos ocupacionais e setoriais não-agrícolas.



Por outro lado, os grupamentos ocupacionais em que há crescimento de jornada e diminuição do rendimento/hora demandam trabalhadores mais qualificados: em 2019, do total de horas trabalhadas pelas mulheres nos grupos ocupacionais do quarto quadrante, 51% foram exercidas por mulheres com ensino superior enquanto que, da jornada total masculina neste quadrante foi exercida por 47% dos homens que apresentam ensino superior completo.

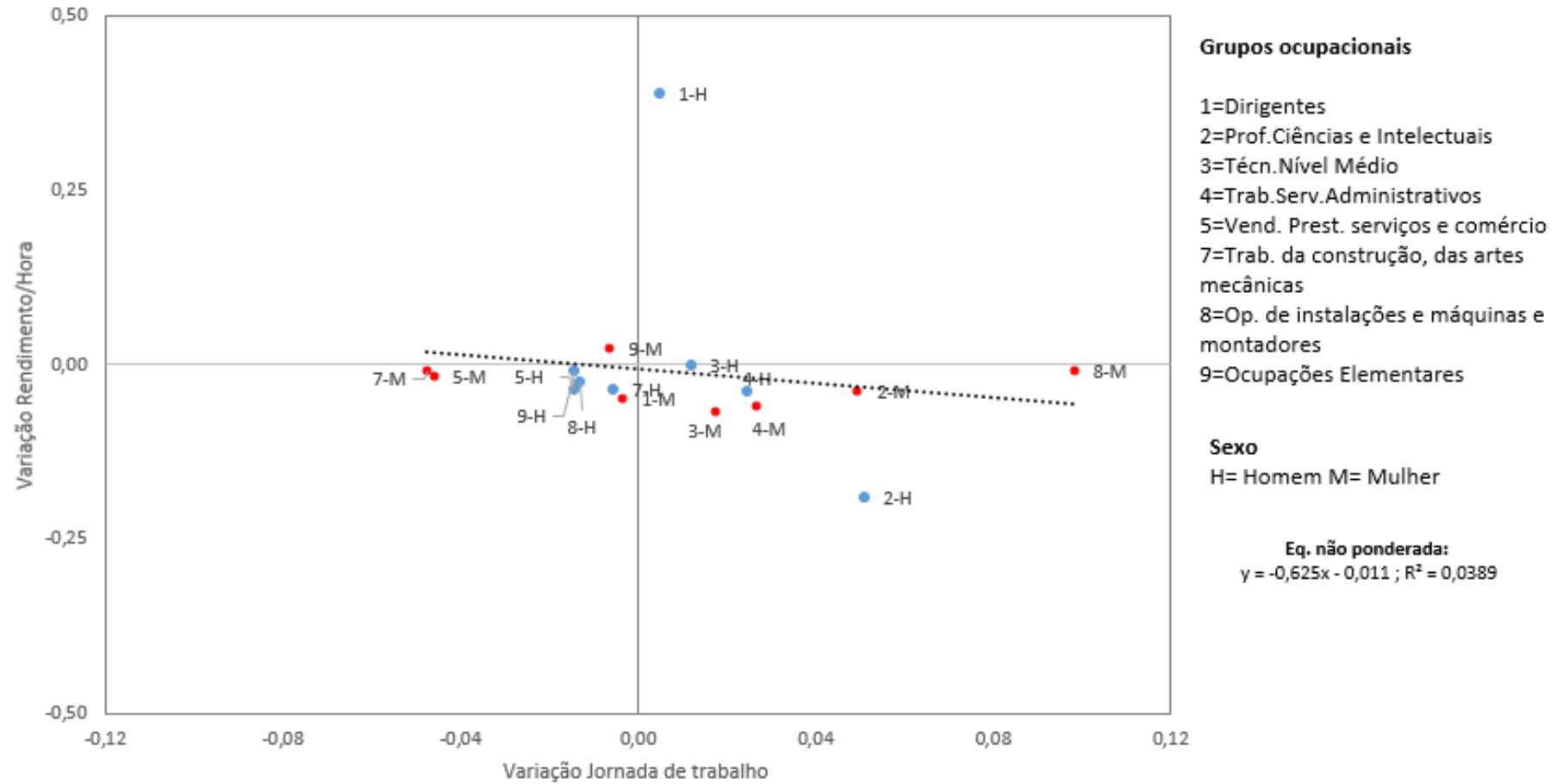
De forma não surpreendente, do total de horas trabalhadas nos grupos ocupacionais, os homens cumpriram maiores jornadas de trabalho em relação às mulheres: especificamente, as mulheres cumpriram cerca de 101.413 horas a menos no ano de 2019 em comparação aos homens. Estes resultados corroboram a literatura discutida a respeito das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho presentes nos grupos ocupacionais (BLAU; KAHN (2017); DENNING *ET AL.* (2019). Notam-se as diferenças nos grandes grupos ocupacionais em termos de horas trabalhadas e rendimentos entre homens e mulheres, pois em uma determinada hierarquia grupo ocupacional, observa-se comportamentos distintos da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho entre gêneros.

Para os grupos dos setores de atividade, observa-se que existe uma relação positiva entre jornada e rendimento/hora conforme mostra a Figura 16. Assim como para os grupamentos ocupacionais, nota-se um padrão distinto entre a relação da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho para homens e mulheres. As mulheres domésticas apresentaram baixo crescimento de jornada de trabalho e aumento do rendimento/hora ao longo do tempo enquanto que, em nenhum dos grupos setoriais compostos por homens apresentaram este comportamento da jornada e do rendimento/hora ao longo do período 2012-2019.

O setor público apresentou crescimento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho para homens e mulheres ao longo do período analisado. Neste setor, 39% e 53% de homens e mulheres, respectivamente, têm diploma de ensino superior, indicando a correlação entre níveis educacionais mais elevados e concomitantemente maior crescimento da jornada e rendimentos/hora do trabalho. Mesmo que a proporção de mulheres no setor industrial (16%) e a proporção de homens em outros serviços (18%) com ensino superior seja inferior em relação aos ocupados do setor público, os mesmos também foram identificados no primeiro quadrante, contudo as variações positivas da jornada e dos rendimentos/hora são mais brandas.

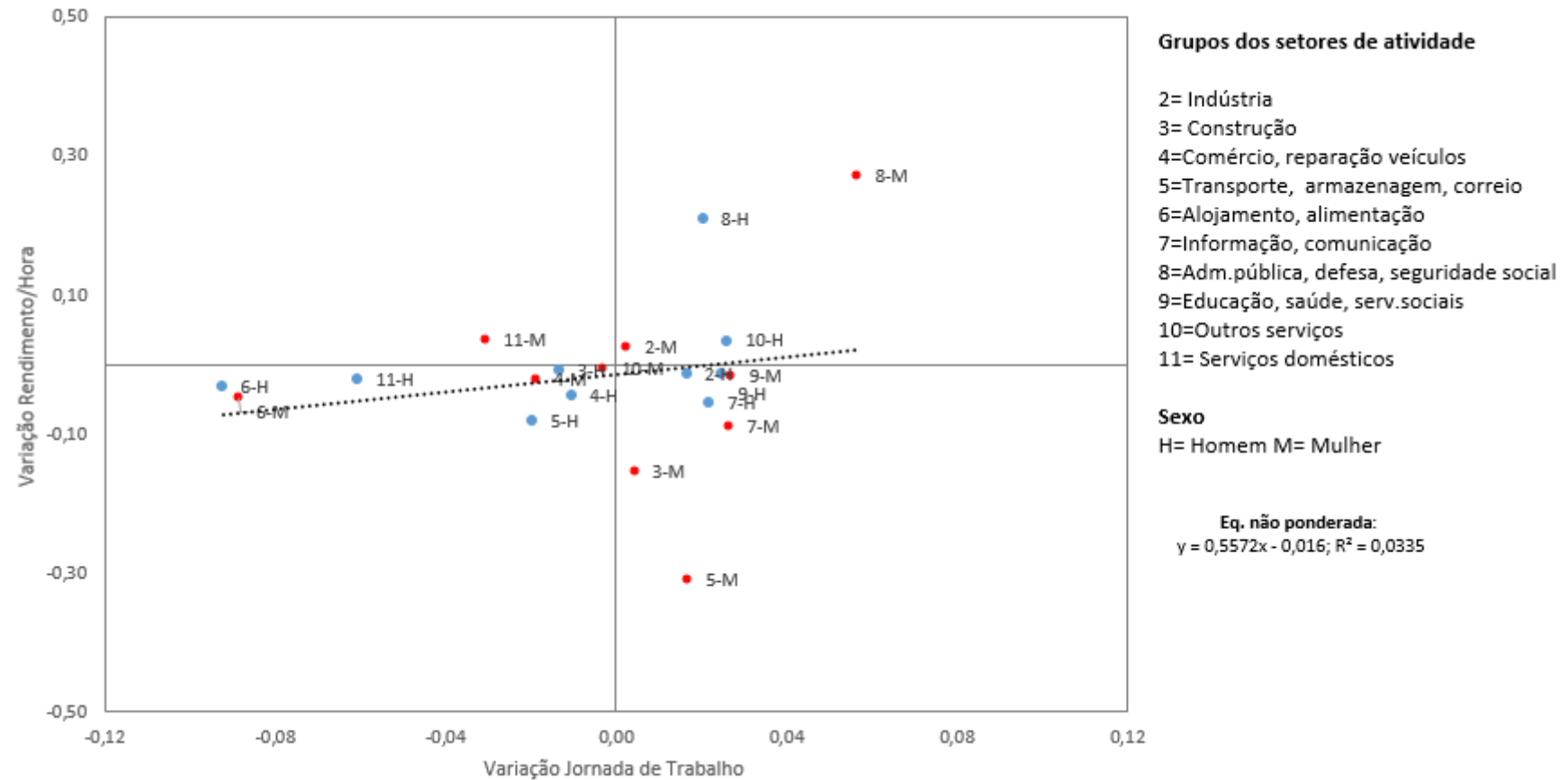
Conforme já esperado, os grupos setoriais no terceiro quadrante – baixo crescimento de jornada e rendimento/hora - demandam graus de escolaridade dos trabalhadores inferiores ao ensino superior, especialmente para o sexo masculino. Tanto para os homens quanto para as mulheres, muitos dos grupos setoriais neste quadrante se enquadram em setores de baixa qualificação na construção, em diversos tipos de serviços e no comércio. Para os trabalhadores

Figura 15 - Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por grupos ocupacionais



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Figura 16 - Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por grupos dos setores de atividade



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

nos grupos setoriais com baixo crescimento dos rendimentos/hora e crescimento de jornada, encontra-se tanto mão-de-obra qualificada, como os profissionais da educação, saúde e serviços sociais, quanto os setores com menor qualificação na indústria e dos serviços. Seguindo o mesmo padrão dos grupos ocupacionais, por mais que os trabalhadores nos grupos setoriais do terceiro quadrante apresentem menor crescimento da jornada e dos rendimentos/hora ao longo de 2012-2019, estes cumpriram em 2019, o maior número de horas totais em relação aos setores de atividade dos demais quadrantes.

Algumas informações relevantes devem ser consideradas entre a associação dos grupos ocupacionais e dos setores de atividade. Observa-se, por exemplo, que os trabalhadores dos grupos ocupacionais dos profissionais das ciências e intelectuais; técnicos de nível médio; e dos serviços administrativos apresentam variação positiva na jornada de trabalho, porém negativa no rendimento/hora. Quando se faz a interação entre estes grupos ocupacionais com os grupos de setores de atividade, é verificado que os mesmos têm um maior peso no setor público. Contudo, os trabalhadores do setor público, apresentam ao longo do período analisado crescimento de suas jornadas e dos rendimentos/hora do trabalho. Apesar destes grupos ocupacionais não apresentarem o comportamento esperado do setor público, é preciso levar em consideração que a análise destes ocupados é baseada em rendimentos do trabalho auferidos por hora trabalhada. Possivelmente, estes resultados sugerem a existência de trabalhos terceirizados dentro do setor público, especialmente para as tarefas ligadas aos serviços administrativos.

O que reforça esta ideia é a ampliação nos últimos tempos nas formas de contratação, como é o caso da prestação de serviços terceiros. Pode-se dizer que os trabalhadores presentes em contratos de trabalho temporário e em empregos terceirizados, contam com condições de trabalho precárias quando comparados aos trabalhadores formais, pois os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não vigoram para estes trabalhadores, fazendo com que haja uma maior incerteza em relação ao trabalho, por exemplo, em relação à jornada e aos rendimentos do trabalho (KREIN, 2018).

Quando se leva em consideração o tamanho<sup>6</sup> das ocupações, para os homens, é observado que os maiores grupos ocupacionais são os que apresentam variações da jornada e do rendimento/hora do trabalho bastante modestas ao longo do período de 2012-2019. Já para as mulheres, o padrão de variação da jornada e do rendimento/hora é um pouco mais diversificado, especialmente para os profissionais das ciências e intelectuais.

---

<sup>6</sup> Ver anexo F e G.

É importante salientar que apenas os homens dirigentes obtiveram variação positiva em seus rendimentos por hora trabalhada. Conforme já discutido, trabalhadores horistas, auferem rendimentos do trabalho inferiores quando comparados aos indivíduos que cumprem jornadas a tempo integral. Uma suposição para estes resultados seria que, os rendimentos/hora estão sendo reduzidos à medida em que se aumenta a oferta de trabalho de acordo com os salários mínimos vigentes, especialmente devido às novas formas de contratação no que tange à jornada e aos rendimentos do trabalho. Estas descobertas reforçam os resultados obtidos pela estimação dos parâmetros pelo modelo de regressões quantílicas para a variável dependente dos rendimentos por hora trabalhada.

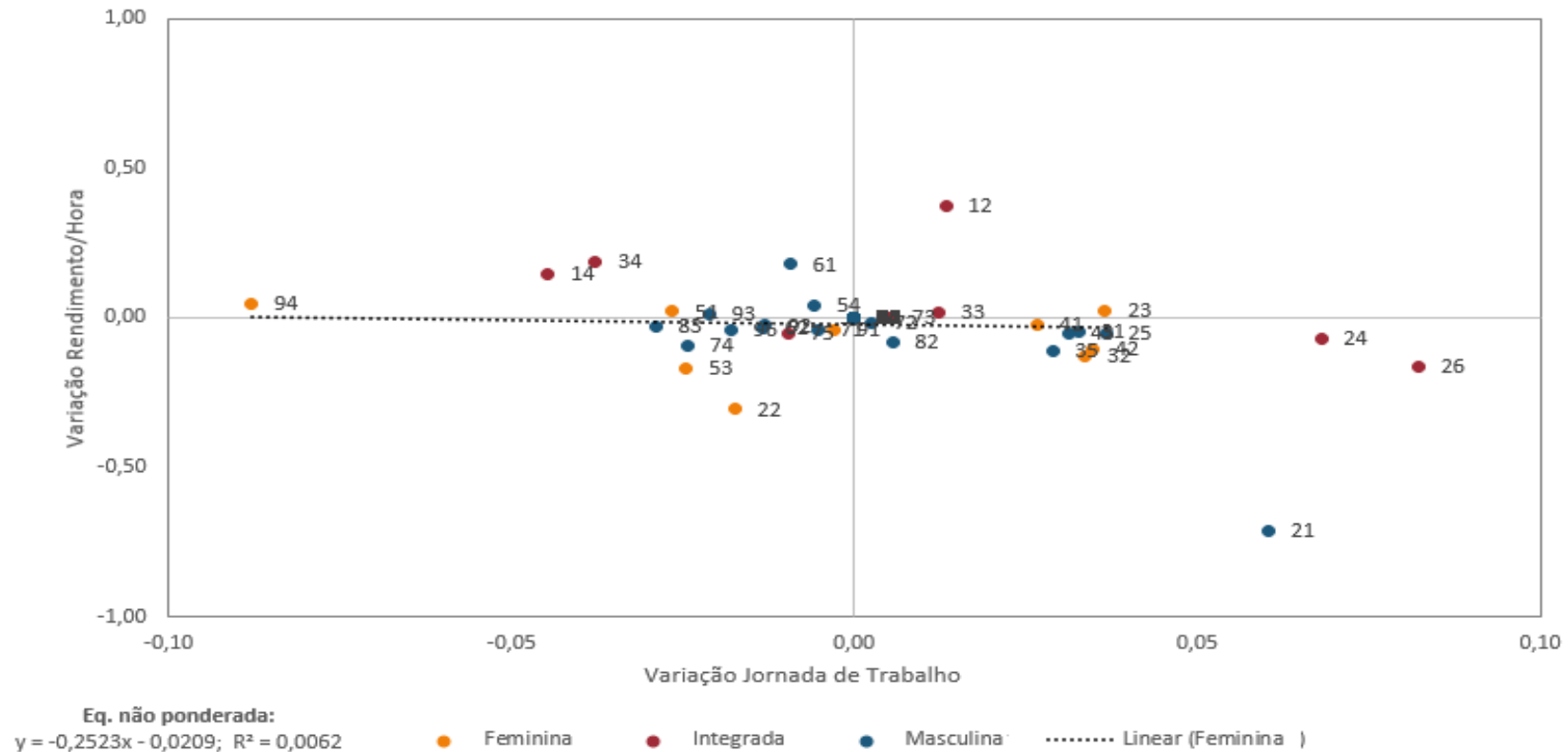
Realizando a comparação da variação da jornada e dos rendimentos/hora entre os grandes grupos ocupacionais e os subgrupos principais segundo a tipologia de intensidade de gênero, é confirmado que na classificação ocupacional mais agregada, a correlação entre jornada e rendimentos por hora trabalhada pode ser que não apresente resultados muito compatíveis com a realidade devido à alta heterogeneidade dentro dos grupos ocupacionais. Por exemplo, para os homens no grande grupo ocupacional dos dirigentes, os mesmos são representados por crescimento de jornada e rendimento/hora ao longo do período de 2012-2019. Porém, quando se verifica este grande grupo de forma desagregada, observa-se o espalhamento deste grande grupo em outros quadrantes. Outro caso, para as mulheres no grande grupo ocupacional do ramo da construção, das artes mecânicas apresenta lento crescimento de jornada e rendimento/hora concomitantemente; contudo, os subgrupos desta ocupação também apresentam variações positivas da jornada e do rendimento/hora ao longo do tempo.

Nota-se que apenas duas ocupações com predominância feminina - ligadas à saúde e ensino - apresentam crescimento de jornada e rendimento/hora ao longo do período analisado. É curioso notar que nas ocupações do primeiro quadrante os homens não estão inseridos em ocupações masculinas e as mulheres em ocupações femininas, conforme se esperaria. As ocupações do primeiro quadrante demandam trabalhadores mais qualificados: da jornada total de trabalho, 53% e 52% das horas são exercidas por homens e mulheres com ensino superior.

Entre as ocupações com baixo crescimento da jornada e dos rendimentos/hora, nota-se variações mais amplas para os homens do que para as mulheres, especialmente para trabalhos que envolvem a saúde e o cuidado pessoal. Conforme já esperado, os trabalhadores das ocupações do terceiro quadrante contam com menores qualificações e neste quadrante pouca parcela da jornada total de trabalho foi cumprida por homens (7%) e mulheres (6%) com ensino superior completo.

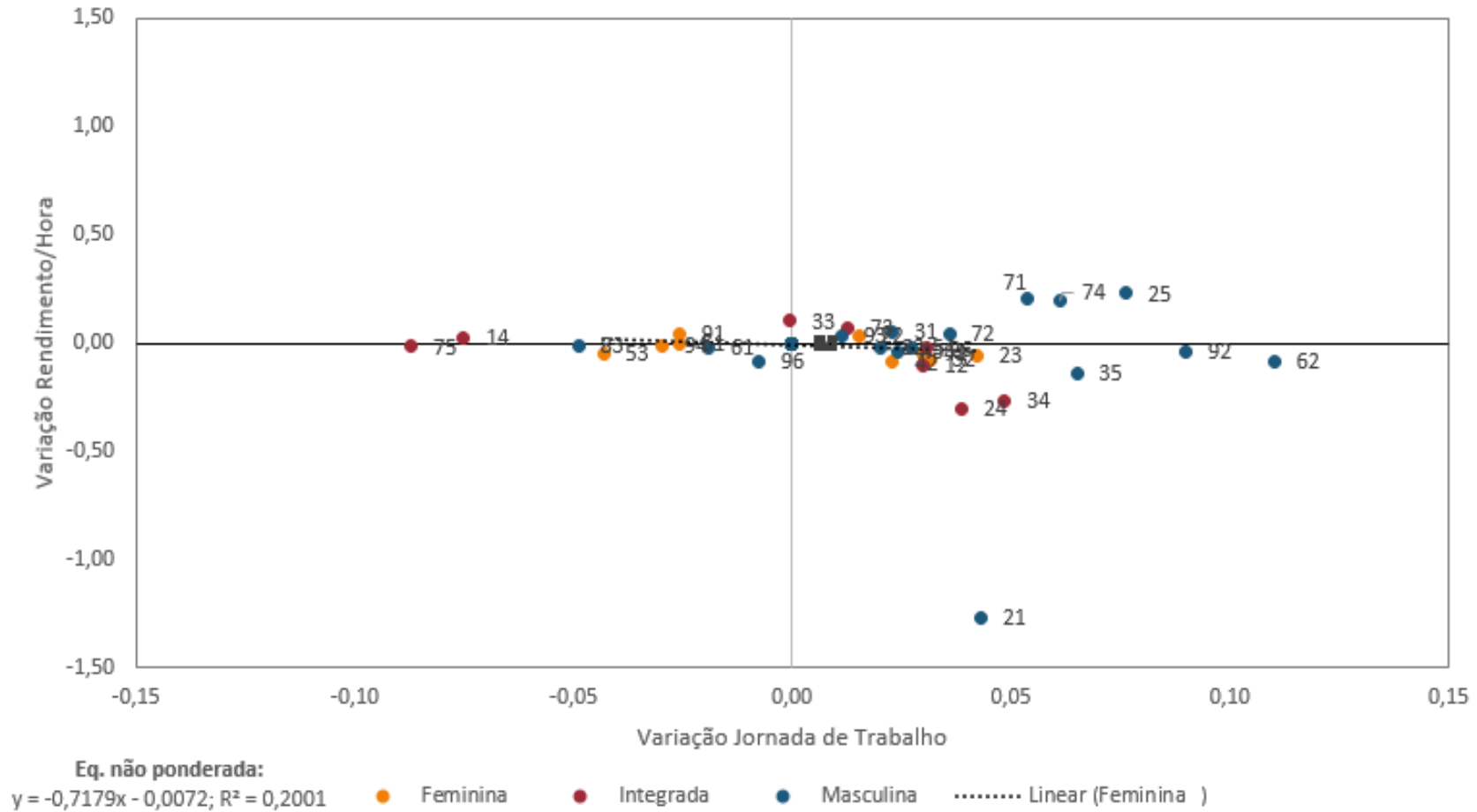
Figura 17 – Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos/hora do trabalho por ocupações segundo a intensidade de gênero<sup>7</sup>

Figura 17A – Homens



<sup>7</sup> Para esta análise, não foram incluídos os subgrupos ocupacionais em que apresentaram modificações segundo a intensidade de gênero nas ocupações entre 2012 e 2019. São eles: (11) Diretores executivos, dirigentes da administração pública e membros do poder executivo e legislativo; (13) Dirigentes e gerentes de produção e operação; (44) Outros trabalhadores de apoio administrativo; (52) Vendedores; (81) Operadores de instalações fixas e máquinas; e (95) Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins (ver Anexo E). Em 2019, a maioria destas ocupações eram consideradas como sendo integradas e masculina. Os homens e as mulheres nas ocupações gerenciais e de apoio administrativo apresentaram crescimento tanto de jornada quanto de rendimento/hora concomitantemente.

Figura 17B - Mulheres



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Para os homens, entre as ocupações que apresentam baixo crescimento da jornada de trabalho e aumento do rendimento/hora estão os ocupados em posições de alta hierarquia, como os gerentes de hotéis, restaurantes, comércios e outros serviços, mas também os trabalhadores dos serviços e das ocupações elementares. Já para as mulheres nas ocupações do segundo quadrante, ocorre uma mescla de cargos gerenciais e administrativos com ocupações ligadas aos serviços de cuidado e trabalho manual. Este quadrante chama atenção, pois, o aumento dos rendimentos/hora e redução da jornada ocorreu em grande maioria para trabalhadores com baixa qualificação ao invés dos trabalhadores em posições de alta hierárquicas nas ocupações.

A maioria dos ocupados são concentrados nas ocupações do quarto quadrante representado pelo alto crescimento da jornada e baixo crescimento do rendimento/hora. Homens e mulheres presentes neste quadrante estão em ocupações diversas relacionadas à saúde, educação, engenharia, ciência e tecnologia e, também em trabalhos de baixa e média qualificação como montadores, trabalhadores da metalurgia, de atendimento e dos serviços manuais.

Analisando as ocupações de modo geral, observa-se que a maioria destas possui predominância masculina. Poucas são as ocupações com intensidade feminina que apresentam crescimento da jornada e dos rendimentos/hora consecutivamente. Aqui, é importante destacar que trabalhadores horistas possuem menores rendimentos do trabalho em relação aos que estão cumprindo jornada em período de tempo integral em uma mesma ocupação (GOLDIN, 2015). De acordo com Mocelin (2011), uma redução da jornada de trabalho no Brasil, afetaria em maior magnitude os trabalhadores menos escolarizados e presentes em postos de trabalho menos intensivos em tecnologia, uma vez que, causaria um efeito direto no rendimento/hora.

Em síntese, este capítulo apresentou os resultados acerca do movimento de polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho segundo características individuais e dos postos de trabalho nos anos de 2012 e 2019. A maior parte da análise é desenvolvida separadamente para homens e mulheres, onde tem o intuito de verificar as assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho manifestadas na estrutura ocupacional e setorial. De modo geral, os resultados mostram que apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, não há descontinuidade dos padrões da jornada e dos rendimentos para as mesmas: a maioria das mulheres continuam cumprindo jornadas curtas e auferindo menores rendimentos do trabalho em relação aos homens. Os ocupados de faixas etárias mais elevadas também possuem grandes chances de exercerem jornadas de trabalho menores em comparação aos jovens.



Por outro lado, os ocupados mais jovens do sexo masculino estão em contratos de trabalho com jornadas longas. Os grupos minoritários do mercado de trabalho – mulheres, negros, jovens e a mão-de-obra menos qualificada – estão em maiores proporções em jornadas de trabalho polarizadas. Em virtude das alterações do mundo do trabalho, estes grupos minoritários são os mais penalizados pelas novas formas de emprego em termos da jornada e dos rendimentos do trabalho. Adicionalmente, segundo as características dos postos de trabalho, notam-se os diferenciais da jornada na estrutura ocupacional e setorial – especialmente nas atividades relacionadas aos serviços e à esfera pública -, são mais evidentes dos que as desigualdades de gênero nas ocupações e setores de atividade econômica. Contudo, os diferentes padrões da jornada de trabalho entre os grupos ocupacionais, retratam os diferenciais de gênero nos rendimentos por hora trabalhada, uma vez que as mulheres possuem níveis educacionais mais elevados do que os homens e, ainda sim, ao longo de 2012-2019, variações positivas da jornada e dos rendimentos/hora são mais pronunciadas para o sexo masculino.

O movimento de polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho reforçam que a demanda por trabalho vem sofrendo modificações em virtude das transformações do cenário trabalhista, como novas formas de emprego, as alterações na estrutura ocupacional decorrentes do processo de reestruturação produtiva, envelhecimento populacional, aumento da participação feminina, avanço de novas tecnologias, dentre outros fatores que afetam a duração da jornada de trabalho. Para o atual cenário trabalhista brasileiro, os resultados desta dissertação reforçam e sugerem que o aparecimento de novos postos de trabalho é refletido em precariedade em termos da jornada e dos rendimentos do trabalho, pois são jornadas marcadas tanto pela insuficiência quanto por longas e extenuantes horas. Desta forma, a análise da jornada e dos rendimentos do trabalho conectada às questões de gênero desencadeia uma reflexão do momento atual e do futuro do trabalho decorrente das transformações que estão em vigor e pelas que virão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do contexto das transformações no mercado de trabalho brasileiro, diversos são os fatores que afetam diretamente a jornada de trabalho remunerada. Elencando alguns deles, englobam-se os fatores demográficos, como o aumento da participação feminina e as mudanças na estrutura etária da mão-de-obra; fatores estruturais, como a expansão do setor de serviços, a menor participação da atividade industrial e os processos de trabalho cada vez mais automatizados e; os fatores conjunturais, como os ciclos de expansão e recessão econômica e as alterações na legislação trabalhista. Em um cenário globalizado marcado por importantes alterações nas formas de emprego no que tange à jornada de trabalho remunerada, a dissertação buscou avançar em analisar as consequências do movimento de polarização da jornada de trabalho, isto é, as horas de trabalho pequenas e longas, no Brasil urbano, integrado às questões das desigualdades de gênero, sobretudo as assimetrias nos rendimentos do trabalho e nas formas de inserção ocupacional e setorial.

Ao longo do processo histórico, houve relevantes conquistas das mulheres no mundo do trabalho obtidas, por exemplo, através do movimento feminista. Mas por outro lado, ainda existem inúmeros desafios às mulheres em comparação aos homens, uma vez que as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho são ainda enraizadas culturalmente em nossa sociedade e retratam a inserção e condições de trabalho bem inferiores das mulheres frente aos homens.

Apesar de não sido o foco desta dissertação retratar as questões que envolvem a jornada de trabalho não remunerada, não há dúvidas que o tempo de trabalho dedicado pelas mulheres em seus domicílios é de extrema importância, devido à existência de uma forte desigualdade na divisão de tarefas relacionadas aos cuidados dos filhos e de outros familiares e, também, às tarefas domésticas. De certa maneira, há carência de trabalhos brasileiros que avaliem as assimetrias de gênero na jornada de trabalho remunerada. Em muitas destas pesquisas, para as mulheres, é enfatizada uma análise que envolve apenas a jornada de trabalho segundo seus atributos domiciliares -, por exemplo cuidados dos filhos e afazeres domésticos – e não as diferenças nos postos de trabalho -, como por posição na ocupação, ocupações e setores de atividade econômica.

Neste sentido, explorar os diversos arranjos da jornada de trabalho entre homens e mulheres em um período recente segundo as características individuais e dos postos de trabalho, colaboram com a discussão a respeito das assimetrias de gênero existentes no mercado de trabalho entre os ocupados que cumprem jornadas despadronizadas e integrais e seus efeitos

sobre as desigualdades de rendimentos. Conforme enfatiza a literatura a respeito desta temática, jornadas de trabalho muito curtas e longas são consideradas um dos pilares da precarização das relações trabalhistas. Se por um lado, existem trabalhadores em subempregos e na condição de subocupação por insuficiência de horas de trabalho a serem cumpridas, por outro existem os trabalhadores que cumprem extenuantes jornadas que, à médio ou longo prazo, acabam se tornando contraprodutivas e influenciando sobre a produtividade do trabalho.

Ao longo deste estudo, também há intenção de explorar de acordo com características produtivas e não produtivas a influência na sub e sobrerrepresentação dos ocupados nos diferentes arranjos de jornada, em virtude das importantes modificações no mundo do trabalho. Adicionalmente, há pretensão de identificar como os diversos arranjos da jornada se relacionam com as desigualdades de rendimentos do trabalho entre gêneros.

As análises desta dissertação indicam modificações em relação às tendências da jornada de trabalho dos ocupados no Brasil urbano. Durante o período recente de 2012-2019, apesar de modesto, é mostrado o aumento de trabalhadores em jornadas relativamente curtas, ou seja, abaixo de 30 horas semanais - especialmente para os homens. Contudo, é evidente que as mulheres e os ocupados mais velhos apresentam maiores chances de estarem em jornadas de trabalho a tempo parcial onde as mulheres sofrem maiores penalizações em termos dos retornos nos rendimentos do trabalho principal. Também, por mais que se apresenta diminuição no extremo superior da distribuição de horas de trabalho, ainda é identificada a existência de uma parcela expressiva de trabalhadores que cumprem jornadas entre 41 e 50 horas, especialmente para os mais jovens do sexo masculino e a mão-de-obra menos qualificada, indicando possivelmente a dificuldade de encontrarem melhores condições de trabalho e oportunidades no momento da transição da escola para o trabalho, devido à menor qualificação e experiência destes jovens.

Estes resultados trazem um retrato do cenário atual marcado por transformações no mercado de trabalho, como o avanço de novas tecnologias e das alterações na legislação trabalhista onde os ocupados com baixa qualificação podem vir a ser efetivados através de contratos temporários e com jornadas de trabalho instáveis e, conseqüentemente, impactando nos rendimentos destes trabalhadores. Estas modificações sinalizam a despadrãoização dos contratos de trabalho em termos da jornada, pois além dos extenuantes horários de trabalho, agora também ganha força trabalhos marcados pela insuficiência de horas. Estas duas tendências da jornada nos contratos de trabalho indicam que os trabalhadores ficam à mercê dos empregadores, pois o cumprimento das mesmas depende do cenário de atividade econômica em que beneficie os empregadores.

No mercado de trabalho brasileiro, apesar do crescimento de novas formas de emprego em termos da jornada de trabalho remunerada, o contrato de trabalho por termo indeterminado é o mais convencional. Sendo assim, acabam existindo diferenciais entre aqueles que trabalham a tempo despadronizado e integral: a maioria destes últimos recebem melhores rendimentos do trabalho, são assegurados em termos de saúde, previdência e assistência social e possuem maiores possibilidades de progresso na carreira. Para aqueles que trabalham menos horas, em muitas vezes estão em postos de trabalho que demandam baixa qualificação, recebem piores rendimentos do trabalho, possuem maiores riscos de serem vulneráveis economicamente e menores chances de conseguirem subsídios do governo, como o seguro-desemprego. Já para os que cumprem jornadas de trabalho muito longas, em determinado ponto no tempo, estas cansativas jornadas acabam se tornando contraproducentes para o indivíduo e para o empregador, pois comprometem os níveis de produtividade.

Realizando a comparação dos ocupados por posição na ocupação, os sem carteira assinada e conta própria são melhores distribuídos entre os arranjos da jornada de trabalho e recebem piores rendimentos médios mensais. Apesar dos indivíduos em posição de alta hierarquia possuírem maior flexibilidade para decidirem quanto tempo irão se dedicar ao trabalho, como é o caso dos empregadores, os mesmos cumprem extensas jornadas de trabalho.

É muito relevante notar as discrepâncias na jornada e nos rendimentos médios mensais do trabalho dos ocupados por conta própria e dos empregadores. Apesar destas duas categorias de posição na ocupação serem caracterizadas por empreendimentos registrados no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), a jornada e, principalmente, os rendimentos médios mensais do trabalho dos empregadores são extremamente mais elevados em comparação aos ocupados por conta própria. Nesta análise, são evidenciados significativos diferenciais de gênero na jornada e nos rendimentos entre estes ocupados, onde as mulheres como conta própria são melhores distribuídas entre os arranjos da jornada de trabalho enquanto que as empregadoras são sobrerrepresentadas em jornadas acima de 40 horas. Apesar dos rendimentos do trabalho das ocupadas como conta própria subirem à medida em que se aumenta a jornada, as empregadoras auferem maiores rendimentos médios mensais independentemente do número de horas trabalhadas sendo retratado os diferenciais entre estas duas categorias de posição na ocupação.

Salienta-se que, apesar das significativas transformações estruturais do mercado de trabalho que trazem impactos na duração da jornada, como alterações na estrutura ocupacional decorrentes do processo de reestruturação produtiva, a expansão do setor de serviços e por outro lado a diminuição da participação da indústria, ao longo do tempo, é observado que o padrão

da jornada de trabalho na maioria dos grandes grupos ocupacionais e setoriais sofrem ínfimas alterações durante o período de 2012-2019.

Entre os grandes grupos ocupacionais existem expressivas diferenças nos arranjos da jornada de trabalho, sendo maiores do que os diferenciais de gênero intra-ocupacionais. Os trabalhadores dos grupos ocupacionais ligados às atividades de serviços, apresentam um padrão de horas de trabalho mais longo em relação aos demais grupos ocupacionais, por exemplo, ao grupo dos profissionais das ciências intelectuais onde há grande participação das mulheres. Ademais, as mesmas recebem menores rendimentos médios mensais na maioria das faixas de horas analisadas nos grupos ocupacionais, porém as maiores penalidades nos rendimentos do trabalho acontecem nos grupos ocupacionais com níveis hierárquicos mais altos.

Assim como nos grupos ocupacionais, os padrões da jornada entre os grupos dos setores de atividade econômica se diferem ainda mais do que as assimetrias de gênero. Contrapondo o padrão de gênero na jornada de trabalho em todos os grupos dos setores de atividade, no setor de transporte, armazenagem e correio, as mulheres estão em proporções mais elevadas do que os homens em jornadas entre 31 e 40 horas e, também, auferem maiores rendimentos médios em relação aos homens em boa parte dos arranjos da jornada de trabalho. As mulheres presentes no setor de construção também presenciam rendimentos médios mensais do trabalho superiores aos homens em jornadas de até 50 horas semanais. É importante destacar estas informações, pois estes grupos setoriais ainda são visto como um ambiente voltado para os homens e, ainda assim, as mulheres mostram uma importante participação para as discontinuidades das assimetrias de gênero na jornada e dos rendimentos do trabalho nestes setores em específico.

Apesar das desigualdades de gênero na jornada se mostrarem menores do que os distintos padrões dos arranjos da jornada de trabalhos nos grupos ocupacionais e setoriais, é nítido que as mulheres continuam exercendo jornadas de trabalho inferiores aos homens na maioria dos perfis de inserção ocupacional, nos grandes grupos ocupacionais e de setores de atividade. Isto indica que, apesar de todos os avanços obtidos pelas mulheres no mercado de trabalhos nos últimos anos, na maioria dos grupos ocupacionais e dos setores de atividade, os padrões das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho não estão sendo quebrados.

Explorando a relação entre a jornada e os rendimentos do trabalho principal, tanto o mensal quanto por hora, é identificado que, as diferenças nos rendimentos mensais para ocupados que trabalham em jornadas parciais, podem ser explicadas por políticas de reajustes do salário mínimo que apresentam efeitos sobre a diminuição da jornada de trabalho em postos de trabalho pouco produtivos e que demandam baixa qualificação da mão-de-obra. Por outro

lado, as diferenças nos rendimentos por hora trabalhada, por mais que modestas, mostram que, quanto maior a jornada de trabalho, menores serão os rendimentos/hora dos ocupados. Estes resultados reforçam e sugerem o crescente número de formatos de trabalho integrados às novas tecnologias. Trabalhadores da *gig economy* – por exemplo, *Uber*, *99 Pop*, *Ifood* e *Loggi* – estão sujeitos a exercerem longas horas de trabalho, porém há o rebaixamento dos rendimentos, pois estas empresas das plataformas digitais oferecem aos clientes preços de seus serviços muito abaixo em comparação aos preços das empresas tradicionais. Sendo assim, os resultados fornecem indícios de que os trabalhadores destas plataformas digitais são os mais penalizados em termos da jornada e dos rendimentos do trabalho por hora de serviços prestado.

Este estudo também tem como objetivo analisar ao longo do tempo as variações da jornada de trabalho na estrutura ocupacional e setorial e como elas influenciam na perpetuação ou nas alterações dos padrões de segregação por gênero e nas desigualdades de rendimentos. Quando analisadas as variações da jornada e dos rendimentos do trabalho auferidos por hora, durante o período de 2012-2019, nas ocupações de dois dígitos segundo a intensidade de gênero, nos grandes grupos ocupacionais e nos setores de atividade, é identificado que apesar das mulheres obterem níveis de escolaridade mais altos em relação aos homens, as mesmas ao longo do período analisado continuam a exercer jornadas de trabalho totais inferiores aos homens nos grandes grupos ocupacionais e setoriais. Há uma forte desigualdade de gênero em posições hierárquicas mais altas, como é o caso dos dirigentes e gerentes, devido às recompensas desproporcionais em termos de jornada e dos rendimentos/hora entre homens e mulheres. As diferenças nos grandes grupos ocupacionais em termos da jornada de trabalho apresentam contribuição para a análise dos diferenciais dos rendimentos por hora trabalhada entre os homens e as mulheres.

É comprovado que, as classificações ocupacionais agregadas tendem a apresentar uma realidade do mercado de trabalho distorcida, em virtude da alta heterogeneidade nos subgrupos que compõe os grandes grupos ocupacionais. Por exemplo, para os homens em ocupações representadas por baixo crescimento da jornada e aumento dos rendimentos/hora, ao longo do tempo, apresentam cargos de alta hierarquia e atividades relacionadas aos serviços e ocupações elementares. Por outro lado, as mulheres nas ocupações com este mesmo comportamento da jornada e dos rendimentos/hora, há uma mescla de cargos gerenciais e administrativos com ocupações ligadas aos serviços de cuidado e trabalho manual. Na classificação ocupacional desagregada, a desigualdade de gênero na jornada de trabalho total é menos evidenciada. Poucas são as ocupações com predominância feminina que apresentam o comportamento de crescimento da jornada e dos rendimentos/hora do trabalho durante o período de 2012-2019,

retratando a segmentação por gênero no mercado de trabalho: mulheres em postos de trabalho considerados tipicamente femininos cumprindo menores jornadas e recebendo piores rendimentos/hora do trabalho.

Como discutido, no Brasil é elevado o número de empregos a tempo parcial involuntário e, ao longo do tempo, novas práticas de trabalho em termos da jornada e rendimentos vêm se intensificando. Podem ser citados os contratos de serviços terceirizados – tanto no setor público quanto no privado - e intermitente. Neste último contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador para exercer algum trabalho e, assim, ser remunerado por hora trabalhada. Isto indica que, quando não há trabalho, não há renda. Apesar do crescimento destas modalidades de trabalho nos últimos anos, estes vínculos empregatícios indicam precariedade nas relações trabalhistas, pois nestes contratos os trabalhadores desconhecem o seu tempo de trabalho e, conseqüentemente, trazem incertezas em relação aos rendimentos do trabalho.

Em suma, os resultados encontrados nesta dissertação a respeito da jornada remunerada conectadas aos rendimentos do trabalho e às questões de gênero durante o período de 2012-2019, dialogam com as discussões recentes que apontam sobre as modificações e o futuro do trabalho em termos da demanda por trabalho tanto no contexto internacional (HOWELL *ET AL.*, 1999; LEE, MCCAN E MESSENGER, 2009; GOLDIN, 2014; 2015; PIASNA; DRAHOKOUPIL, 2017; BLAU; KAHN, 2017; BRUSSEVICH *ET AL.*, 2018) quanto no brasileiro (DAL ROSSO, 2002; LINS; SILVA, 2019; KON, 2020; COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Como estas modificações específicas no mundo do trabalho englobam todos os agentes da economia, a dissertação contribui para a literatura econômica brasileira ao tratar dos fatores demográficos, estruturais e conjunturais que afetam diretamente a duração da jornada de trabalho remunerada interligando às desigualdades de gênero no Brasil em um período recente. Ademais, as questões colocadas contribuem para o debate a respeito da evolução e tendências na jornada de trabalho remunerada em um contexto marcado por variadas transformações e surgimento de novas formas de emprego com características de trabalho precário.

A partir do desenvolvimento desta dissertação, um possível tema na agenda de pesquisa futura é aprofundar a discussão a respeito da difícil conciliação do trabalho-família para as mulheres, uma vez que as mesmas possuem grandes chances de exercerem jornadas de trabalho a tempo parcial involuntário e, também, devido ao cenário do mercado de trabalho em constantes mudanças. Diante do surgimento de novas formas de emprego impulsionadas pelos avanços tecnológicos com arranjos de jornada de trabalho diversos, é interessante explorar de qual forma estes trabalhos afetam a vida das mulheres no momento da conciliação do trabalho

remunerado e nas tarefas relacionadas aos afazeres domésticos e cuidados dos filhos e/ou familiares. Este campo de pesquisa que relaciona jornada, gênero e futuro do trabalho, é pouco explorado para a realidade brasileira. Buscar o entendimento destas questões é de extrema importância, em virtude das assimetrias de gênero no mercado de trabalho brasileiro e, assim, apontar possíveis direcionamentos para que estas mulheres não sejam acometidas de maneira negativa pelo futuro do trabalho.

A análise da jornada de trabalho também pode ser estendida para o cenário atual de incertezas devido à pandemia do novo coronavírus. Em 2020, foi adotado pelo governo brasileiro, um programa que permite aos empregadores reduzirem a jornada e os rendimentos do trabalho de seus funcionários com vínculos empregatícios formais. Este programa - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - também permite a suspensão de contratos de trabalhos. Segundo informações fornecidas pelo IBGE, grande parcela da população brasileira não possui vínculos empregatícios formais e, com a pandemia da Covid-19, fez com que recuasse ainda mais as formas de inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho. Desta maneira, analisar como o cenário da pandemia afeta a jornada de trabalho dos vínculos formais e informais de emprego e, conseqüentemente, os rendimentos de homens e mulheres nestes contratos, contribui para o debate recente das condições de trabalho – em termos da jornada e rendimentos do trabalho - entre empregos formais e informais. Adicionalmente, é válido analisar as conseqüências das modificações acerca da jornada de trabalho ocorridas pela Reforma Trabalhista, em 2017, no contexto atual de incerteza e verificar os seus reais efeitos para os trabalhadores.

Outro campo de pesquisa que pode ser explorado, é expandir a análise das desigualdades de gênero para a jornada de trabalho não remunerada em um cenário comparativo anterior e após o surgimento da pandemia do coronavírus. Com o pedido das autoridades da Organização Mundial da Saúde (OMS) para que a população respeitasse o isolamento social ficando em seus domicílios, as mulheres que exercem a jornada no local de trabalho em conjunto com a não remunerada – por exemplo, cuidado com os filhos e/ou familiares -, além de se tornarem mais vulneráveis ao vírus, tendem a exercer jornadas de trabalho totais superiores aos homens, indicando uma dimensão do trabalho precário. Integrar as questões raciais e geográficas nas desigualdades da jornada de trabalho remunerada e não remunerada para este cenário, enriqueceria este possível campo de pesquisa.



## REFERÊNCIAS

- ANXO, D; O'REILLY, J. Working time regimes and transitions in comparative perspective. In J. O'Reilly, M. Lallement, and I. Cebrián (Eds.), *Working time changes: Social integration through transitional Labour markets*. Cheltenham, Edward Elgar. 2000.
- ARONSON, B., & KEISTER, L. A. Overwork, Specialization, and Wealth. *Journal of Marriage and Family*. 2019.
- AUTOR, D.H., LEVY, F., MURNANE, R.J. The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1279-1333. 2003.
- BAIN COMPANY. *Labor 2030: the collision of demographics, automation and Inequality*. 2018.
- BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Nota técnica nº 57. IPEA, 2014.
- BARDASI, E.; GORNICK, J.C. Working for less? Women's part-time wage penalties across countries, *Feminist Economics*, 14:1, 37-72. 2008.
- BECKER, G. "Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior". *Journal of Political Economy*. V.101, n. 3. 1983.
- BELL. D.N.F; BLANCHFLOWER, D. G. Underemployment in the US and Europe. NBER working paper series. Working Paper 24927. 2018.
- BLAU, F.; KAHN, L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. 2017.
- BIANCHI, Suzanne. Changing families, changing workplaces. *Future Child*. Fall;21(2):15- 36. 2011.
- BIEWEN, M.; PLÖTZE, D. IZA – Institute of Labor Economics. IZA DP No. 11634. The Role of Hours Changes for the Increase in German Earnings Inequality. IZA DP No. 11634
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, set. /dez. 2007.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out., 1988.
- BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.
- BRASIL. Lei nº 13.429/2017. Altera dispositivos da Lei n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRUSSEVICH, M.; DABLA-NORRIS, E; KAMUNGE, C.; KARNANE, P.; KHALID, S; KOCHHAR, K. Gender, Technology and Future of Work. IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC. 2018.

CACCIAMALI, M.C; HIRATA, G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. Est. Econ., São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795. 2005.

CAMARANO A.A.; PASINATO, M. T. . Envelhecimento, Pobreza e Proteção social na América Latina. Texto para Discussão (IPEA), v. 1, p. 1-32, 2007.

CAMERON, Adrian; TRIVEDI, Pravin. Microeconometrics: Methods and Applications. 2005.

CAMPOS, A. G. Tempo de trabalho: mudanças de percepção nos anos recentes. Nota Técnica nº 52, ago. 2012.

CARDOSO, A. M. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. Caderno C R H, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, Set./Dez. 2015.

CORTES, P; Pan, J. "Cross-Country Evidence on the Relationship between Overwork and Skilled Women's Job Choices." American Economic Review, 107 (5): 105-09. 2017.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O; PRONI, M. W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020.

COELHO, D.; VESZTEG, R; SOARES, F. V. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: Estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil, Texto para Discussão, No. 1483, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília. 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. Brasília: CNI, 2017.

DAL ROSSO, S. Working Time in Brazil: Past Experience and Recent Changes. Time Society, 11(1). p. 67–86. 2002

DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. Sociedade e Estado (UnB. Impresso), v. 30, 2015. p. 631-650.

DEDECCA, C. S.; RIBEIRO, C.S. M. F.; Ishii, F. H. Gender and the work week: analysis of the relationships between the work market and the family. Trab Educ Saude.7(1):6590. 2009.

DIAZ, M. D. M.; MACHADO, L. Overeducation e undereducation no Brasil: incidência e retornos. Estudos Econômicos, vol. 38, (3), p. 431-460. 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: mercado de trabalho: Livro 1. DIEESE. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuariodosistemapublicodeempregoetrabalhoerenda/anuariosistpub.html>.. Acesso em maio/2020.

DESCHACHT, N. Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap. *J Labor Res* 8,169–186, 2017.

DENNING, J T.; JACOB, B.; LEFGREN, L; LEHN, C V. The Return to Hours Worked Within and Across Occupations: Implications for the Gender Wage Gap. National Bureau of Economic Research Working Paper Series No. 25739. 2019.

DIAZ, M. D. M.; MACHADO, L. Overeducation e undereducation no Brasil: incidência e retornos. *Estudos Econômicos*, vol. 38, (3), p. 431-460. 2008.

DICKENS, W. T.; KATZ, L. F. "Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics." *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, edited by K. Lang and J. Leonard, pp. 48-89. New York: Basil Blackwell, 1987.

FAGAN, C; NORMAN, H.; SMITH, M; MENÉNDEZ, M. C. G. In search of good quality part-time employment. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. - Geneva: ILO. 2013.

FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. In: Alcântara, Alexandre de Oliveira; Camarano, A. A.; Giacomini, K. C. (org.). *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 371, nov. 2019.

GUIMARÃES, J. R. S. Decent work country profile: a sub-national perspective in Brazil. International Labour Office; ILO Country Office for Brazil. - Brasília: ILO, 392p. 2013.

GOLDEN, L.; ALTMAN, M. Why Do People Overwork? Over-supply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences (2008). *The long work hours culture: causes, consequences and choices*, Ronald Burke, Cary Cooper, eds., pp.61-83, Emerald Group Publishing. 2008.

GOLDEN, L. The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper/ prepared by Lonnie Golden ; International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. - Geneva: ILO, 2012.

GOLDIN, C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104 (4): 1091–1119. 2014.

GOLDIN, C. Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay. Center for American Progress. 2015.

GONZAGA, G. M; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M. Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho de 48 para 44 Horas Semanais em 1988. *RBE Rio de Janeiro* 57(2):369-400 ABR/JUN. 2003.

Gonzaga, G.; Machado, Ana Flavia; Machado, Danielle Carusi. *HORAS DE TRABALHO: EFEITOS IDADE, PERÍODO E COORTE*. UFMG/Cedeplar. Texto para discussão nº 190. 2003.

HANNA, A. S., TAYLOR, C. S., & Sullivan, K. T. Impact of Extended Overtime on Construction Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(6), 734–739. 2005.

HEINRICH, M. *An Introduction to the Three Volumes of Karl Marx's Capital*. 2004.

HOWELL, D.; HOUSTON, E.; MILBERG, W. Demand Shifts and Earnings Inequality: Wage and Hours Growth by Occupation in the U.S., 1970-97. SCEPA working paper series. Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), The New School. 1999.

HOFFMANN, R.; JESUS, J.G; ALMEIDA, S. S. P. A distribuição da renda no Brasil conforme a PNAD: 1995-2017. IEPE/Casa das Garças, ago. 2018. (Texto para Discussão, n. 45). Nova versão de maio/2019 incluindo anexo com resultados para rendimentos habituais. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario. ILO, 2011.

JARDIM, E.; LONG, M C; PLOTNICK, R.; VAN INWEGEN, E.; VIGDOR, J.; WETHING, H. Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*. No. 23532. 2017.

JENSEN, A.; DAHL, S. “Truck drivers hours-of-service regulations and occupational health”, in *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, Vol. 33, No. 3, pp. 363-368. 2009.

IKUTA, C. Y. S.; MONTEIRO, G. P. P.. Ocupados, mas insatisfeitos: uma análise do crescimento da subocupação no Brasil. *Revista Ciências do Trabalho* n. 16 Mercado de Trabalho: Novos Olhares. 2019

KOENKER, R.; BASSETT, G. Regression Quantiles. *Econometrica*, Vol. 46, No. 1. (Jan., 1978), pp. 33-50.

KON, A. Reestruturação Produtiva e Terciarização No Brasil. *REVISTA NOVA ECONOMIA*, v. 7, n.1, p. 149-179, 1997.

KON, A. O futuro do mundo do trabalho: impactos do novo paradigma tecnológico. *CADERNOS ADENAUER (SÃO PAULO)*, v. 1, p. 187-214, 2020.

KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores = Flexibilization of work relations: insecurity for workers. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP*, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*,30(1), 77. 2018.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. *Secretaria Internacional de Trabalho*. – Brasília: OIT, 2009.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Caderno C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019.

LINS, V. F.; SILVA, A. O. As reformas trabalhistas no mundo: a flexibilização no tempo de trabalho e na remuneração como vetor de precarização. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, n. 248, set./dez., p. 481-513, 2019.

GOLDEN, L; ALTMAN, M. Why Do People Overwork? Over-Supply of Hours of Labor, Labor Market Forces and Adaptive Preferences. The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices, 2008.

LÓPEZ BÓO, F.; MADRIGAL, L; PAGES, C. Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country. Journal of Development Studies. 46. 10.2139/ssrn.1821906. 2009.

MACHADO, D. C.; MACHADO, A. F. Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais. IPEA. Mercado de trabalho | 33 | jul. 2007.

MARTINS, A. A nova realidade do trabalho doméstico. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP, n. 15, p. 36-46, 2014.

MATIJASCIC, M.; SILVA. Situação Social da população negra por estado. Texto para Discussão. IPEA, 2014.

MARX, K. O Capital. Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital (Coleção Marx e Engels). Boitempo Editorial, 2015.

MENDONÇA, T. G; LIMA, J. E; LIMA, J. R. F. LÍRIO, V.S.; PEREIRA, V. F. Determinantes da inserção de mulheres jovens no mercado de trabalho nordestino. Revista Econômica do Nordeste, v. 43, p. 45, 2012.

MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 19, n. 38, fev. 2011. p. 101-119.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego. Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Políticas de Emprego. - Genebra: OIT. 2013

QUEIROZ, B. L. Previdência Social e o Mercado de Trabalho dos Idosos. In: Monica Viegas Andrade; Eduardo Motta e Albuquerque. (Org.). Alternativas para uma crise de múltiplas dimensões. 1ed. Belo Horizonte: Cedeplar-UFMG, v. 1, p. 246-260. 2018.

SILVEIRA, L. S; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). Revista Latinoamericana De Población, 14(27), 41-76. 2020.

SANROMÁ, E.; RAMOS, R.; SIMÓN, H. How Relevant Is the Origin of Human Capital for Immigrant Wages? Evidence from Spain. Journal of Applied Economics. 2015.

MCCANN, D. Working time laws: A global perspective. International Labour Office; ILO, 2005.

REIS, M.; COSTA, J. Jornada de trabalho parcial no Brasil. IPEA. Nota Técnica. 2016.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. How Good is Part-Time Work?. In OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis, OECD Publishing, Paris, 2010.

OTOBE, N. "Gender and the informal economy: Key challenges and policy response". EMPLOYMENT Working Paper N°. 236. Employment Policy Department, ILO. 2017

OYER, P. The gig economy: Non-traditional employment is a great opportunity for many, but it won't replace traditional employment. IZA – Institute of Labor Economics. 2020.

PASCHOALINO, P. A. T.; Plassa, W. Santos, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. Revista Econ. NE, Fortaleza, v. 48, n. 3, p. 43-54, jul. /set. 2017.

PIASNA, A., DRAHOKOUPIL, J. Gender inequalities in the new world of work. Transfer: European Review of Labour and Research;23(3):313-332. 2017.

REICH, M; GORDON, D.; EDWARDS, R. Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. American Economic Review, v. 63, n.º.2. May. p. 359-365. 1973.

ROCHA, C. S. C; TATSCH, A. L.; CÁRIO, S. A. F. Mudança estrutural e seu impacto na produtividade: uma análise da ascensão do setor de serviços na economia brasileira. ECONOMIA ENSAIOS, v. 33, p. 26-45, 2019.

SOUSA, E. J. S.; MEINBERG, M. O. M. A "uberização" e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. Dossiê Trabalho e proletariado no século XXI. Revista Princípios nº 159. 2020.

SILVA JR, G.G.; RIBEIRO, E. P. Criação e destruição de emprego formal no Brasil: características e assimetrias para o período 1998 a 2005. In: Danilo Santa Cruz Coelho; Divonzir Arthur Gusso. (Org.). Impactos tecnológicos sobre a demanda por trabalho no Brasil. Brasília: IPEA, v. 1, p. 13-43. 2011.

VENTURI, G.; TORINI, D. Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil. Organização Internacional do Trabalho. - Genebra: OIT, 2014.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development. American Economic Review, Vol. 63, n. 2, (May), pp. 366-376. 1973.

WAJNMAN, S., HERMETO, A. M. C. O.; OLIVEIRA, E. L. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A.A. (Org.), Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, p. 453-479. 2004.

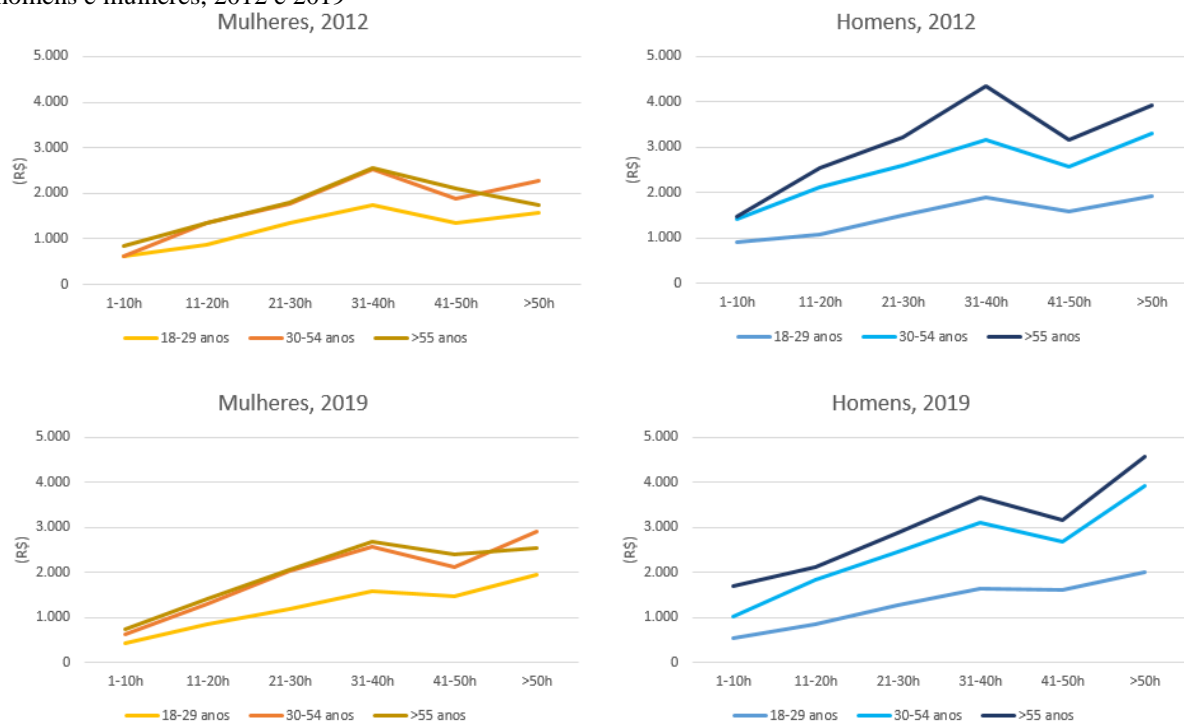
WISSKIRCHEN, G.; BIACABE, B. T.; BORMANN, U.; MUNTZ, A.; NIEHAUS, G.; SOLER, G. J.; BRAUCHITSCH, B. V. International Bar Association (IBA, 2017). Global

Employment Institute. Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. apr. 2017.

WOOLDRIDGE, J. Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, MIT Press. 2002.

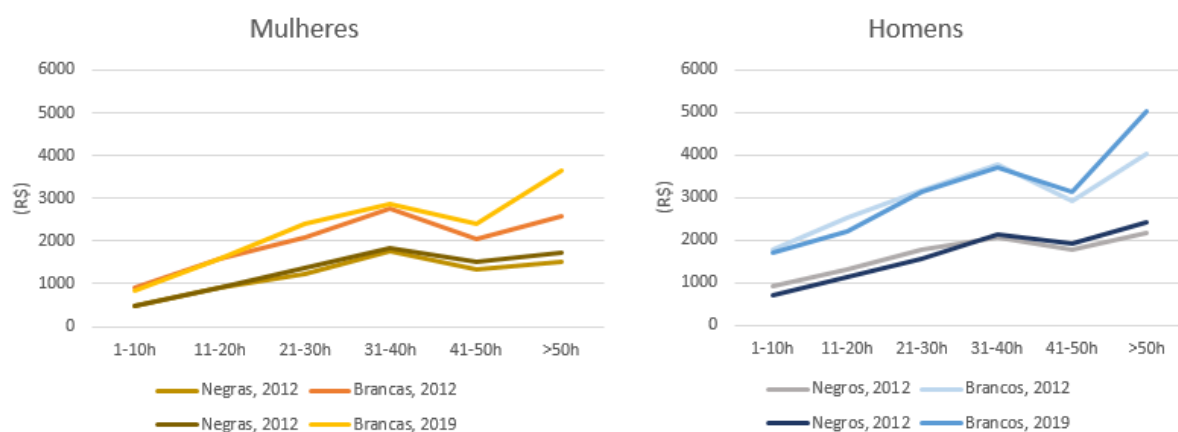
## ANEXOS

Anexo A – Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos de idade segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

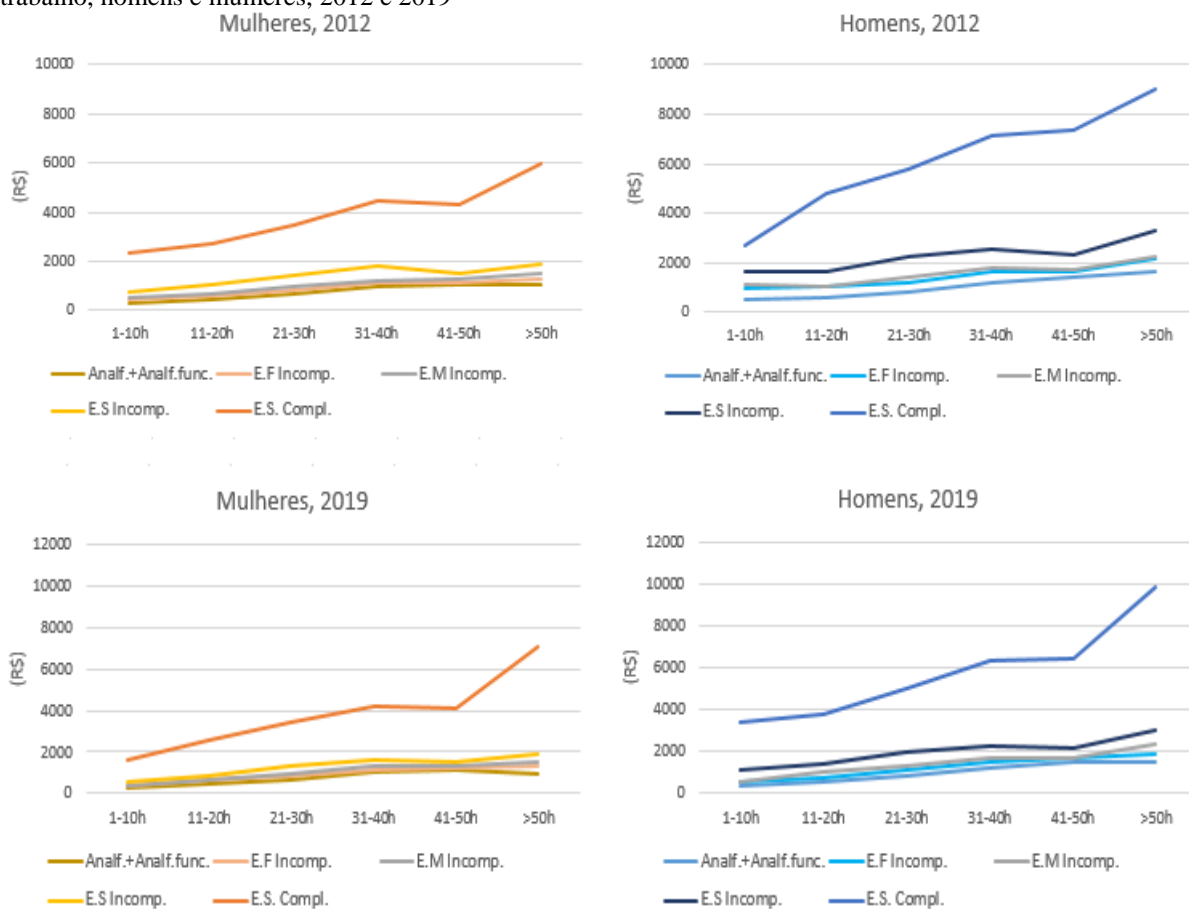
Anexo B – Rendimento médio mensal do trabalho principal por raça segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

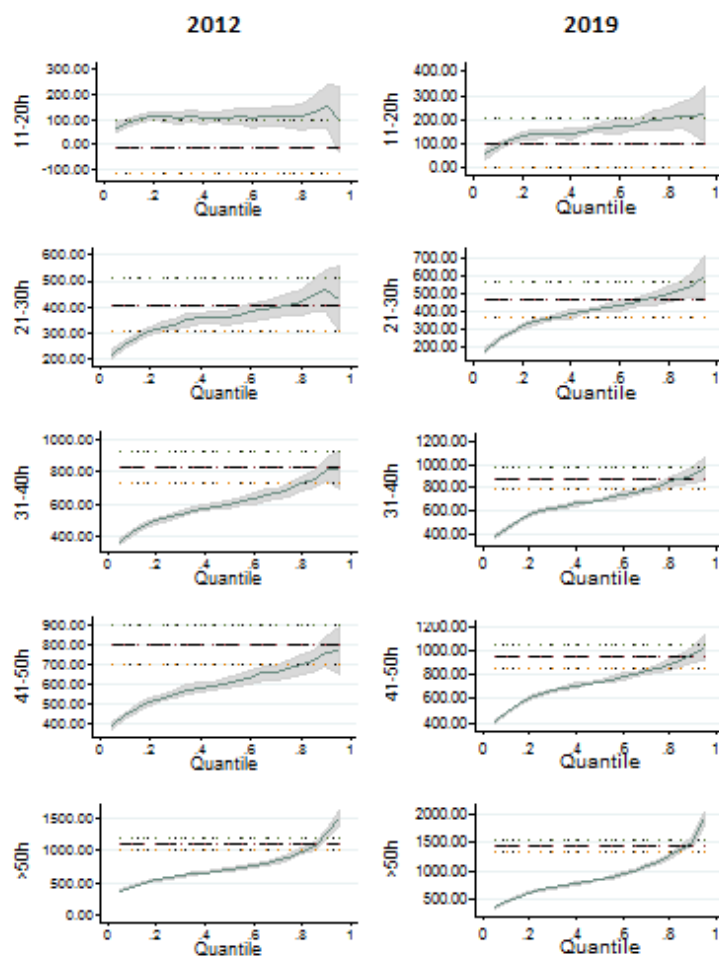


Anexo C– Rendimento médio mensal do trabalho principal por grupos de anos de estudo segundo as jornadas de trabalho, homens e mulheres, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Anexo D – Distribuição dos rendimentos do trabalho principal mensal segundo as jornadas de trabalho, 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

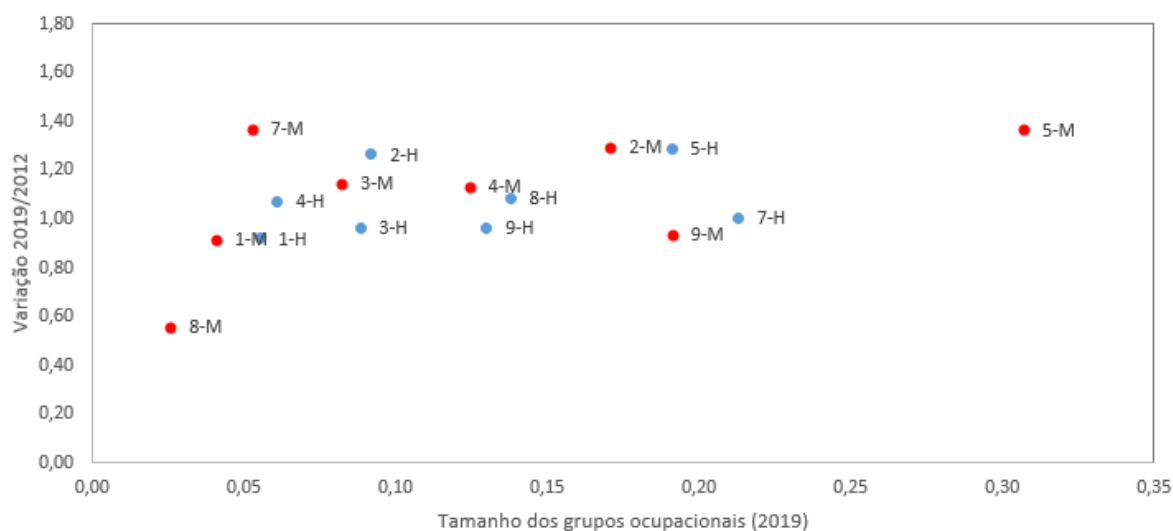
Nota: Estimções realizada para a categoria-base (1-10 horas)

## Anexo E - Tipologia de intensidade de gênero nos subgrupos ocupacionais principais, 2012- 2019

Código	Subgrupos ocupacionais	2012			2019		
		Pred. Fem.	Integrada	Pred. Masc.	Pred. Fem.	Integrada	Pred. Masc.
11	Diretores executivos, dirigentes da administração pública e membros do poder executivo e legislativo		x				x
12	Dirigentes administrativos e comerciais		x			x	
13	Dirigentes e gerentes de produção e operação			x		x	
14	Gerentes de hotéis, restaurantes, comércio e outros serviços		x			x	
21	Profissionais das ciências e da engenharia			x			x
22	Profissionais da saúde	x			x		
23	Profissionais do ensino	x			x		
24	Especialistas em organização da administração pública e de empresas		x			x	
25	Profissionais de tecnologias da informação e comunicações			x			x
26	Profissionais em direito, em ciências sociais e culturais		x			x	
31	Profissionais de nível médio das ciências e da engenharia			x			x
32	Profissionais de nível médio da saúde e afins	x			x		
33	Profissionais de nível médio em operações financeiras e administrativas		x			x	
34	Profissionais de nível médio de serviços jurídicos, sociais, culturais e afins		x			x	
35	Técnicos de nível médio da tecnologia da informação e das comunicações			x			x
41	Escriturários	x			x		
42	Trabalhadores de atendimento direto ao público	x			x		
43	Trabalhadores de cálculos numéricos e encarregados do registro de materiais			x			x
44	Outros trabalhadores de apoio administrativo		x				x
51	Trabalhadores dos serviços pessoais	x			x		
52	Vendedores	x				x	
53	Trabalhadores dos cuidados pessoais	x			x		
54	Trabalhadores dos serviços de proteção e segurança			x			x
61	Agricultores e trabalhadores qualificados da agropecuária			x			x
62	Trabalhadores florestais qualificados, pescadores e caçadores			x			x
71	Trabalhadores qualificados e operários da construção exclusive eletricitistas			x			x
72	Trabalhadores qualificados e operários da metalurgia, da construção mecânica e afins			x			x
73	Artesãos e operários das artes gráficas		x			x	
74	Trabalhadores especializados em eletricidade e eletrônica			x			x
75	Operários e oficiais de processamento de alimentos, da madeira, da confecção e afins		x			x	
81	Operadores de instalações fixas e máquinas	x				x	
82	Montadores			x			x
83	Condutores de veículos e operadores de equipamentos móveis pesados			x			x
91	Trabalhadores domésticos e outros trabalhadores de limpeza de interior de edifícios	x			x		
92	Trabalhadores elementares da agropecuária, da pesca e florestais			x			x
93	Trabalhadores elementares da mineração, da construção, da indústria de transformação e do transporte			x			x
94	Ajudantes de preparação de alimentos	x			x		
95	Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins	x				X	
96	Coletores de lixo e outras ocupações elementares			x			x

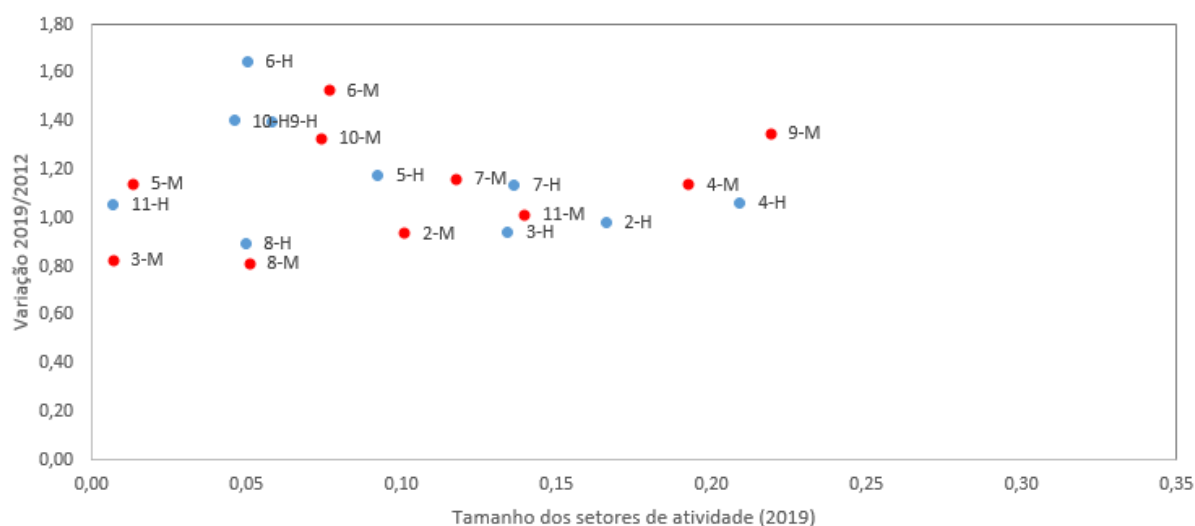
Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

## Anexo F – Tamanho e variação dos grupos ocupacionais



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

## Anexo G – Tamanho e variação dos grupos dos setores de atividade



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.