

Janaína Teodoro Guiginski

**Mercado de Trabalho e Relações de
Gênero – associação entre a presença de
filhos e as condições de acesso ao
trabalho das mulheres**

Belo Horizonte, MG
UFMG/Cedeplar
2015

Janaína Teodoro Guiginski

**Mercado de Trabalho e Relações de Gênero –
associação entre a presença de filhos e as
condições de acesso ao trabalho das mulheres**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Demografia.

Orientadora: Prof^a. Simone Wajnman

Belo Horizonte, MG
Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional
Faculdade de Ciências Econômicas - UFMG
2015

Folha de Aprovação

“...

Quem escreve esculpe o nada

Não tem pedra nem modelo

Escrever é grafitar com o dedo

Um muro sem argamassa

Um jeito particular de se exhibir

E se esconder.”

[Maria Rezende]

AGRADECIMENTOS

A todos que me auxiliaram, conscientemente ou não, e me acompanharam ao longo destes últimos dois anos.

Aos que estiveram desde antes, aos que se juntaram durante e aos que estarão depois: Muito Obrigada!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 REVISÃO DA LITERATURA	24
2.1 Contextualização	24
2.1.1 Contexto Econômico	24
2.1.2 Contexto Demográfico.....	27
2.2 Divisão Sexual do Trabalho.....	31
2.3 Participação Feminina no Mercado de Trabalho	38
2.4 Qualidade da Ocupação.....	42
2.4.1 Trabalho Precário	42
2.4.2 Jornada de Trabalho	46
2.4.3 Assalariamento <i>versus</i> Autonomia	48
2.5 Penalidade Salarial da Maternidade.....	50
2.5.1 Penalidade no Bem-Estar.....	58
2.6 Estabilidade no Emprego e Risco de Desemprego	59
3 DADOS E MÉTODOS	63
3.1 Fonte de Dados.....	63
3.1.1 Recorte amostral e subamostras.....	64
3.1.2 Considerações sobre as variáveis indicativas da presença e do número de filhos.....	65
3.2 Método	65
3.2.1 Participação no mercado de trabalho	67
3.2.2 Qualidade do posto de trabalho	69
3.2.2.1 Trabalho precário	69
3.2.2.2 Jornada de trabalho parcial	70
3.2.2.3 Trabalho autônomo	71

3.2.3 O Modelo de Regressão Logístico	72
3.2.3.1 Seleção das variáveis explicativas	76
3.2.4 Salários e o Modelo de Seleção de Heckman	77
3.2.5 Risco de Desemprego e a Análise de Sobrevivência	81
3.2.5.1 Tempo e Evento	82
3.2.5.2 Estimação não paramétrica – método Kaplan-Meier	83
3.2.5.3 Estimação semiparamétrica – modelo de Cox	84
4 RESULTADOS	87
4.1 PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	89
4.1.1 Análises descritivas das taxas de participação, de ocupação e de desemprego	90
4.1.2 Associação entre a probabilidade de participação e a presença de filhos ..	95
4.2 QUALIDADE DO POSTO DE TRABALHO	106
4.2.1 Precariedade da Ocupação	107
4.2.2 Jornada de Trabalho	115
4.2.3 Assalariamento <i>versus</i> Autonomia	121
4.3 SALÁRIOS	125
4.3.1 Considerações sobre o modelo de seleção de Heckman	126
4.3.2 Análises descritivas dos salários	127
4.3.3 Associação entre o salário-hora e a presença de filhos	130
4.4 RISCOS DE DESEMPREGO	135
4.4.1 Análises descritivas do tempo de permanência no emprego	137
4.4.2 Permanência no emprego e risco de desemprego	139
4.4.3 Associação entre o risco de desemprego e a presença de filhos	142
4.4.4 Qualidade do ajuste do modelo e teste do pressuposto de proporcionalidade	145
4.4.5 Limitações da Análise sobre o Risco de Desemprego	147

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	149
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	155
ANEXOS	163

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 – QUADRO-RESUMO DO OBJETIVO, MÉTODO E AMOSTRA EMPREGADA EM CADA INVESTIGAÇÃO.....	67
TABELA 4.1 CARACTERÍSTICAS MÉDIAS DE MULHERES E HOMENS, SEGUNDO A PRESENÇA OU AUSÊNCIA DE FILHO DE ATÉ 12 ANOS DE IDADE, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	88
TABELA 4.2 – TIPO DE INATIVIDADE, MULHERES E HOMENS INATIVOS, SEGUNDO A PRESENÇA OU AUSÊNCIA DE FILHO DE ATÉ 12 ANOS DE IDADE, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	89
TABELA 4.1.1 – TAXAS DE PARTICIPAÇÃO, OCUPAÇÃO E DESEMPREGO, PARA MULHERES E HOMENS, SEGUNDO PRESENÇA DE FILHO EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	91
GRÁFICO 4.1.1 – TAXAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININAS, SEGUNDO GRUPO ETÁRIO E PRESENÇA DE FILHOS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	93
GRÁFICO 4.1.2 – TAXAS DE PARTICIPAÇÃO MASCULINAS, SEGUNDO GRUPO ETÁRIO E PRESENÇA DE FILHOS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	93
GRÁFICO 4.1.3 – TAXAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININAS, SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE E PRESENÇA DE FILHOS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	94
GRÁFICO 4.1.4 – TAXAS DE PARTICIPAÇÃO MASCULINAS, SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE E PRESENÇA DE FILHOS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	95
TABELA 4.1.2 – VARIÁVEIS EXPLICATIVAS UTILIZADAS NA REGRESSÃO LOGÍSTICA PARA PROBABILIDADE DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, VALORES MÉDIOS PARA MULHERES E HOMENS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	96

TABELA 4.1.3 – RAZÃO DE CHANCES PARA PARTICIPAÇÃO FEMININA E MASCULINA NO MERCADO DE TRABALHO, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	98
TABELA 4.1.4 – PROBABILIDADES PREDITAS PARA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, DADOS VALORES MÁXIMOS E MÍNIMOS DE CADA VARIÁVEL EXPLICATIVA, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	102
GRÁFICO 4.1.5 – PROBABILIDADES PREDITAS PARA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO, DE ACORDO COM A IDADE E O NÍVEL DE ESCOLARIDADE, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	103
GRÁFICO 4.1.6 – PROBABILIDADES PREDITAS PARA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO, DE ACORDO COM O NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, A IDADE E O NÍVEL DE ESCOLARIDADE, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	105
TABELA 4.2.1 – FREQUÊNCIA E PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES OCUPADOS EM TRABALHOS NÃO PRECÁRIOS E TRABALHOS PRECÁRIOS, SEGUNDO PRESENÇA DE FILHO EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	108
TABELA 4.2.2 – RAZÃO DE CHANCES PARA TRABALHO PRECÁRIO, MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	111
GRÁFICO 4.2.1 – PROBABILIDADES PREDITAS PARA TRABALHO PRECÁRIO FEMININO, DE ACORDO COM O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E O NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	114
GRÁFICO 4.2.2 – PROBABILIDADES PREDITAS PARA TRABALHO PRECÁRIO MASCULINO, DE ACORDO COM O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E O NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-	

ESCOLAR, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	114
TABELA 4.2.3 – JORNADA DE TRABALHO, PROPORÇÃO DE TRABALHADORES FORMAIS, RENDIMENTO MENSAL E SALÁRIO-HORA FEMININOS, SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E PRESENÇA DE FILHO EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	117
TABELA 4.2.4 – JORNADA DE TRABALHO, PROPORÇÃO DE TRABALHADORES FORMAIS, RENDIMENTO MENSAL E SALÁRIO-HORA MASCULINOS, SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E PRESENÇA DE FILHO EM IDADE PRÉ-ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	117
TABELA 4.2.5 – FREQUÊNCIA ABSOLUTA E RELATIVA, RENDIMENTO MENSAL, PROPORÇÃO COM CARTEIRA ASSINADA E NO SETOR FORMAL, PROPORÇÃO COM FILHO EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E EM IDADE ESCOLAR DE MULHERES E HOMENS OCUPADOS, SEGUNDO JORNADA DE TRABALHO INTEGRAL OU PARCIAL, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	118
TABELA 4.2.6 – RAZÃO DE CHANCES PARA PROBABILIDADE DE JORNADA PARCIAL PARA MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	120
TABELA 4.2.7 – RAZÃO DE CHANCES PARA PROBABILIDADE DE SER UM TRABALHADOR AUTÔNOMO <i>VERSUS</i> TRABALHADOR ASSALARIADO DO SETOR PRIVADO, MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	122
GRÁFICO 4.2.2 – PROBABILIDADES PREDITAS DE SER UM TRABALHADOR AUTÔNOMO <i>VERSUS</i> TRABALHADOR ASSALARIADO DO SETOR PRIVADO PARA MULHERES, DE ACORDO COM O NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E	

O NÍVEL DE ESCOLARIDADE, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.	124
TABELA 4.3.1 – VALORES MÉDIOS PARA O SALÁRIO-HORA E VARIÁVEIS EXPLICATIVAS UTILIZADAS NA EQUAÇÃO DE RENDIMENTOS, SEGUNDO PRESENÇA DE FILHOS, PARA MULHERES, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	128
TABELA 4.3.2 – VALORES MÉDIOS PARA O SALÁRIO-HORA E VARIÁVEIS EXPLICATIVAS UTILIZADAS NA EQUAÇÃO DE RENDIMENTOS, SEGUNDO PRESENÇA DE FILHOS, PARA HOMENS, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	129
TABELA 4.3.3 – COEFICIENTES DA EQUAÇÃO DE SELEÇÃO DO MODELO DE HECKMAN PARA PROBABILIDADE DE ESTAR OCUPADO(A), MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO PROBIT, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	131
TABELA 4.3.4 (PARTE I)- COEFICIENTES DA EQUAÇÃO DE SALÁRIOS DO MODELO DE HECKMAN, MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LINEAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	133
TABELA 4.3.4 (PARTE II)- COEFICIENTES DA EQUAÇÃO DE SALÁRIOS DO MODELO DE HECKMAN, MULHERES E HOMENS, SEGUNDO MODELO DE REGRESSÃO LINEAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	134
TABELA 4.4.1 – TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO PARA MULHERES E HOMENS, EMPREGADOS E EX-EMPREGADOS ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	137
GRÁFICO 4.4.1 – DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO PARA MULHERES QUE SOFRERAM O EVENTO (DESEMPREGADAS) E MULHERES CENSURADAS (OCUPADAS), ASSALARIADAS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	138

GRÁFICO 4.4.2 – DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO PARA HOMENS QUE SOFRERAM O EVENTO (DESEMPREGADOS) E HOMENS CENSURADOS (OCUPADOS), ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	139
GRÁFICO 4.4.3 – CURVAS DE “SOBREVIVÊNCIA” NO EMPREGO E DE RISCO DE DESEMPREGO ACUMULADOS PARA MULHERES, EMPREGADAS E EX-EMPREGADAS ASSALARIADAS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	140
GRÁFICO 4.4.4 – CURVAS DE “SOBREVIVÊNCIA” NO EMPREGO E DE RISCO DE DESEMPREGO ACUMULADOS PARA HOMENS, EMPREGADOS E EX-EMPREGADOS ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	140
GRÁFICO 4.4.5 – CURVAS DE “SOBREVIVÊNCIA” ESTRATIFICADAS SEGUNDO A PRESENÇA DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E IDADE ESCOLAR PARA MULHERES, EMPREGADAS ASSALARIADAS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	141
GRÁFICO 4.4.6 – CURVAS DE “SOBREVIVÊNCIA” ESTRATIFICADAS SEGUNDO A PRESENÇA DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E IDADE ESCOLAR PARA HOMENS, EMPREGADOS ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	142
TABELA 4.4.2 – RISCO RELATIVO DE DESEMPREGO, HOMENS E MULHERES, SEGUNDO MODELO DE COX, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	144
GRÁFICO 4.4.7 – GRÁFICOS DE SOBREVIVÊNCIA POR ÍNDICE DE PROGNÓSTICO, MULHERES E HOMENS ADULTOS, EMPREGADOS ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	146
TABELA 4.4.3 – TESTE DE CORRELAÇÃO LINEAR DOS RESÍDUOS DE SCHOENFELD COM O TEMPO DE SOBREVIVÊNCIA PARA O MODELO DE COX, MULHERES E HOMENS, ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	147

TABELA A1 – PROPORÇÃO DE MULHERES OCUPADAS EM TRABALHOS NÃO PRECÁRIOS E PRECÁRIOS E PROPORÇÃO DE TRABALHADORAS PRECÁRIAS EM CADA CATEGORIA DAS VARIÁVEIS SETOR DE ATIVIDADE, POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, REGIÃO METROPOLITANA, PRESENÇA DE CÔNJUGE E NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	163
TABELA A2 – PROPORÇÃO DE HOMENS OCUPADOS EM TRABALHOS NÃO PRECÁRIOS E PRECÁRIOS E PROPORÇÃO DE TRABALHADORES PRECÁRIOS EM CADA CATEGORIA DAS VARIÁVEIS SETOR DE ATIVIDADE, POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, REGIÃO METROPOLITANA, PRESENÇA DE CÔNJUGE E NÚMERO DE FILHOS EM IDADE PRÉ-ESCOLAR E ESCOLAR, REGIÕES METROPOLITANAS, 2013.....	164
FIGURA A1 – 13 PROPOSTAS DE DILMA PARA AS MULHERES.....	165

RESUMO

Este trabalho tem a intenção de analisar a situação feminina no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, a partir de uma perspectiva multidimensional, enfatizando as diferenças entre mulheres que têm filho e que não têm filho. Como contraponto, são também analisados os homens, embora com menor ênfase. A análise engloba adultos de 25 e 49 anos, na posição de chefe da família ou cônjuge, residentes nas regiões metropolitanas abrangidas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego de 2013.

Especificamente, pretende-se avaliar se mulheres com e sem filhos diferem em termos de participação no mercado de trabalho, precariedade do trabalho, “preferência” por empregos flexíveis, salários, estabilidade e risco de desemprego. A hipótese central da investigação é que, para as mulheres, a presença de filhos está relacionada a desvantagens no âmbito produtivo, justificada pela permanência de aspectos da divisão sexual tradicional do trabalho, especialmente no que diz respeito aos cuidados (Folbre, 2012).

Dois debates serviram de motivação para conduzir o estudo: a promoção do trabalho decente e os estudos sobre a penalidade salarial pela maternidade. O conceito de trabalho decente (OIT, 2009) é utilizado com o objetivo de estabelecer um marco multidimensional para a avaliação das formas como os indivíduos estão inseridos no mundo do trabalho. A penalidade salarial pela maternidade refere-se ao fato de que mulheres com filhos recebem, geralmente, salários inferiores aos das mulheres sem filho, tudo mais constante (Waldfogel, 1998). Aproveitando-se da noção de multidimensionalidade do conceito de trabalho decente, expandiu-se a noção de penalidade da maternidade para outros aspectos além do salário.

Os resultados alcançados apresentam-se em conformidade com a literatura nacional e internacional. Em cada dimensão, o impacto negativo da presença dos filhos é maior quando estes são mais novos e em maior número, sinalizando que maiores responsabilidades familiares refletem em maior penalidade no âmbito do trabalho. Através de modelos de regressão logísticos, encontrou-se que, para as mulheres, a presença de filhos associa-se a menores probabilidades de

participação no mercado de trabalho e maiores chances de estar num trabalho precário, de cumprir jornada de trabalho parcial e de trabalhar como autônoma. Através do modelo de seleção de Heckman, constatou-se que a presença de filhos relaciona-se a uma redução no salário-hora das mulheres. E, por fim, utilizando métodos de análise de sobrevivência, foram encontrados indícios de que a presença de filhos associa-se a menor permanência no emprego e maiores riscos de desemprego entre as assalariadas do setor privado.

Conclui-se que as penalidades vivenciadas na esfera produtiva pelas mulheres que são mães refletem uma contradição nos papéis sociais assumidos pelas mulheres (Meier et. al., 2014). Se, por um lado, observam-se transformações quanto ao papel social da mulher e à identidade feminina, cada vez mais voltados para o trabalho remunerado; por outro lado, a dimensão dos cuidados, em particular o cuidado com os filhos, permanece primordialmente como atribuição feminina (Folbre, 2012). Argumenta-se pela necessidade de redefinição dos papéis de gênero e valorização do trabalho tradicionalmente realizado pelas mulheres, de modo a acomodar os novos papéis sociais desempenhados por elas.

ABSTRACT

This work aims to analyze women's situation in the Brazilian metropolitan labor market through a multidimensional approach. The goal is to emphasize differences between women with and without children. As a counterpoint, men are also analyzed, although with less emphasis. The study encompasses adults aged 25 to 49 heads of the family or spouses of the head, residing in the regions covered by the 2013 survey Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Specifically, this research aims to assess whether women with and without children differ in terms of labor market participation, precarious work, "preference" for flexible jobs, wages, stability and risk of unemployment. The main hypothesis is that the having children are associated to disadvantages in the paid work. This assumption is based on the persistence of the traditional gender division of labor, especially with regard to care provision (Folbre, 2012).

Two debates motivated the development of the study: the promotion of decent work and studies on the motherhood wage penalty. The concept of decent work is used in order to establish a multidimensional framework for assessing how individuals are embedded in the workplace. The motherhood penalty refers to the fact that, on average, mothers earn lower wages than childless women. Taking advantage of the multidimensionality of the concept of decent work, the notion of motherhood penalty has been expanded to other aspects of paid work beyond wage.

The results obtained are in accordance with national and international literature. In each dimension, the negative impact of the children is greater when they are younger and in larger quantity, indicating that higher burden of family responsibilities leads to higher penalties in the productive sphere. Through logistic regression models, it was found that, mothers are less likely to participate in the labor market, and are more likely to be in precarious work, to work part-time, and to be a self-employed. Through Heckman selection model, it was found that the presence of children is related to a reduction in the hourly wage of women. Finally, through survival analysis methods, it was found that motherhood is associated

with lower job tenure and higher risks of unemployment among employees in the private sector.

We conclude that the penalties experienced by mothers in the productive sphere reflect a contradiction in social roles played by women (Meier et. al., 2014). On the one hand, we observe changes on the social role of women and female identity, increasingly focused on paid work; on the other hand, the dimension of care remains primarily as a female attribution, especially care for the children (Folbre, 2012). It follows that a redefinition of gender roles and the valuation of traditionally female work are necessary to accommodate the new female social roles.

Keywords: labor market, gender relations, children.

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem o objetivo de analisar a situação feminina no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, enfatizando as diferenças entre mulheres que têm filho e que não têm filho. Como contraponto, são também analisados os homens, embora com menor ênfase. Pretende-se investigar, por meio de métodos estatísticos, a associação entre as condições de acesso ao trabalho das mulheres adultas e a presença e o número de filhos na família. São considerados apenas os filhos até 12 anos de idade, divididos em duas faixas etárias – em idade pré-escolar e em idade escolar. A análise baseia-se nas informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), de 2013, realizada em seis regiões metropolitanas – Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

São abordadas quatro dimensões relativas ao acesso ao trabalho que, conforme ficará claro nos próximos capítulos, mostram-se inter-relacionadas. O termo acesso ao trabalho refere-se às condições de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. A intenção é examinar a inserção das mulheres no mercado de trabalho a partir de uma perspectiva multidimensional, que engloba a participação no mercado de trabalho, a qualidade do posto de trabalho, o salário auferido e a estabilidade e risco de desemprego.

Duas perguntas fundamentais nortearam toda a realização desta pesquisa. Se a presença de filhos influencia o acesso ao trabalho das mulheres, de modo significativo, mesmo após controlar a análise por características individuais, outras circunstâncias familiares e fatores externos. E se esta influência se dá de maneira diferenciada entre homens e mulheres.

A hipótese central da investigação é que a performance no mercado de trabalho das mulheres adultas é diferenciada com relação à composição familiar em que estas estão inseridas, sendo significativamente afetada pela presença de filhos. Isto porque as crianças necessitam dos cuidados de um adulto, geralmente fornecidos pela mãe. Mesmo que esta necessidade seja parcial, o adulto

responsável pelos cuidados pode ser impedido ou ter menor incentivo para participar do mercado de trabalho, ser motivado a ingressar em atividades informais e sub-remuneradas, ou ainda, apresentar menor propensão para a permanência no mesmo emprego por longos períodos. A justificativa desta hipótese reside, basicamente, na permanência de aspectos da divisão sexual tradicional do trabalho, especialmente no que diz respeito aos cuidados (Folbre, 2012). Este tema é tratado de forma mais detalhada no próximo capítulo, sobre a revisão da literatura.

Dois debates relevantes serviram de motivação para conduzir o estudo: a questão da promoção do trabalho decente, liderado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e reconhecido por muitos países, inclusive o Brasil (OIT, 2012) e os debates a respeito da penalidade salarial pela maternidade.

O trabalho decente é definido como um trabalho produtivo, com remuneração adequada, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança. Deve garantir uma vida digna a quem trabalha e às suas famílias e permitir a satisfação das necessidades básicas em alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. O trabalho decente é também aquele que garante proteção social (OIT, 2012). Em suma, segundo as próprias palavras do relatório da CEPAL/PNUD/OIT (2008), "em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana".

Dentre os diversos indicadores de trabalho decente, desenvolvidos pela OIT, e que são relevantes a esta discussão, destacam-se a oportunidade de emprego, formalidade e proteção social, rendimentos adequados, conciliação entre trabalho e família, estabilidade e igualdade de oportunidade e tratamento no emprego (OIT 2009). O conceito de trabalho decente e a definição de seus indicadores não têm a finalidade de estabelecer um ponto de corte entre o que seria o trabalho decente e o não decente; foram estabelecidos pela OIT com o intuito de monitorar o progresso realizado pelos países nesta matéria (OIT, 2009). Nesta dissertação, o trabalho decente é utilizado com o objetivo de estabelecer um marco multidimensional para a avaliação das formas como os indivíduos estão inseridos no mundo do trabalho e não com o propósito de estabelecer quão decente é um trabalho. Em outras palavras, o uso do conceito de trabalho decente tem o

propósito de introduzir a noção da multidimensionalidade e não de determinar quão decente é um trabalho.

O mercado de trabalho brasileiro, apesar das evoluções positivas de meados da década de 1990 a meados de 2000, apresenta ainda elevado déficit de trabalho decente, especialmente no que diz respeito às elevadas taxas de informalidade, baixos níveis de rendimento e produtividade do trabalho, alta rotatividade no emprego e alto grau de desigualdade entre homens e mulheres (OIT, 2012; CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Transformações positivas ocorreram no que tange ao aumento da taxa de participação na força de trabalho e da taxa de ocupação das mulheres, além de redução, mas não eliminação, das desigualdades de rendimentos entre sexos. Entretanto, destaca-se a persistência de desigualdades importantes entre homens e mulheres, não apenas em termos de participação e rendimentos como também na qualidade da ocupação (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Autores diversos, entre eles Waldfogel (1998), argumentam que as desigualdades que continuam a ser observadas entre homens e mulheres remetem a uma penalidade pela maternidade ou pela família.

A penalidade salarial pela maternidade é um termo que se refere aos diferenciais observados entre os níveis salariais de mulheres que compartilham características pessoais e de inserção no mercado de trabalho semelhantes, e que diferem apenas pela presença ou ausência de filho. Quando são comparadas mulheres com e sem filhos, aquelas que contam com a presença de filhos, geralmente, auferem salários inferiores aos das mulheres sem filhos (Budig e England, 2001; Gough e Noonan, 2013).

Diversas hipóteses foram formuladas para explicar a penalidade salarial observada para as mulheres com filhos. Dentre elas, destaca-se que, em comparação com as mulheres sem filhos, as mães podem apresentar menor estabilidade no emprego e conseqüente perda de experiência; ser menos produtivas no trabalho, devido à maior carga de responsabilidades na esfera familiar; ser discriminadas pelos empregadores; ou ainda, ter maior propensão a escolher ocupações compatíveis com as demandas por cuidado com os filhos, como trabalhos com possibilidade de jornada flexível (Budig e England, 2001; Gough e Noonan, 2013).

A partir da ampla gama de análises possíveis que permitiriam traçar paralelos entre o trabalho decente e a penalidade pela maternidade, o caminho escolhido foi o de limitar os indicadores de trabalho decente a quatro eixos temáticos – participação, qualidade, salário e risco de desemprego - e expandir o conceito de penalidade salarial pela maternidade.

Esta expansão foi feita no sentido de considerar outros aspectos do âmbito do trabalho em que mulheres com e sem filhos poderiam diferir. Na literatura, a ideia de penalidade da maternidade, geralmente, aplica-se à dimensão salarial, que é a face mais visível da iniquidade e também o resultado de todo o processo de inserção ocupacional. Neste trabalho, aproveitando-se da noção da multiplicidade dimensional do conceito de trabalho decente, o conceito de penalidade da maternidade é expandido para outros aspectos além do salário.

Assim, a presente dissertação objetiva investigar as hipóteses para a penalidade salarial, mas com uma mudança de foco importante. Ao invés de analisar como cada hipótese impacta nos salários, deseja-se investigar se as hipóteses conferem. Especificamente, deseja-se avaliar se mulheres com e sem filhos diferem em termos de participação no mercado de trabalho, precariedade do trabalho, “preferência” por empregos flexíveis, salários, estabilidade e risco de desemprego.

Notícias recentes corroboram a ideia de que os desafios enfrentados pelas mulheres em conciliar trabalho e família, tendo em vista a preponderância de suas atribuições no âmbito familiar e doméstico, não constituem questão puramente teórica, mas também bastante visível no mundo cotidiano. A título ilustrativo, uma empresa de telemarketing foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho, por estabelecer um “Programa de Gestação” para suas funcionárias. O propósito era controlar qual empregada poderia engravidar e quando isto poderia ocorrer. Além de estabelecer uma ordem de preferência, somente estariam autorizadas as mulheres casadas, que deveriam comunicar a intenção de engravidar à empresa com antecedência. Segundo o relatório do processo, o estabelecimento das regras teria o objetivo de conciliar as demandas de família e de trabalho das funcionárias (Arcoverde, 2014).

Outra notícia trouxe a tona uma agência que oferta serviços de cuidadoras e trabalhadoras domésticas e que inclui em seus anúncios o estado civil e a situação familiar das ofertantes de trabalho. Não só a existência de filhos, mas também informações sobre a idade dos filhos, com quem moram e quem se encarrega de seus cuidados são explicitadas em cada currículo (Felitti, 2014). Por fim, a notícia de uma marca de roupas que instruíra seus consumidores a entregarem as peças para a mãe lavar, pois ela saberia melhor como proceder (O Globo, 2014), é um bom exemplo de como as questões sobre o trabalho doméstico estão presentes na prática e no imaginário coletivo. Estas notícias ilustram a ideia de que a sociedade atribui às mulheres as responsabilidades de cuidados com os membros da família, notadamente das crianças, e, ao mesmo tempo, considera natural penalizá-las pelo que esta atribuição supostamente subtrai de sua capacidade produtiva, criando uma tensão permanente entre os papéis produtivos e reprodutivos.

Esta dissertação é composta por cinco capítulos, incluindo esta introdução. No segundo capítulo, apresenta-se a revisão bibliográfica que inclui breve contextualização econômica e demográfica do Brasil no ano de 2013 e algumas considerações sobre o conceito de trabalho decente e divisão sexual do trabalho. Neste capítulo, são também expostos estudos e análises sobre a participação feminina no mercado de trabalho; as características da ocupação referentes à precariedade, jornada e trabalho autônomo; a penalidade pela maternidade; e, sobre a estabilidade no emprego e o risco de desemprego.

O terceiro capítulo integra informações sobre a base de dados e o recorte amostral, além de explicitar o método aplicado em cada análise. No quarto capítulo são reproduzidos os resultados encontrados em cada análise, com destaque para a associação entre a presença e número de filhos e cada uma das dimensões abordadas. Além da exposição dos resultados encontrados na investigação, procurou-se interpretá-los com base em outros estudos relacionados ao tópico em questão. Por fim, no quinto capítulo são apresentadas as considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, breve revisão da literatura é apresentada, englobando inicialmente o contexto econômico e demográfico do Brasil na atualidade, além da apresentação do conceito de trabalho decente. Este conceito é fundamental e norteia todas as questões levantadas ao longo desta dissertação. Outro conceito extremamente importante e que perpassa toda a análise é o da divisão sexual do trabalho, donde se desprende as perguntas e hipóteses levantadas anteriormente no capítulo introdutório. Após, são apresentados diversos autores que se debruçaram sobre as questões da participação feminina no mercado de trabalho; da qualidade da ocupação; dos rendimentos auferidos e da penalidade salarial pela maternidade; e, por fim, sobre a estabilidade no emprego e o risco de desemprego. Sempre que possível, buscou-se relacionar cada uma destas temáticas com as implicações da presença de filhos na família, especialmente sob a ótica feminina.

Não se pretende aqui fazer uma revisão exaustiva da literatura, pois o objetivo maior desta dissertação é estimar as associações entre dimensões do acesso ao trabalho feminino e responsabilidades com filhos. Este capítulo, portanto, deve ser considerado como um guia para as análises subsequentes sobre participação no mercado de trabalho, qualidade do posto de trabalho, renda do trabalho e risco de desemprego.

2.1 Contextualização

2.1.1 Contexto Econômico

Ao longo de 2013, seguindo o padrão observado nos anos anteriores, o mercado de trabalho metropolitano brasileiro apresentou tendência de ligeira melhora na taxa de desemprego, pequeno aumento no nível de ocupação e no nível de rendimentos e queda na informalidade (IPEA, 2014). No conjunto das principais regiões metropolitanas, a taxa de participação, que fornece a proporção de

peças em idade ativa que são economicamente ativas, diminuiu em 2013, em comparação a 2012. A taxa de desemprego passou de 13% para 5,4%, entre 2003 e 2013, e o contingente de desempregados diminuiu 52,5%. O nível de ocupação aumentou, mas em ritmo lento, devido, em parte, ao aumento do número de ocupações, um pouco acima do aumento da População Economicamente Ativa (PEA). Salienta-se que o menor nível de desemprego deve-se, sobretudo, à menor pressão por geração de novos postos de trabalho, derivada da menor taxa de participação (DIEESE, 2014g; IPEA, 2014; Menezes Filho et. al, 2014).

O aumento do nível de ocupação deveu-se, basicamente, à expansão do emprego assalariado com carteira de trabalho assinada no setor privado. Permaneceram relativamente estáveis, os empregos no setor público e o número de autônomos, assim como diminuiu o contingente de empregados domésticos. O aumento do contingente de empregados com carteira assinada pelo empregador concomitantemente à diminuição dos empregados sem carteira de trabalho assinada contribuiu para o menor grau de informalidade observado em 2013, para homens e mulheres, em todas as regiões metropolitanas. O rendimento médio real dos ocupados apresentou ganhos em relação aos anos anteriores, um aumento médio de 1,5%, entre 2012 e 2013, para todas as posições na ocupação (DIEESE, 2014g; IPEA, 2014; Menezes Filho et. al., 2014).

No tocante às desigualdades de gênero, em todas as regiões metropolitanas selecionadas – Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo – as mulheres continuam sub-representadas entre os ocupados e sobrerrepresentadas entre os desempregados, além de perceberem rendimentos inferiores aos masculinos e estarem mais inseridas em ocupações precárias. Nas regiões metropolitanas de Fortaleza, Porto Alegre e São Paulo, diminuiu a presença feminina no mercado de trabalho, cuja taxa de participação se reduziu entre 2012 e 2013. A participação dos homens também diminuiu nestas regiões. As taxas de desemprego feminina e masculina se reduziram, em decorrência principalmente da menor participação no mercado de trabalho, já que se observa relativa estabilidade do nível de ocupação (DIEESE, 2014b, 2014c, 2014f). Nas demais regiões metropolitanas – Belo Horizonte, Recife e Salvador – as mulheres

seguem ampliando sua participação no mercado de trabalho. Junto à baixa geração de postos de trabalho ao longo de 2013, o aumento da PEA feminina implicou em taxas de desemprego superiores às observadas em 2012 nestas regiões (DIEESE, 2014a, 2014d, 2014e).

Quanto às disparidades de rendimentos entre os sexos, observa-se ampliação das desigualdades nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. Em Belo Horizonte, os rendimentos médios reais por hora de homens e mulheres se elevaram, comparativamente a 2012, mas o acréscimo foi proporcionalmente maior para os homens. Já em Salvador, o rendimento médio das mulheres se reduziu pelo terceiro ano consecutivo, enquanto foram observados aumentos para os homens. As demais regiões metropolitanas apresentam leve redução das disparidades de rendimentos por sexo, mas por razões distintas. Os rendimentos médios reais por hora femininos elevaram-se em Recife e São Paulo e mantiveram-se constantes em Fortaleza, enquanto que o rendimento médio real dos homens diminuiu no período, o que levou a pequena redução da desigualdade de rendimentos. Há que se observar que, nestas regiões, a diminuição das desigualdades não foi seguida por melhora no padrão de rendimentos e sim pela redução no rendimento médio, principalmente devido à redução dos rendimentos masculinos. Ao que tudo indica, melhor desempenho foi alcançado pela região metropolitana de Porto Alegre, onde a redução da desigualdade de rendimentos entre os sexos, embora também de pequena magnitude, deveu-se ao aumento do rendimento médio real para ambos os sexos, mais intensamente para as mulheres (DIEESE, 2014a, 2014b, 2014c, 2014d, 2014e, 2014f).

Saboia (2014) procura encontrar explicações para a continuidade da evolução positiva do mercado de trabalho brasileiro que, num cenário de baixo crescimento e desaceleração da economia, continua apresentando melhora nos indicadores de desemprego, renda e formalização. Conclui, com preocupação, que o aparente desempenho favorável do mercado de trabalho deve-se à criação de empregos de baixos salários e pouco produtivos, com persistência de elevados níveis de precariedade e informalidade.

De 2004 a 2013, expressiva quantidade de novos empregos foi gerada – 13,4 milhões apenas no setor formal – o que, segundo Saboia (2014) é impressionante a primeira vista. Analisando mais atentamente os dados, entretanto, observa-se que a geração de novos empregos concentrou-se em faixas salariais de até dois salários-mínimos, havendo redução do número de empregos nas faixas salariais mais altas (Saboia, 2014).

A geração de novos empregos favoreceu a queda contínua da taxa de desemprego, que saiu de mais de 12%, em 2004, e ficou pouco acima de 5%, em 2013. Saboia (2014) reconhece que a atual taxa de desemprego é notadamente baixa, mas acrescenta informações pertinentes ao contexto brasileiro. Primeiro, a redução da pressão por oferta de trabalho, impulsionada pelos efeitos da transição demográfica, contribui para a redução do desemprego. Segundo, o baixo desemprego ocorre simultaneamente a situações de baixa produtividade do trabalho e alta precariedade e informalidade. No setor formal, a concentração dos novos empregos em faixas salariais reduzidas, por si só, indica baixa produtividade. Além disso, o mercado de trabalho continua exibindo grande proporção de trabalhadores por conta-própria e trabalhadores em ocupações de baixos rendimentos, sem carteira de trabalho assinada ou contribuição à previdência social.

Outro ponto levantado por Saboia (2014) quanto à baixa produtividade do trabalho refere-se à qualidade do trabalhador, medida por sua escolaridade. Embora seja inquestionável o expressivo aumento da escolaridade da população em geral e, especificamente, da população ocupada, o nível de escolaridade da força de trabalho brasileira ainda é muito baixo para os níveis internacionais e, mais além, a baixa qualidade do ensino traduz-se em aumentos da produtividade inferiores aos que seriam esperados com a elevação da escolaridade.

2.1.2 Contexto Demográfico

Nas últimas décadas, o Brasil tem passado por importantes transformações sociais e demográficas. As taxas de mortalidade e de fecundidade têm apresentado declínios constantes, o que significa que as pessoas vivem cada vez

mais e que as mulheres têm cada vez menos filhos (Paiva e Wajnman, 2005). O nível de fecundidade total, para o Brasil, já está abaixo da reposição e há tendência de aumento da proporção de mulheres que nunca tiveram filhos. Em 2013, a taxa de fecundidade total chegou a 1,77 filhos por mulher e a proporção de mulheres de 15 a 49 anos que nunca tiveram filho foi de 38,4% (IBGE, 2014). De modo geral, a estrutura etária da fecundidade no Brasil é rejuvenescida, mas o padrão etário é bastante diferenciado em relação ao nível socioeconômico das mulheres. Nas classes mais altas, o padrão tende a ser envelhecido e nas classes mais baixas, as mulheres concentram a reprodução em idades bastante jovens, atingindo o número máximo de filhos por volta dos 25 anos (Rios-Neto, 2005; Alves e Cavenaghi, 2012).

As taxas de crescimento populacional são ainda positivas, mas decrescentes. Mantidos os atuais padrões, o crescimento populacional poderá se tornar negativo a partir de 2030 (Alves e Cavenaghi, 2012). A estrutura etária populacional, como consequência do processo de transição demográfica, tem se transformado rapidamente. Principalmente devido à queda da fecundidade, a estrutura etária está se movendo de uma estrutura etária jovem, com grandes proporções de crianças e jovens, para uma estrutura etária envelhecida, com proporções cada vez maiores de idosos (Paiva e Wajnman, 2005). O envelhecimento populacional, em curso no Brasil, deve se acelerar nos próximos anos (Alves e Cavenaghi, 2012; IBGE, 2014).

Em termos de famílias e domicílios, têm sido observadas reduções no tamanho de ambos, além de maior diversidade dos arranjos familiares (IBGE, 2014). O número médio de pessoas por domicílio em 2013 era de 3,1 indivíduos (IBGE, 2014). A diminuição do tamanho dos domicílios é influenciada por diversos fatores, desde mudanças demográficas, como a queda da fecundidade, até fatores econômicos, que levaram a uma diminuição do déficit habitacional no país (Alves e Cavenaghi, 2012; IBGE, 2014). A maior diversificação dos arranjos familiares está associada ao que se convencionou chamar segunda transição demográfica, que também está associada a mudanças no comportamento sexual e a alteração no papel dos filhos dentro das famílias. A composição familiar tradicional, constituída por casal com filhos, vêm perdendo importância relativa,

dando lugar a novos arranjos. Em 2013, os arranjos familiares compostos por casais com filhos atingiu o menor patamar, 43,9% dos arranjos são incluídos nesta classificação (IBGE, 2014). Aumentou a proporção de arranjos familiares e domicílios compostos por casal sem filhos, monoparentais femininos e unipessoais (Alves e Cavenaghi, 2012; IBGE, 2014).

A população feminina é maior que a masculina e a proporção de mulheres em relação à de homens aumenta a cada ano. Nas regiões metropolitanas, a concentração de mulheres é ainda maior (IBGE, 2014). Uma das principais transformações econômicas vivenciadas no país foi a entrada da mulher no mercado de trabalho, cada vez mais intensa (Wajnman, 2006). Esta crescente participação no mercado de trabalho é um dos fatores que influenciaram a diversificação das estruturas familiares, também influenciada pelo adiamento do casamento e da fecundidade e pela maior instabilidade dos laços conjugais (IBGE, 2014). O número de famílias em que ambos os cônjuges trabalham aumentou continuamente nas últimas décadas, e o maior crescimento é observado para os casais com um ou dois filhos (Alves e Cavenaghi, 2012).

Nos anos mais recentes, a maior parte da população tem se concentrado nas idades ativas, 15 a 60 anos, uma situação denominada bônus demográfico. O bônus demográfico representa uma oportunidade para o desenvolvimento econômico, pois é quando uma população atinge a menor razão de dependência total, isto é, quando a proporção de crianças, jovens e idosos, que são dependentes por definição, diminui em relação à proporção de adultos. À medida que aumenta a proporção de idosos, última etapa da transição demográfica, a janela de oportunidades vai se fechando e o desenvolvimento econômico torna-se mais difícil (Paiva e Wajnman, 2005; Rios-Neto, 2005; Alves e Cavenaghi, 2012).

2.1.3 Trabalho Decente

O conceito de trabalho decente foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 e é definido como um trabalho produtivo e de qualidade, com remuneração adequada, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança. Deve garantir uma vida digna a quem trabalha e às suas famílias e permitir a satisfação das necessidades básicas em alimentação, educação,

moradia, saúde e segurança. O trabalho decente é também aquele que garante proteção social (OIT, 2012). Em suma, “em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana” (CEPAL/PNUD/OIT; 2008). O conjunto dos indicadores de acesso ao trabalho decente se distribui em dez áreas temáticas, relacionadas a oportunidades de emprego, rendimentos adequados, jornada de trabalho, conciliação entre trabalho e vida pessoal/familiar, trabalho escravo, estabilidade no emprego, igualdade de oportunidade e de tratamento, segurança no ambiente de trabalho e diálogo e representação social (OIT, 2012).

Cumprido destacar que o conceito foi adotado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) brasileiro. Em 2003, atendendo ao compromisso firmado com a OIT, o MTE criou a Agenda Nacional de Trabalho Decente, que tem entre seus objetivos a formulação de projetos e o monitoramento dos avanços realizados na geração de emprego, na promoção da igualdade de gênero e na melhoria das condições de trabalho (Abramo, 2010).

Nesta dissertação são analisadas quatro dimensões do acesso ao trabalho das mulheres – participação no mercado de trabalho; qualidade da inserção; rendimentos do trabalho; e, estabilidade e risco de desemprego. Estas dimensões figuram entre os diversos indicadores de trabalho decente, principalmente entre aqueles referentes a oportunidade de emprego, rendimentos adequados, jornada de trabalho, estabilidade e segurança no trabalho e seguridade social.

Elemento central da presente análise é a associação entre o acesso ao trabalho das mulheres e as responsabilidades com filhos pequenos, que também estão presentes nas considerações oficiais a respeito do trabalho decente, sob a denominação geral de combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar. Outro elemento que perpassa o conceito de trabalho decente é a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e o combate a discriminação de gênero, tema este que também constitui um dos pontos centrais discutidos nesta dissertação.

Diferentemente dos indicadores de acesso ao Trabalho Decente da OIT (OIT, 2009; OIT, 2012), que englobam também características do aparato institucional e

legislativo do país, na presente investigação as análises são centradas unicamente nos indivíduos, em suas características individuais, suas condições de inserção laboral e suas circunstâncias familiares.

O mercado de trabalho brasileiro, apesar das evoluções positivas, apresenta ainda elevado déficit de trabalho decente, especialmente no que diz respeito às elevadas taxas de informalidade, baixos níveis de rendimento e produtividade do trabalho, alta rotatividade no emprego e alto grau de desigualdade, que reflete discriminação de mulheres. Além disso, o mercado de trabalho é bastante heterogêneo, combinando modernização e precariedade (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Transformações positivas ocorreram no que tange ao aumento da taxa de participação na força de trabalho e da taxa de ocupação das mulheres, além de redução, mas não eliminação, das desigualdades de rendimentos entre os sexos. Entretanto, é bastante evidente a persistência de desigualdades importantes entre homens e mulheres, não apenas em termos de rendimentos como também na qualidade da ocupação (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

2.2 Divisão Sexual do Trabalho

Para discutir desigualdades de gênero no mercado de trabalho é de fundamental importância traçar algumas considerações a respeito da divisão sexual do trabalho, que é um conceito que inclui tanto o trabalho remunerado voltado para o mercado (trabalho produtivo) quanto as atividades não remuneradas que se realizam dentro do ambiente doméstico (trabalho reprodutivo). De modo geral, a divisão sexual do trabalho tradicional reconhece que as atividades produtivas e as funções com maior valor social fazem parte de um espaço prioritariamente masculino, enquanto que as atividades reprodutivas, ligadas à esfera doméstica e familiar, são predominantemente femininas. Assim, as responsabilidades domésticas e familiares são de responsabilidade das mulheres e o papel de provedor é atribuído aos homens (Hirata e Kergoat, 2007; Hirata, 2010; England, 2010).

Além da separação entre as esferas de produção e reprodução por sexo, e do estabelecimento de um princípio hierárquico entre as atividades desempenhadas no âmbito de cada esfera, em que o trabalho masculino tem mais valor que o trabalho feminino, a divisão sexual do trabalho também está associada a uma divisão desigual do poder entre os sexos, no âmbito familiar e na sociedade em geral (England, 2010; Hirata, 2010). Há uma distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho e há uma divisão desigual das responsabilidades domésticas (Hirata e Kergoat, 2007).

Com a maciça incorporação feminina ao mercado de trabalho, o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, por representar diversas desvantagens para as mulheres, tem sido vigorosamente questionado. Goldin (2006) e Bruschini (2007) apontam para uma nova identidade feminina, voltada cada vez mais para o trabalho remunerado, devido a mudanças nos padrões culturais e valores sobre o papel social da mulher. Entretanto, a desvalorização cultural e institucional das atividades tradicionalmente associadas à mulher – como os serviços de cuidado, remunerados ou não, e os serviços domésticos – trazem poucos incentivos para que os homens se dediquem a estas a estas atividades (England, 2010; Folbre, 2012). Já as mulheres têm fortes incentivos econômicos para adentrar os espaços tradicionalmente dominados pelos homens – como o trabalho remunerado e as ocupações tipicamente masculinas (England, 2010).

Assim, ao mesmo tempo em que se observam transformações importantes quanto ao modelo tradicional de divisão do trabalho por sexo, substituído gradualmente por um novo modelo em que homens e mulheres se inserem no mercado de trabalho e são responsáveis pelo provimento financeiro da família, permanecem as responsabilidades das mulheres quanto aos serviços domésticos e cuidados com os filhos (Sorj et. al., 2010). Mesmo em situações em que as mulheres aparecem como provedoras financeiras principais de um casal, o tempo dedicado por elas às tarefas domésticas é significativamente superior ao tempo que seus respectivos cônjuges despendem nestes serviços (Marri e Wajnman, 2007). Esta uma indicação bastante clara de que permanecem padrões tradicionais da divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico e familiar, a

despeito dos novos papéis assumidos pelas mulheres no âmbito produtivo (Marri e Wajnman, 2007).

A insuficiência de serviços coletivos que permitam socializar os custos dos cuidados com a família penalizam as mulheres em sua inserção no mercado de trabalho, tanto em termos de quantidade quanto de qualidade (England e Folbre, 1999; Sorj et. al. 2010). Os afazeres domésticos e os cuidados com filhos não são socializados e continuam como um assunto privado, que deve ser resolvido dentro das famílias e domicílios (Sorj et. al., 2010). Isso significa que, para as mulheres, a vivência do trabalho implica a articulação entre o espaço produtivo e o reprodutivo. Muitas vezes, a combinação entre as duas esferas se dá por superposição, sobrecarregando-as, principalmente aquelas com filhos pequenos, cujas demandas na esfera doméstica são mais intensas (Bruschini, 2007).

O desenvolvimento das capacidades humanas das crianças cria um importante bem público, que é aproveitado por toda a sociedade. No entanto, os investimentos no desenvolvimento das capacidades, em termos de gastos financeiros, de consumo de tempo e de empenho nos cuidados com as crianças, são em sua maior parte despendidos pelas famílias, principalmente pela mãe (England e Folbre, 1999). A liberalização das mulheres para o mercado de trabalho levanta a questão das responsabilidades e dos custos principais da reprodução da força de trabalho, que não mais poderão ser confiados exclusivamente à família e ao espaço privado (England e Folbre, 1999; Medeiros, 1999). As mudanças na estrutura familiar e nos padrões de inserção de seus membros no mercado de trabalho trazem à tona a necessidade de renegociar o contrato social que governa as relações entre homens e mulheres e entre família e sociedade, de modo a garantir uma melhor repartição destes custos (England e Folbre, 1999). A distribuição social mais equitativa dos custos associados ao desenvolvimento das capacidades das crianças, além de abrandar a sobrecarga de responsabilidades das mulheres que buscam conciliar família e trabalho, é apontada por England e Folbre (1999) como importante meio para igualar as oportunidades e atingir maior eficiência econômica no futuro, por meio do aumento e melhoria das capacidades da força de trabalho.

As atividades domésticas formam um conjunto de tarefas não remuneradas realizadas para atender as necessidades da família, e incluem atividades como limpar, cozinhar, lavar roupas, fazer compras e cuidar de outros membros (Lachance-Grzela e Bouchard, 2010). Este conjunto de atividades constitui uma forma de trabalho que não é valorizada economicamente (OIT, 2009), muito menos socialmente (Hirata e Kergoat, 2007). Não obstante, o tempo destinado à reprodução social e o resultado destas atividades é extremamente importante para o funcionamento familiar e para viabilizar a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho (Dedecca, 2004; OIT, 2009). As atividades domésticas e o cuidado com os filhos são trabalhos de reprodução social absolutamente necessários para o desenrolar das atividades econômicas e para a continuidade da sociedade. Em todos os países, este trabalho de reprodução social é de responsabilidade predominantemente feminina e, por não ser realizado para o mercado, não tem seu valor econômico reconhecido (Dedecca, 2004; OIT, 2009).

Nas pesquisas domiciliares e levantamentos censitários brasileiros, o trabalho doméstico é considerado inatividade econômica, mesmo que englobe ampla gama de tarefas e absorva considerável volume de tempo das mulheres em todas as camadas sociais (Bruschini, 2006). Ao mesmo tempo em que outros tipos de trabalho não remunerados, como as atividades de produção para autoconsumo e para autoconstrução, passaram a ser considerados atividades econômicas, permanece o desprezo em relação ao trabalho das mulheres que se dedicam à reprodução da família, que continua sendo visto como inatividade (Dedecca, 2004 apud Bruschini, 2006). Para Bruschini (2006), esta não contabilização relaciona-se com a ampla difusão e aceitação social da função reprodutiva das mulheres. A autora defende que a realização de afazeres domésticos deveria ser classificada como trabalho não remunerado, em vez de inatividade econômica, pois as atividades em serviços domésticos e de cuidados, a despeito de não serem remuneradas, consomem elevado montante de tempo e energia.

Análises sobre a recorrência e extensão da realização de atividades domésticas mostram disparidades que comprovam a menor responsabilidade do homem e a maior responsabilidade feminina neste campo (Lachance-Grzela e Bouchard, 2010). No Brasil, enquanto a quase totalidade das mulheres brasileiras declara

realizar atividades domésticas, menos da metade dos homens declara o mesmo (Dedecca, 2004; Bruschini, 2006; IBGE, 2014). Além disso, o número de horas dedicado por elas é, em média, mais do que duas vezes superior ao número de horas que os homens declaram dedicar a estas atividades (IBGE, 2014).

Em qualquer classe social e qualquer fase do ciclo de vida, as atividades domésticas são uma constante na vida das mulheres e consomem considerável volume de tempo (Bruschini, 2006). Problema maior emerge do fato de que a participação feminina no mercado de trabalho não representa menor carga de trabalho voltado ao espaço doméstico e à família (Dedecca, 2004). Observa-se expressiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, mas sem que sejam observados avanços significativos no processo de redefinição das relações de gênero (OIT, 2009). Mesmo assumindo parte das responsabilidades econômicas de suas famílias, o trabalho reprodutivo continua sendo exercido primordialmente por elas (OIT, 2009).

Enquanto o tempo dedicado ao trabalho remunerado apresenta tendência de elevação, o tempo dedicado à organização familiar e doméstica não parece se reduzir na mesma proporção (Dedecca, 2004). Como resultado, diminui o tempo livre das pessoas, principalmente das mulheres, que têm dedicado porção cada vez maior de seu tempo para a produção econômica, sem verem diminuir o tempo despendido na reprodução social (Dedecca, 2004). O impacto negativo desta sobrecarga de responsabilidades se traduz na persistência das desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na esfera privada, afetando não somente as possibilidades de acesso a um trabalho decente, mas também a vida familiar (OIT, 2009).

A dupla jornada é desempenhada pelas mulheres que buscam conciliar o trabalho de reprodução social e o trabalho de produção econômica e diz respeito à superposição de responsabilidades (Bruschini, 2007; OIT, 2009). Dados da PNAD 2007 revelam que apesar da jornada de trabalho das mulheres ser inferior à jornada média masculina, o tempo dedicado pelas mulheres aos afazeres domésticos é significativamente superior ao dos homens. Quando são somadas as duas áreas de trabalho, o remunerado e o não remunerado, a jornada de trabalho total feminina ultrapassa a masculina em mais de 4 horas por semana

(OIT, 2009). Mantidos os padrões vigentes de divisão sexual do trabalho, a maior igualdade da extensão da jornada de trabalho remunerado entre os sexos significa maior jornada total para as mulheres, reforçando a lógica da dupla jornada que ela tem de realizar todos os dias, colocando-as em uma posição ainda mais desfavorável (Dedecca, 2004).

Mulheres na posição de cônjuge ou de responsável pela família são as que trabalham o maior número de horas em atividades domésticas e o cuidado com os filhos é a atividade que consome maior tempo de trabalho doméstico, principalmente quando os filhos são pequenos (Bruschini, 2006). As mulheres com filhos até 15 anos são as que apresentam as mais extensas jornadas totais de trabalho e o menor tempo livre, as jornadas destas mulheres são maiores do que as de outras mulheres que não tem filhos e maiores do que as dos homens (Dedecca, 2004). E são justamente mulheres cônjuges e mães que estão entrando mais intensamente no mercado de trabalho (Bruschini, 2006). O resultado é uma grande sobrecarga de trabalho e dificuldade na conciliação das responsabilidades familiares e profissionais para as mulheres brasileiras.

Sobre a conciliação, de um lado, a Organização Internacional do Trabalho defende que a combinação entre o mundo do trabalho e a vida pessoal e familiar é aspecto central para a promoção do trabalho decente e que devem ser traçadas estratégias que permitam a conciliação entre trabalho, vida familiar e vida pessoal (OIT, 2009). Por outro lado, Hirata e Kergoat (2007) fazem duras críticas ao modelo de conciliação, pois as políticas que têm como propósito facilitar a articulação entre trabalho e vida familiar, assumem implicitamente que às mulheres cabe realizar esta conciliação. O modelo de conciliação e as políticas derivadas continuam a excluir os homens desta problemática e pressupõem, de antemão, que homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional.

Importante processo da reconfiguração das relações de gênero é o reconhecimento na esfera pública do trabalho realizado pelas mulheres (Folbre, 2012), sendo este reconhecimento fundamental para a cidadania (Hirata, 2004). Para tanto, pré-condição necessária é a alteração da divisão sexual do trabalho doméstico, em direção a uma efetiva igualdade social e sexual. Segundo Hirata

(2004), apenas a mudança na correlação de forças no interior do espaço privado poderá contribuir para uma melhor distribuição do trabalho doméstico.

Um novo modelo de divisão sexual do trabalho é identificado por Hirata e Kergoat (2007), o modelo da delegação, que se sobrepõe ao modelo da conciliação. No modelo de delegação, as mulheres não mais se encarregam diretamente dos serviços domésticos e atividades de cuidados, que passam a ser delegadas a outras mulheres, contratadas no mercado de trabalho. Obviamente, esta delegação é feita por mulheres que têm simultaneamente a necessidade e os meios necessários à delegação. A remuneração das mulheres que se ocupam menos das atividades domésticas tende a ser mais elevada do que daquelas que despendem grande número de horas a estes afazeres. O que é explicado, em grande medida, pelo fato de que maior renda permite à mulher que trabalha contratar uma pessoa que se encarregue de boa parte dos afazeres domésticos (Dedecca, 2004). Já aquelas mulheres que estão no mercado de trabalho, mas recebem baixa remuneração, não possuem condições para recorrer a este tipo de serviço, sendo mais penalizadas pela dupla jornada, pois têm de se encarregar diretamente pelos afazeres domésticos em seus lares (Dedecca, 2004).

A possibilidade de delegação reorganiza a divisão sexual do trabalho, diminui as tensões dos casais e permite que muitas mulheres possam investir em suas carreiras profissionais, através da externalização do trabalho doméstico (Hirata e Kergoat, 2007). Esta externalização, através da utilização do trabalho de outras mulheres de nível socioeconômico inferior, provoca a bipolarização do emprego feminino.

Esta bipolarização possui aspectos negativos porque enquanto eleva a participação de mulheres em carreiras e profissões de prestígio, por permitir uma maior flexibilidade para estas, faz aumentar o número de mulheres em empregos precários (Hirata e Kergoat, 2007; Wajnman, 2006). Entre os efeitos perversos do crescimento dos serviços domésticos remunerados estão o aumento da precariedade e da instabilidade, a reprodução de baixos salários e de condições de trabalhos ruins para proporção importante da força de trabalho feminina (Hirata, 2004; Wajnman, 2006). Mais ainda, a delegação das atividades e responsabilidades domésticas e familiares permite que as sociedades façam vista

grossa para a reflexão sobre o trabalho doméstico, mascarando e negando a existência de desigualdades de gênero (Hirata e Kergoat, 2007), e reforçando a subvalorização do trabalho doméstico (Hirata, 2004). Hirata e Kergoat (2007) concluem, portanto, que mesmo com a reconfiguração das relações sociais de sexo, o trabalho doméstico permanece sendo atribuição das mulheres. Ainda que exista a delegação, o limite está na própria estrutura do trabalho doméstico, cuja gestão é sempre de competência daquelas que delegam.

2.3 Participação Feminina no Mercado de Trabalho

Uma das tendências mais claras de mudança na estrutura do mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas é o crescimento intenso e contínuo da participação das mulheres, tendência esta que se consolidou nas últimas décadas (Wajnman e Rios-Neto, 1994; Scorzafave e Menezes-Filho, 2001; Wajnman, 2006; Bruschini, 2007; CEPAL/PNUD/OIT, 2008; OIT, 2009; Souza et. al., 2011; Nonato et. al., 2012; OIT, 2012;). O aumento da presença feminina na esfera produtiva da economia está associado a diversos fatores. Entre eles, a expansão da escolaridade das mulheres (Wajnman, 2006), especialmente nos cursos superiores, que proporcionam novas oportunidades de trabalho (CEPAL/PNUD/OIT, 2008); os efeitos da transição demográfica e a consequente queda da fecundidade e a redução do tamanho das famílias (Wajnman, 2006; Bruschini, 2007; Nonato et. al., 2012); e a mudança do padrão de participação feminina ao longo das coortes, em que o impacto do casamento e da fecundidade vem perdendo importância na determinação das taxas de participação femininas (Wajnman e Rios-Neto, 1994).

Outro fator fundamental relaciona-se com as transformações culturais no papel social da mulher (Goldin, 2006; Wajnman, 2006; Bruschini, 2007). A maior expectativa de autonomia econômica e de realização pessoal através do trabalho remunerado, além de uma maior necessidade, intenção ou disponibilidade de participar do mercado e contribuir com a renda familiar foram também cruciais para a intensa inserção feminina no mercado de trabalho (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Segundo Goldin (2006), assiste-se a uma evolução do papel econômico da mulher desde o início do século XX até os dias atuais. Nas fases iniciais desta evolução, ocorreram mudanças econômicas e culturais importantes que levaram a um aumento gradativo da participação feminina no mercado de trabalho. Dentre as mudanças, destaca-se o aumento da escolaridade feminina e a aceitação social do trabalho fora de casa para as mulheres casadas. Estas mudanças levaram ao que Goldin (2006) denomina “revolução silenciosa”. A concepção de trabalhar no mercado passou a representar uma escolha das mulheres, uma tomada de decisão. O trabalho feminino deixou de ser apenas fonte secundária de renda e passou a fazer parte de um estilo de vida escolhido por estas mulheres. Um indício de tal mudança está no aumento da participação feminina nas carreiras anteriormente dominadas por homens.

Para o Brasil, Bruschini (2007) também afirma que transformações culturais impulsionaram as mulheres para a universidade, a fim de buscar um projeto de vida que vai além do ambiente doméstico e visa uma vida profissional e uma carreira bem-sucedida. De acordo com Goldin (2006), as mulheres deixaram de apenas procurar uma vaga de emprego e passaram a buscar uma carreira; passaram a se identificar com uma profissão e não mais apenas com o papel de mãe e esposa. Esta mudança de perspectivas aumentou ainda mais os incentivos para investir em capital humano de trabalho, o que auxiliou na redução das disparidades da divisão sexual do trabalho. A revolução silenciosa ainda está em curso e não há indícios de que ocorra uma reversão no curto prazo.

Entretanto, apesar dos constantes aumentos das taxas de participação femininas no mercado de trabalho e diminuição do diferencial entre os níveis de participação por sexo, resta ainda significativa diferença. As taxas de participação femininas são bastante inferiores às masculinas, em qualquer faixa etária, e um número significativo de mulheres em idade ativa não faz parte da População Economicamente Ativa (Nonato et. al., 2012). Segundo Wajzman (2006), enquanto a participação masculina no mercado de trabalho é explicada quase que totalmente pelo contexto econômico e se mantém há décadas em níveis relativamente constantes, com ligeira diminuição das taxas, as taxas de participação feminina estão em franco crescimento, influenciadas não só por

fatores econômicos, mas também por mudanças culturais, institucionais, e demográficas.

Existe importante potencial para crescimento da oferta de trabalho, através do aumento das taxas de participação femininas. Este potencial, para ser efetivamente aproveitado, depende de condições econômicas, sociais e culturais propícias a uma maior incorporação da mulher no mercado de trabalho (Nonato et. al. 2012) e de políticas públicas que auxiliem as mulheres na conciliação de trabalho e família, como licença-maternidade e fornecimento de creches (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001).

Medeiros (1999), ao analisar a institucionalização do Estado do Bem Estar nos países subdesenvolvidos, aponta para o papel das políticas públicas na reprodução de papéis sociais desiguais. A motivação predominante de legitimação da ordem social para esta institucionalização evita interferir na organização da vida privada e nas hierarquias familiares. Como consequência, as políticas públicas contribuem para uma liberalização para o mercado de trabalho diferenciada pelas posições na família e para uma inserção muito mais influenciada por papéis sociais, como os de gênero. Assim, ao evitar interferir na organização da vida privada, as políticas públicas estariam promovendo uma incorporação desigual dos indivíduos ao mercado de trabalho, reforçando papéis sociais pré-existentes.

Relatório da OIT sobre o perfil do trabalho decente no Brasil afirma que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas (OIT, 2009). As mulheres ainda encontram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, especialmente devido à dificuldade de compartilhar responsabilidades domésticas e cuidados com os filhos (CEPAL/PNUD/OIT, 2008; Cipollone et. al., 2013). Apesar da ampliação da participação de mulheres mais velhas, casadas e mães, as mulheres com filhos apresentam os menores níveis de atividade no mercado de trabalho. Isto porque, conforme discutido na seção anterior, permanecem as responsabilidades pelos afazeres domésticos e o cuidado com os filhos é a das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres (Bruschini, 2007).

Maron e Meulders (2008) afirmam que a maternidade tem efeitos negativos na carreira profissional das mulheres, podendo levá-las a sair do emprego temporária ou definitivamente, encorajá-las a reduzir o tempo dedicado ao trabalho remunerado ou fazer com que mudem de profissão ou segmento ocupacional. Ao analisar a associação entre ter filhos e a participação no mercado de trabalho, para países europeus, os autores chegam à conclusão que a maternidade associa-se negativamente à participação das mulheres no mercado de trabalho. Concluem ainda que há uma persistência do efeito tradicional da parentalidade, em que as mulheres que se tornam mães tendem a reduzir seu engajamento no mercado de trabalho e são mais propensas à inatividade, enquanto os homens que se tornam pais continuam com o papel de provedor principal e dedicam mais horas ao trabalho remunerado, em comparação com homens que não têm filhos.

Para o Brasil, o trabalho de Souza et. al. (2011) chega a conclusões semelhantes. Independente da ordem de nascimento, os filhos diminuem a probabilidade de participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. Outro estudo relevante sobre a realidade brasileira, realizado por Scorzafave e Menezes-Filho (2001), busca investigar fatores que influenciam a decisão das mulheres de participar ou não do mercado de trabalho. Dentre os resultados, os autores encontraram um efeito negativo entre presença de filhos pequenos e participação no mercado e afirmam que quanto maior a quantidade de filhos com até dez anos de idade, menor a probabilidade de participação da mulher na força de trabalho. Os autores salientam que a decisão de participar do mercado é determinada não apenas pelas condições individuais, como idade e nível de escolaridade, mas também pela situação familiar, como a quantidade e a idade dos filhos e a posição na família.

Da teoria econômica neoclássica pode ser despreendida uma hipótese que explica o diferencial de participação entre mulheres com filhos, em relação àquelas sem filhos. Trata-se do conceito de salário de reserva, que determina, em parte, a decisão de entrar ou não no mercado de trabalho. Quanto menor o salário de reserva, maior a chance de participação. Para as mulheres com filhos pequenos, o salário de reserva tende a ser maior, pois deve compensar a redução do tempo

dedicado aos cuidados ou possibilitar o acesso a serviços de creche (Berndt, 1996 apud Scorzafave e Menezes-Filho, 2001).

A partir das considerações reunidas nesta seção, pressupõe-se que a presença de filhos tem impacto negativo sobre a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho. Esta hipótese é testada, por meio de um modelo de regressão logístico, cujos resultados são exibidos no Subcapítulo 4.1.

2.4 Qualidade da Ocupação

Três aspectos da qualidade do posto de trabalho são abordados nesta seção. Primeiramente, são traçadas considerações sobre a precariedade do trabalho e explicitada a estratégia que será empregada para analisar a questão de trabalho precário no capítulo dos resultados. Após, são abordados aspectos relevantes relacionados à jornada de trabalho. E, por fim, a última seção trata do processo de “escolha” das mulheres entre o emprego assalariado e o trabalho autônomo, tendo em vista a divisão sexual do trabalho e a permanência das responsabilidades domésticas e familiares.

2.4.1 Trabalho Precário

O trabalho decente supõe rendimentos adequados e acesso aos direitos trabalhistas e proteção social (OIT, 2012). Um dos indicadores utilizados pela OIT para analisar as oportunidades de emprego é a taxa de formalidade. A disseminação de relações de trabalho regulamentadas, que fornecem acesso à proteção social, é uma dimensão fundamental da qualidade dos postos de trabalho e elemento central para a promoção do trabalho decente (OIT, 2012). Ao longo dos últimos anos, a formalidade avançou significativamente no Brasil e atingiu, em 2013, sua mais elevada taxa de formalização¹ – 58% da população ocupada com 16 anos ou mais estava absorvida no setor formal (IBGE, 2014). Entretanto, ainda é expressivo o contingente de pessoas ocupadas em trabalhos

¹ Considerando que estão ocupados em trabalhos formais todos os indivíduos que possuem carteira de trabalho assinada ou que contribuem para a previdência social.

informais, com maior prevalência nas regiões Norte e Nordeste e entre mulheres (IBGE, 2014). A maior informalidade entre as mulheres está relacionada à sobrerrepresentação destas nas ocupações mais precárias e sem proteção social (OIT, 2012).

A qualidade do posto de trabalho também está associada aos rendimentos provenientes do trabalho porque é através deles que a grande maioria das pessoas tem acesso aos bens e serviços necessários para a satisfação de suas necessidades (OIT, 2012). O trabalho formal, além de contar com proteção social, também apresenta rendimentos médios mais elevados (OIT, 2012). Desse modo, a ampliação da formalidade no mercado de trabalho brasileiro, além de indicar maior acesso dos trabalhadores à proteção social ou aos direitos trabalhistas também pode implicar maior acesso a postos de trabalho com melhores rendimentos.

O que se desprende da análise de relatórios oficiais de instituições nacionais e internacionais, como os da OIT e do IBGE, é que a precariedade do trabalho associa-se sobremaneira a baixos rendimentos e ausência de proteção social (CEPAL/PNUD/OIT, 2008; OIT, 2009; OIT, 2012; IBGE, 2014). Dentre os diversos indicadores de qualidade e/ou precariedade do posto de trabalho², optou-se por utilizar a metodologia de construção de um indicador de trabalho precário proposta por Guimarães et. al (2010), com algumas modificações. As modificações foram realizadas no sentido de considerar apenas o trabalho principal e estender as especificações de trabalho precário de empregados e autônomos para os donos de negócio familiar e trabalhadores familiares. O indicador de trabalho precário, que utiliza informações sobre os rendimentos, a jornada de trabalho e a formalização do trabalhador, permite distinguir os trabalhadores em ocupações precárias daqueles inseridos em postos de trabalho decente e foi utilizado pelas autoras para mensurar as probabilidades de transição e o tempo médio de permanência na precariedade, no trabalho decente, no

² A maioria dos indicadores sobre qualidade ou precariedade do trabalho encontrados na pesquisa bibliográfica sobre o assunto é construída a partir de dados agregados espacialmente e visam indicar a evolução do mercado de trabalho. Alguns exemplos são encontrados em: Nazareth et. al. (2010); Oliveira e Marques (2011); Saboia e Kubrusly (2014). Para indicadores que têm no indivíduo a unidade básica de análise, ver, por exemplo: Picanço et. al., 2008 e Guimarães et. al, 2010.

desemprego e na inatividade, nas regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego.

Conforme observado por Guimarães et. al. (2010), o conceito de trabalho decente, por ser multifacetado, é de difícil análise e mensuração e, por isso, a construção de um indicador que englobe todas as dimensões do trabalho decente constitui um desafio. Dentre as razões para a decisão de aplicar tipologia semelhante à de Guimarães et. al. (2010) na análise sobre a qualidade do posto de trabalho, apresentada no Capítulo 04, destaca-se a importância e recorrência das dimensões abrangidas no indicador em diversos estudos sobre qualidade e precariedade do trabalho e, principalmente, por se tratar de uma metodologia que considera o indivíduo como unidade básica de análise.

Ter carteira assinada ou contribuir para a previdência inclui o trabalhador no sistema de seguridade social e garante benefícios como aposentadoria e auxílios diversos (IBGE, 2014). São considerados segmentos ocupacionais vulneráveis os empregados sem carteira assinada e os trabalhadores por conta própria, devido à baixa taxa de formalização destas categorias (IBGE, 2014). No indicador de trabalho precário, além da posse de carteira assinada ou de contribuição à previdência social, também é considerado o rendimento auferido no trabalho principal. O rendimento é uma das formas de qualificar as condições de acesso ao mercado de trabalho e avaliar se a formalização do contrato de trabalho, ou ao menos a garantia de benefícios previdenciários, origina melhores remunerações para os trabalhadores (IBGE, 2014).

A precariedade do trabalho atinge parte significativa das mulheres ocupadas e é uma das marcas da inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro (Bruschini, 2007). A inserção ocupacional da mulher apresenta-se mais desfavorável do que aquela encontrada para os homens (Dedecca, 2004). A análise da estrutura ocupacional brasileira aponta para uma maior incorporação da mulher no Pequeno Setor Não Contratado (pequenos empregadores, autônomos para o público e empregados sem carteira), que é uma definição bastante próxima do setor informal comumente adotado nos estudos brasileiros. Neste setor, as condições de trabalho são desfavoráveis, pois prevalece baixa

remuneração e reduzida regulamentação do contrato de trabalho ou de prestação de serviço (Dedecca, 2004).

As mulheres são mais pobres, mais precárias e mais desempregadas e têm menor acesso à formação técnica e profissional (Hirata, 2004; OIT, 2012). As obrigações domésticas limitam o desenvolvimento profissional das mulheres, que é marcado por descontinuidades na carreira ou emprego, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Bruschini, 2007). Mulheres na posição de cônjuge ou de chefe, e aquelas que vivem em arranjos domiciliares com presença de criança, apresentam-se em maior proporção em trabalhos precários do que as demais mulheres, pois buscam conciliar família e trabalho (Montali, 2012). A maior participação no mercado de trabalho por si só não garante maior igualdade de gênero (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Dependendo das condições em que se dá a inserção das mulheres, a maior participação pode ter também consequências negativas. A inserção em empregos precários, com baixos rendimentos e acompanhada da ausência de apoio ao cuidado infantil afeta a qualidade de vida das mulheres, aumentando a carga de trabalho de forma desproporcional ao rendimento obtido no trabalho. Tal situação gera tensão pela dificuldade de conciliar o trabalho e a família e acaba reproduzindo os padrões desiguais nas relações de gênero (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). A acentuada desigualdade vivenciada pelas mulheres afeta o acesso delas não só ao mercado de trabalho, mas também a ocupações de qualidade (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Montali (2012) procura evidenciar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho têm origem na divisão sexual do trabalho vigente na sociedade brasileira. As análises de Montali (2012) encontram evidências de que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é diferenciada segundo as várias responsabilidades nos domicílios. Mulheres chefes ou cônjuges e com filhos pequenos apresentam as mais altas proporções de ocupadas absorvidas em atividades marcadas pela precariedade, o que pode ser parte das estratégias destas mulheres para viabilizar a conciliação entre família e trabalho (Montali, 2012). Para a autora, reduções das desigualdades de gênero no mercado de trabalho prescindem de mudanças nas relações de gênero, que é um processo mais longo, e de políticas sociais que possibilitem a conciliação família-trabalho.

As políticas sociais têm resultado mais imediato do que ações que visam alterar relações de gênero e por isso devem ser incentivadas. Medidas como aumento da disponibilidade de creches, educação infantil e escolas em tempo integral possibilitariam maior inserção de mulheres em empregos de qualidade, definidos por Montali (2012) como empregos com vínculos contratuais regulamentados, com jornadas maiores de trabalho e melhores remunerações.

Um dos resultados mais importantes encontrados por Montali (2012) foi que as possibilidades de inserção das mulheres em empregos de qualidade estão relacionadas ao acesso à educação infantil. Especialmente para mulheres com filhos muito pequenos, de 0 a 3 anos de idade, o acesso à creche e educação infantil associa-se a maior participação no mercado de trabalho, aumenta o número de horas disponíveis para o trabalho remunerado e, por conseguinte, aumenta a jornada de trabalho, aumenta as possibilidades de inserção em empregos formais e melhor remunerados, repercutindo em maiores probabilidades de inserção no mercado de trabalho através de vínculos não precários.

2.4.2 Jornada de Trabalho

Outro aspecto importante a respeito da qualidade do trabalho é a jornada de trabalho, que constitui dimensão importante do trabalho decente (OIT, 2009). No Brasil, a jornada de trabalho legal máxima é de 44 horas semanais. Entretanto, parte dos trabalhadores brasileiros cumpre jornadas de trabalho longas, acima do limite legal. Esta carga excessiva de horas de trabalho é fato preocupante, pois está associada a más condições de trabalho e atinge mais os homens do que as mulheres (Lee et. al., 2009; OIT, 2009).

Por outro lado, jornadas curtas de trabalho apresentam desvantagens em termos de salários e oportunidades de promoção e treinamento, sendo vistas também com preocupação, pois estão fortemente associadas a situações de subemprego (Lee et. al., 2009). O desafio que se coloca para a promoção do trabalho decente, em termos de jornadas de trabalho adequadas, deriva não somente das jornadas longas, mas também das jornadas muito curtas. Segundo Lee et. al. (2009), há

uma bifurcação nesta matéria, que leva à pobreza de tempo ou à pobreza de renda, respectivamente.

Nos países em desenvolvimento, de modo geral, as jornadas reduzidas concentram-se em empregos informais e, particularmente, entre as mulheres (Lee et. al., 2009). O trabalho em tempo parcial, modalidade majoritariamente feminina, permite maior flexibilidade no trabalho, mas possui desvantagens, uma delas é que o trabalho em tempo parcial implica rendimentos também parciais (Hirata, 2004; Wajnman, 2006). Fator determinante para a diferença por sexo na incidência de trabalhos com jornadas parciais é encontrado nas restrições impostas às mulheres na dedicação ao trabalho remunerado, haja vista o grande número de horas que dedicam aos serviços domésticos e de cuidados (Hirata, 2004; OIT, 2009; Lee et. al, 2009; Wajnman, 2013). Questão importante a ser levantada é até que ponto o trabalho em tempo parcial é uma escolha voluntária. Lee et. al. (2009) afirmam que, comumente, nos países menos desenvolvidos, os indivíduos aceitam trabalhar em ocupações com jornada reduzida e baixa remuneração como uma estratégia de sobrevivência.

A proporção de mulheres em ocupações com jornadas curtas ou em tempo parcial é maior do que a de homens, em quase todos os países (Lee et. al., 2009), inclusive no Brasil (Wajnman, 2006). A participação feminina no mercado de trabalho continua se elevando, mas o tempo disponível é limitado por suas responsabilidades domésticas e familiares. Particularmente a presença de filhos pequenos mostra-se elemento central para a redução da oferta de trabalho das mulheres, não só em relação à participação em si, mas também o volume de horas ofertado (Lee et. al., 2009). Essa restrição temporal, imposta pelo casamento e pela presença de filhos, imprime padrões de duração do trabalho bastante distintos entre homens e mulheres.

Entre os trabalhadores assalariados com carteira de trabalho, é extremamente restrita a possibilidade de obter horários flexíveis que permitam o equilíbrio entre as demandas do trabalho e as demandas familiares. Esta restrição explica porque o trabalho em tempo parcial é muito mais frequente entre os trabalhadores informais, principalmente os autônomos (Lee et. al., 2009).

Com relação à idade, para os homens, as jornadas médias de trabalho tendem a ser maiores entre os adultos de 25 a 54 anos, em comparação aos jovens e aos idosos, pois esta é a faixa etária mais produtiva. No caso das mulheres, a faixa etária mais produtiva coincide com a idade reprodutiva. O que se observa em muitos países, é uma jornada de trabalho feminina muito mais heterogênea ao longo do ciclo de vida, com importante decréscimo durante a fase de constituição da família, do nascimento e da educação dos filhos (Lee et. al., 2009). Os autores concluem que o gênero é fator preponderante para a diferenciação das jornadas entre os trabalhadores e que a presença de filhos na família é crucial na determinação da jornada de trabalho das mulheres.

Assim, espera-se que a probabilidade de uma mulher com filhos trabalhar menos do que 40 horas por semana seja maior do que a de uma mulher com características semelhantes, mas que não tenha filhos até 12 anos de idade. Esta hipótese é testada mais a frente, por meio de um modelo de regressão logístico, dividindo os ocupados em duas categorias: trabalhadores em tempo integral, indicando uma jornada de trabalho semanal de 40 horas ou mais, e trabalhadores em tempo parcial, que remete àqueles que cumprem uma jornada de trabalho inferior a 40 horas por semana.

2.4.3 Assalariamento *versus* Autonomia

Na visão tradicional, o setor informal é desprotegido e gera postos de trabalho de baixa qualidade. Esta visão está de acordo com a hipótese da segmentação do mercado de trabalho, que coloca que os empregos formais são escassos ou que existem barreiras à entrada no setor formal. Por não encontrarem oportunidades no mercado de trabalho formal e assalariado, os trabalhadores seriam levados a desenvolver trabalhos autônomos (Lee et. al., 2009). Com a segmentação, indivíduos igualmente produtivos podem receber salários distintos, dependendo de estarem no setor formal ou informal (Ulyssea, 2006). Por outro lado, o trabalho informal, especialmente os trabalhos de auto-ocupação, podem ter vantagens e serem preferidos por parte dos trabalhadores, que não estão interessados tão somente no nível de remuneração e nos benefícios sociais, mas também em outros aspectos da vivência do trabalho.

Maloney (1999) acredita que o trabalhador considera outras características e benefícios diversos, que vão além do salário, ao escolher entre um posto de trabalho formal ou informal. Rivero (2009) compartilha da mesma linha de raciocínio e formula a hipótese de que os indivíduos escolhem o tipo de trabalho, não apenas pela renda que lhe será oferecida, mas também motivados por fatores extra econômicos. Nesta escolha há um processo de avaliação subjetiva das possibilidades oferecidas pelo mercado de trabalho, em que o indivíduo pondera questões como a importância e a qualidade dos benefícios sociais obtidos nos trabalhos regulamentados, a estabilidade do emprego, o número de horas que deverão ser dedicadas à atividade, a possibilidade de organizar o próprio trabalho, entre outras questões não necessariamente vinculadas à razão econômica (Rivero, 2009).

A hipótese defendida por Rivero (2009) é que, muitas vezes, mesmo que as ocupações desprovidas de regulamentação resultem em remunerações inferiores, os trabalhadores podem ter preferência por estas ocupações devido a outros benefícios, como o menor número de horas de trabalho, a autonomia para execução e organização do trabalho e a flexibilidade da jornada de trabalho. De acordo com Lee et. al. (2009), o gênero é a variável-chave para entender o ingresso no trabalho autônomo, pois as motivações de homens e mulheres para tal são fundamentalmente distintas. Para os homens, a impossibilidade de encontrar um emprego no setor formal e assalariado faz com que sejam empurrados ao trabalho autônomo. Já para as mulheres, particularmente aquelas com filhos, o trabalho autônomo parece fazer parte de uma estratégia de equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família.

Dadas as restrições temporais das mulheres que têm de arcar com as responsabilidades domésticas e familiares e o fato de que o trabalho autônomo está bastante associado a jornadas mais curtas do que o assalariamento, é factível que elas utilizem o trabalho autônomo como forma de obter flexibilidade. Esta flexibilidade tem suas desvantagens, como baixa qualidade do emprego, menor proteção social e menor remuneração, mas oferece é uma alternativa para a inserção da mulher no mercado de trabalho, que contribui para a harmonização

das demandas conflituosas entre responsabilidades pela família e necessidade da renda do trabalho (Lee et. al., 2009).

Tanto a questão do gênero como elemento fundamental para o ingresso no trabalho autônomo quanto a questão da existência de limitações à entrada no emprego formal e assalariado parecem ser relevantes neste campo (Lee et. al., 2009). Sensatamente, Ulyssea (2006) conclui que é possível que uma parcela de trabalhadores está colocada no setor informal porque enfrenta a segmentação do mercado de trabalho e outra parcela porque tem possibilidades reais de escolher entre um posto formal ou informal, com base em suas preferências. Conclusão definitiva sobre até que ponto a informalidade é uma escolha ou uma imposição da escassez de postos de trabalho formais ainda está por ser encontrada, sendo ainda pouco explorado na literatura nacional os mecanismos e determinantes da alocação de trabalhadores entre estes dois setores (Ulyssea, 2006).

Sobre este tópico, a análise subsequente tem o propósito de estimar a associação entre a presença de filhos e a probabilidade de ser um trabalhador autônomo. Na amostra, são incluídos apenas os trabalhadores na posição de assalariados ou autônomos. Independentemente de a posição na ocupação observada ser originada de uma preferência, propriamente dita, por trabalhos com maior potencial de flexibilidade ou de ser resultante de dificuldades para conciliar o trabalho assalariado e as demandas familiares, espera-se que, no caso das mulheres, a presença de filhos esteja positivamente relacionada a maiores chances destas se inserirem em ocupações autônomas.

2.5 Penalidade Salarial da Maternidade

Aspecto central da questão do Trabalho Decente é a remuneração adequada, definida como sendo rendimento do trabalhador que possibilita o acesso a bens e serviços e provê seu sustento e o de sua família e que não seja afetado por discriminação de qualquer tipo no mercado de trabalho (CEPAL/PNUD/OIT, 2008; OIT, 2009). Nas últimas décadas, houve avanço na redução da desigualdade de rendimentos. Fator crucial foi elevação dos salários dos trabalhadores devido à recuperação do poder de compra do salário mínimo e à retomada do crescimento

econômico (OIT, 2009). A melhoria da conjuntura econômica, aliada à diminuição do desemprego, favoreceu a situação das mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2009). Devido à grande proporção de mulheres entre os trabalhadores de baixa renda, o aumento real do salário mínimo observado com maior intensidade a partir de 2003, contribuiu para a diminuição, mas não eliminação, das desigualdades salariais por sexo no Brasil (OIT, 2009).

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres está diminuindo, mas o diferencial salarial por sexo permanece ainda em patamares muito elevados (CEPAL/PNUD/OIT, 2008; OIT, 2009; Wajnman, 2006, 2013). Tendo em vista a escolaridade mais elevada das mulheres, é plausível supor que boa parte dos diferenciais de salários entre homens e mulheres deve-se à discriminação destas no mundo do trabalho, pois mesmo após considerar as características ocupacionais e controlar pela jornada de trabalho, o salário-hora das mulheres continua significativamente inferior ao dos homens (Wajnman, 2006). Vale observar que esta desvalorização do trabalho feminino, em comparação ao masculino, está atrelada às responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres, e que, de certo modo, são consideradas como incompatíveis com o exercício pleno das atividades economicamente produtivas (Machado et. al., 2005).

Aspecto ainda pouco trabalhado nas análises sobre o mercado de trabalho brasileiro é a penalidade salarial pela maternidade. Esta penalidade refere-se basicamente ao fato, amplamente abordado na literatura internacional e observado para todos os países, de que as mulheres com filhos recebem, em média, salários inferiores aos das mulheres sem filhos. As desvantagens para as mães, com relação ao nível salarial, são persistentes ao longo do tempo e pode-se supor que a maternidade é o fator crítico por trás do diferencial de salários por sexo remanescente (Waldfogel, 1998; Korenman et. al., 2005; Correl et. al., 2007; Glauber, 2007; England et. al., 2012; Kuhhirt e Ludwig, 2012; Gough e Noonan, 2013).

Em 1998, Walfogel observou que apesar do diferencial de salários por sexo estar diminuindo nos Estados Unidos, o diferencial entre as mulheres com filhos e sem filhos estava aumentando. A obrigação legal de oportunidades e pagamentos iguais para homens e mulheres, aliada à ampliação do investimento das mulheres

em educação e maior envolvimento no mercado de trabalho, fez com que os salários de homens e de mulheres se tornassem cada vez mais semelhantes. Por outro lado, a deficiências nas políticas familiares americanas estava ampliando o diferencial de salários entre as mulheres, de acordo com seu status parental. Mesmo controlando pelo nível educacional e pela experiência, a penalidade pela família foi observada para mulheres casadas e com filhos, que recebiam menores salários do que as mulheres sem filhos. Para os homens, foi observado o oposto, os maiores salários foram encontrados para os homens casados, em sua maioria com filhos, o que Waldfogel (1998) denominou de prêmio masculino pelo casamento.

Cinco explicações teóricas dominantes na literatura são apontadas para esclarecer as causas da penalidade salarial pela maternidade. São elas: a teoria do capital humano; a questão do empenho dedicado ao trabalho remunerado; características do posto de trabalho; discriminação por parte do empregador; e, seletividade (Gough e Noonan, 2013).

A teoria do capital humano é uma das mais largamente utilizadas nas análises sobre a penalidade pela maternidade. A teoria propõe que as mulheres que são mães têm seus salários negativamente afetados pela maternidade porque apresentam menor capital humano do que as mulheres que não têm filhos (Gough e Noonan, 2013). A teoria do capital humano, como explicação para a penalidade pela maternidade, relaciona-se estreitamente com a abordagem de Becker (1991), sobre a divisão sexual do trabalho dentro das famílias. Becker (1991) afirma que os membros familiares se especializam nas atividades em que possuem maiores vantagens comparativas, de modo a aumentar a eficiência da família.

Assim, as mulheres investiriam mais em capital humano voltado para atividades domésticas e os homens investiriam mais em capital humano voltado para atividades remuneradas no mercado de trabalho. Este menor nível de capital humano das mães, em comparação com as não mães, deve-se a razões diversas. Destaca-se, entre estas razões, os menores investimentos em educação e treinamento; a maior dedicação à esfera doméstica; uma maior proporção do tempo fora do mercado de trabalho, para ter e cuidar dos filhos; os menores

níveis de experiência de trabalho, de formação prática e de estabilidade no emprego (GOUGH e NOONAN, 2013).

Por um lado, pode ser levantada a hipótese de que as mulheres sem filhos estariam mais voltadas para o sucesso profissional do que para a constituição de uma família. Dessa forma, estas mulheres, com foco mais direcionado ao âmbito do trabalho, teriam maior incentivo para a aquisição de capital humano, traduzido em maiores investimentos em educação formal e, portanto, maior retorno salarial. Por outro lado, as mulheres com filhos enfrentam diversas dificuldades para combinar a vida familiar e a vida profissional. Esta dificuldade pode levar a menores níveis de experiência no mercado de trabalho, que claramente associam-se a salários mais baixos. Waldfogel (1998) destaca que a ausência de garantias de estabilidade no emprego, após a licença maternidade, e a limitada oferta de serviços públicos de cuidados com as crianças estão relacionadas a interrupções na trajetória profissional das mães e menor estabilidade no emprego, devido ao nascimento dos filhos.

A ausência de garantias de permanência no emprego após a licença maternidade pode penalizar as mulheres que têm filhos, pois ao não retornarem ao mesmo emprego, perdem os benefícios da experiência adquirida no posto de trabalho e o capital humano específico da empresa, o que impacta negativamente sobre seus salários (Waldfogel, 1998). Além da garantia da manutenção do emprego após a licença maternidade, a oferta de serviços públicos de cuidados com crianças permite a estabilidade no emprego e pode auxiliar na redução do diferencial de salários entre as mulheres. Outra medida possível, apontada por Waldfogel (1998) seriam postos de trabalho ou jornadas mais flexíveis, com possibilidade de jornadas menores, o que facilita a conciliação do trabalho remunerado e a vida familiar. Entretanto, empregos com características mais atrativas para as mães, como a jornada de trabalho flexível, podem trazer consigo suas próprias penalidades em termos de salários (Waldfogel, 1998).

O empenho ou esforço dedicado ao trabalho remunerado é utilizado para explicar parte da penalidade salarial enfrentada pelas mulheres com filhos. Esta hipótese está relacionada com a questão da divisão sexual do trabalho e as responsabilidades pelos serviços domésticos e cuidados com crianças dentro dos

domicílios. O pressuposto principal é que as pessoas têm determinado estoque de energia e esforço, que deve ser alocado em várias atividades. Como as mães possuem maiores responsabilidades com serviços domésticos e cuidados com os filhos do que os demais trabalhadores, elas gastariam maior parte de sua energia em casa e teriam menor energia para despender no trabalho. O menor nível de energia e esforço destinado ao trabalho remunerado gera menor produtividade, o que, por sua vez, impacta negativamente nos salários (Gough e Noonan, 2013).

Alguns pesquisadores analisaram como as diferenças nas responsabilidades pelo trabalho doméstico e cuidados com crianças explicam os diferenciais salariais observados entre homens e mulheres (Hersch e Stratton, 2000; Korenman et. al., 2005; Kuhhirt e Ludwig, 2012; Wajnman, 2013). Dentre os resultados, observou-se que quanto mais horas de trabalho doméstico as mulheres realizam, menores os salários auferidos no trabalho (Korenman et. al., 2005; Wajnman, 2013).

Nas últimas décadas, o tempo dedicado aos serviços domésticos diminuiu, graças ao aumento dos salários femininos, que motiva a dedicação de maior proporção de horas ao trabalho remunerado, à evolução tecnológica, que auxilia nas tarefas domésticas, e à diminuição do tamanho da família (Korenman et. al., 2005). Não obstante, apesar de as mulheres passarem cada vez mais tempo no mercado de trabalho e menos tempo nos serviços domésticos, parece não haver bons substitutos no mercado para o cuidado dos filhos. Este cuidado, geralmente realizado pela mãe, é o serviço que consome mais tempo e não pode ser adiado (Korenman et. al., 2005).

As disparidades salariais por sexo podem ser explicadas, em parte, por características individuais, sendo que outra parte do diferencial é atribuída a diferenças no tempo dedicado para a produção doméstica (Hersch e Stratton, 2000). O tempo total dedicado ao trabalho doméstico é maior para as mulheres, em comparação com os homens, e maior entre mulheres casadas, em relação às mulheres solteiras (Hersch e Stratton, 2000). Evidências empíricas mostram que o impacto negativo do tempo dedicado ao trabalho doméstico sobre os salários é particularmente significativo para as mulheres casadas (Hersch e Stratton, 2000; Kuhhirt e Ludwig, 2012).

O efeito negativo das atividades domésticas sobre os salários não é causado pelo casamento, e sim pelo tempo e esforço envolvidos, ou seja, o tipo de atividade doméstica que o indivíduo realiza (Hersch e Stratton, 2000). As atividades domésticas tipicamente femininas, como cozinhar e limpar, são mais rotineiras e demandam mais tempo, e, por isso, têm maior probabilidade de afetar negativamente os salários. A relação negativa entre o salário e a atividade doméstica é maior para as mulheres casadas, possivelmente devido a diferenças de gênero no tipo de atividade executada pelas pessoas casadas (Hersch e Stratton, 2000). Em outras palavras, as mulheres casadas realizam mais tempo de atividade doméstica, principalmente atividades tipicamente femininas, do que os homens casados ou as mulheres solteiras. Como estas atividades têm maior potencial para interferir na produtividade para o mercado de trabalho, o resultado são salários mais baixos. Importante salientar que Hersch e Stratton (2000) chamam a atenção para o fato de que os resultados não implicam dizer que a decisão de dedicar mais tempo a atividades domésticas seja tomada de forma livre pelas mulheres ou que não seja influenciada por discriminação, tanto no ambiente familiar, quanto no mercado de trabalho.

As características do posto de trabalho também compõem importante aspecto a ser considerado no estudo da penalidade salarial enfrentada pelas mulheres com filhos. As mães podem estar mais dispostas a aceitar salários menores em troca de empregos mais flexíveis, que demandam menor esforço, com possibilidade de meia jornada de trabalho, local de trabalho próximo de casa (ou em casa) e empregos com pouca necessidade de viagens (Gough e Noonan, 2013). As mulheres podem buscar a conciliação entre as demandas familiares e domésticas e as exigências do trabalho remunerado através de ocupações que permitem maior flexibilidade, mas que oferecem salários menores (Korenman et. al., 2005).

A existência da especialização feminina nos cuidados com as crianças é associada a vantagens comparativas para as mulheres, por razões sociais e biológicas, e também a uma maior preferência das mulheres (Korenman et. al., 2005). Esta preferência reforça e seria reforçada pelas escolhas ocupacionais feitas pelas mulheres, que levariam em conta as responsabilidades com o cuidado com os filhos. Na busca pela conciliação entre o cuidado com filhos (e serviços

domésticos, em geral) e trabalho, as mulheres estariam mais propensas a escolherem ocupações que pagam menos, mas permitem maior flexibilidade. Além disso, a antecipação da necessidade futura de conciliação poderia influenciar decisões como a escolha do curso superior e do tipo de ocupação, com jornadas mais flexíveis e empregos que permitam interrupções (Korenman et. al., 2005).

Visto pelo lado da demanda por trabalho, a penalidade pela maternidade pode estar relacionada à discriminação das mães no mercado de trabalho, por parte do empregador. Esta discriminação pode se dar por duas vias, discriminação estatística ou preferência (Gough e Noonan, 2013). Na primeira, o empregador pode perceber que as mulheres sem filhos são, em média, mais produtivas que as mulheres com filhos e, por isso, tratam de forma diferenciada todas as mulheres com e sem filhos. Ou então, o empregador pode simplesmente preferir contratar mulheres sem filhos. Em ambos os casos, as mulheres que diferem apenas no status parental serão tratadas de modo distinto pelos empregadores.

Correl et. al. (2007) realizaram uma auditoria e um experimento para testar se as mães são, de fato, discriminadas e penalizadas pelos empregadores. Os resultados mostram que existe evidência de que as mulheres com filhos são penalizadas pelos empregadores em vários aspectos e sofrem discriminação no momento da contratação e da definição do salário inicial. As mães experimentam desvantagens no local de trabalho, que vão além daquelas comumente associadas ao gênero (Correl et. al., 2007). Na auditoria, as mães foram analisadas como menos competentes e menos comprometidas com o trabalho do que mulheres sem filhos. Os homens que têm filhos, ao contrário, foram avaliados como mais comprometidos com o trabalho. No experimento, mulheres com filhos tiveram menores chances de serem indicadas para contratação e menores ofertas de salário inicial. Por outro lado, os homens com filhos tiveram ofertas de salários iniciais maiores do que aqueles sem filhos.

Os resultados encontrados por Correl et. al. (2007) convergem para a conclusão de que existe sim discriminação no momento da contratação e forte evidência causal de penalidade pela maternidade, também em relação ao salário. Estes resultados estão de acordo com a hipótese de que a penalidade pela maternidade

seria causada por papéis culturais distintos para os gêneros. Segundo esta hipótese, a penalidade ocorre devido a uma incompatibilidade quanto ao papel cultural da maternidade em relação ao entendimento cultural do trabalhador ideal (Correl et. al., 2007). A tensão entre o que é compreendido culturalmente como ser uma “boa mãe” e um “bom trabalhador” levaria a uma avaliação de que as mães são menos competentes e engajadas.

Para os homens, não se espera que tenham as mesmas desvantagens, pois o entendimento cultural do que é ser um “bom pai” não é incompatível com o entendimento do trabalhador ideal. No estudo, além de não sofrerem discriminação em relação à decisão de contratação, os homens com filhos apresentaram vantagens em comparação com os homens sem filhos: eles foram avaliados como mais comprometidos com o trabalho e tiveram ofertas iniciais de salário mais altas (Correl et. al., 2007).

Por fim, estudos encontraram que diferenças não observadas explicam parte da penalidade (Gough e Noonan, 2013). Esta explicação decorre da ideia de seletividade entre as mulheres, em que as futuras mães diferem das outras mulheres antes mesmo de terem filhos. A alocação de mais tempo para serviço doméstico seria feita pelas mulheres que têm menor produtividade no mercado de trabalho (Korenman et. al., 2005). Outro tipo de seletividade, apontado por Gough e Noonan (2013), é a fecundidade endógena. As mulheres podem decidir ter filhos se ou quando a carreira vai mal ou o salário é baixo, o que explicaria o diferencial de salários entre mulheres com e sem filhos.

Na investigação sobre os salários, realizada adiante, assume-se a hipótese de que o salário-hora das mulheres com filhos é menor do que o das mulheres sem filhos, mesmo após controlar por características individuais e do posto de trabalho. Em consonância com a hipótese apresentada anteriormente, de que a participação das mulheres relaciona-se com a existência de filhos, utiliza-se o modelo de seleção de Heckman para corrigir o viés de seletividade amostral.

2.5.1 Penalidade no Bem-Estar

A necessidade de se dedicar ao trabalho e à família gera tensões que afeta o bem-estar das mulheres. A extensão da discussão da penalidade salarial para a penalidade no bem-estar justifica-se pela ideia de que, embora a literatura tenha se concentrado na mensuração da penalidade salarial, há diversas outras possíveis formas de mensurar as perdas experimentadas pelas mulheres na compatibilização entre trabalho e família. O esforço desta dissertação caminha neste sentido. Entretanto, infelizmente, a mensuração do bem-estar está além do que os dados disponíveis permitem investigar.

Meier et. al. (2014), utilizando dados de uso do tempo para os EUA, referem-se à “penalidade no bem-estar” das mulheres que buscam conciliar a maternidade com a vida profissional, concluindo que as demandas conflitantes de trabalho e família podem afetar negativamente os momentos de interação entre as mães e seus filhos. Segundo as autoras, muitos estudos concentram-se no bem-estar dos filhos, mas há pouca evidência sobre como se sentem as mães que se deparam com o conflito entre trabalho e família. A participação das mães no mercado de trabalho, assim como o número de horas dedicadas ao trabalho remunerado, tem aumentado. Ao mesmo tempo, a demanda por cuidados parentais parece ter aumentado consideravelmente. Este fenômeno, denominado “contradição cultural da maternidade moderna”, está relacionado com a expectativa de que as mães assumam ao menos parte das responsabilidades financeiras pelo sustento da família, mas devem continuar sempre disponíveis para os filhos. Elas devem trabalhar, mas também devem estar mais presentes do que nunca na criação e desenvolvimento das crianças, mantendo “devoção ao trabalho” e “devoção à família” ao mesmo tempo, o que pode ser insustentável (Meier et. al., 2014).

Meier et. al. (2014) encontraram que as mães que trabalham dedicam menor tempo total de cuidado com os filhos do que as mães que não trabalham, mas maior proporção deste tempo é dedicada a atividades de gerenciamento, percebidas como mais onerosas, como planejamento e organização de atividades, transporte e atividades relacionadas à saúde. Menor tempo relativo é dedicado a atividades gratificantes, como brincar com os filhos. Além disso, as

mães que trabalham tendem a reportar menos felicidade e mais stress e cansaço ao realizar atividades relacionadas aos cuidados com os filhos do que aquelas que não trabalham, o que aponta para uma penalidade no bem-estar das mulheres.

2.6 Estabilidade no Emprego e Risco de Desemprego

A estabilidade no emprego está inserida na área de Segurança e Proteção Social, constituindo importante aspecto do acesso ao trabalho decente. Documentos da Organização Internacional sobre o trabalho decente no Brasil (OIT, 2009; OIT, 2012) chamam a atenção para a elevada rotatividade de trabalhadores no mercado de trabalho. A alta rotatividade está relacionada a menores níveis de qualificação profissional e de produtividade, levando a menor remuneração (OIT, 2012). A permanência mais longa no emprego está associada ao desenvolvimento do capital humano dos trabalhadores e relaciona-se positivamente com a produtividade do trabalho (OIT, 2009). Um indicador da estabilidade é a proporção de pessoas que permanece ao menos cinco anos no emprego. Em 2009, menos da metade dos trabalhadores brasileiros estava nesta condição, sendo que a proporção de mulheres era significativamente inferior à dos homens, 44,5% e 49,5%, respectivamente (OIT, 2012).

O tempo de permanência no emprego é um indicador de estabilidade e também da flexibilidade do mercado de trabalho. No Brasil, observa-se maior fragilidade do vínculo empregatício das mulheres, que permaneciam, em média, 7,1 anos no trabalho em 2009, contra um tempo médio masculino de 8,4 anos (OIT, 2012). Além do tempo de permanência, outro indicador de flexibilidade é a proporção que permanece menos de um ano no emprego. Novamente, este indicador também demonstra a menor permanência da mulher no trabalho, 19,9% das mulheres ocupadas permaneciam menos de um ano no emprego, em 2007, enquanto esta proporção era de 17,7% dos homens (OIT, 2009).

Se por um lado, a mobilidade do trabalho proporciona maior adaptação do mercado de trabalho à conjuntura econômica, especialmente do ponto de vista das empresas e empregadores; por outro lado, a estabilidade no emprego

possibilita ganhos de produtividade. A flexibilidade é desejável, porém também é importante que esta não leve à deterioração dos direitos básicos do trabalho e à perda dos benefícios da estabilidade (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

As altas taxas de rotatividade observadas no país constituem problema grave, pois estão associadas a insegurança quanto ao emprego e reduzem as possibilidades de formação profissional através da aprendizagem e da experiência (DIEESE, 2011). O mercado de trabalho brasileiro apresenta expressiva discriminação e desigualdade em vários aspectos, inclusive no que tange à permanência no emprego, sendo que discriminação é bastante contundente para as mulheres, afetando-as de maneira negativa (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Ao analisar os determinantes da duração do emprego na região Nordeste, Monte e Penido (2008) encontraram associações significativas entre permanência no emprego e sexo, posição na família, raça, idade e escolaridade. Segundo os autores, os tempos mais curtos de permanência no emprego têm efeitos adversos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Os resultados encontrados mostram que o tempo no emprego é maior para homens, em comparação às mulheres, e para indivíduos que ocupam a posição de chefe da família. Lavinhas et. al. (2000) investigaram o desemprego feminino nas regiões metropolitanas e examinaram os diferenciais por sexo. Os autores encontraram evidências de que o emprego feminino é bastante influenciado por variações sazonais e pela expansão de oferta de empregos temporários. Uma das principais conclusões a que chegam os autores é que as mulheres apresentam menor estabilidade no mercado de trabalho, em comparação com os homens.

Guimarães et. al. (2010) analisaram o tempo de permanência e as probabilidades de transição para o trabalho precário, o trabalho decente e a inatividade. O tempo e a probabilidade de permanência das mulheres em trabalhos decentes é sempre inferior ao dos homens. Tanto a probabilidade de transição quanto o tempo de permanência na inatividade é superior para as mulheres. Uma das razões para este maior tempo de inatividade encontra-se no afastamento do mercado de trabalho das mulheres para cuidar dos filhos. As autoras concluem o estudo

ressaltando a necessidade de políticas públicas que permitam às mulheres permanecerem mais tempo no trabalho decente.

Estudo de Royalty (1998, apud Munasinghe e Reif, 2008) conclui que as probabilidades de transitar do emprego para o desemprego são sempre maiores para as mulheres do que para os homens. Apesar de as mulheres estarem cada vez mais vinculadas ao mercado de trabalho, elas apresentam um vínculo menos duradouro aos seus empregos do que os homens, especialmente no início da vida profissional. Isto porque o começo da idade adulta, além de representar o início da atividade econômica, está também associado ao momento do ciclo de vida em que geralmente concentram-se eventos como o casamento e o nascimento dos filhos, com conseqüente aumento das responsabilidades familiares. Como resultado, as mulheres são mais propensas a sair do emprego e a interromper as atividades produtivas por algum tempo (Munasinghe e Reif, 2008).

A permanência da divisão sexual tradicional do trabalho pode impedir que as mulheres ingressem no mercado de trabalho ou que permaneçam no emprego por longos períodos. Waldfogel (1998), ao tratar dos diferenciais de salários entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos, coloca a importância do acesso a serviços de creche para que mulheres com filhos possam obter maiores níveis de experiência e estabilidade no emprego, e assim, reduzir o diferencial de salários causado devido à penalidade pela maternidade. O diferencial dos retornos salariais para a estabilidade e a experiência entre os sexos, encontrado por Munasinghe e Reif (2008), mostra que as mulheres experimentam retornos à estabilidade muito mais baixos do que os homens. Segundo os autores, este resultado é consistente com a penalidade pela maternidade. Como as mulheres com filhos estão menos propensas a permanecerem por mais tempo em seus empregos, elas podem ser discriminadas pelas empresas, no que se refere a treinamento e promoções, o que, em parte explica o menor retorno observado para elas.

Cipollone et. al. (2013), numa análise sobre a participação feminina no mercado de trabalho em vários países europeus, afirmam que as mulheres têm maior probabilidade de sair do emprego devido a responsabilidades familiares do que os homens, principalmente nos países com estruturas familiares mais tradicionais. A

carga de responsabilidades domésticas e familiares afeta negativamente o envolvimento das mulheres no mercado de trabalho e a estabilidade no emprego, notadamente se têm filhos pequenos (Cipollone et. al., 2013).

Pretende-se, mais adiante, analisar dados relativos ao tempo de permanência no emprego e comparar, através de métodos de análise de sobrevivência, os riscos de desemprego de homens e mulheres adultos, investigando como a presença de filhos na família está associada a este risco. Diante de tudo o que foi exposto acima, é bastante plausível assumir a hipótese de que as mulheres com filho têm maior risco de desemprego do que as demais mulheres.

3 DADOS E MÉTODOS

Neste Capítulo, pretende-se apresentar a base de dados utilizada nas análises, bem como o recorte amostral e as subamostras retiradas deste recorte. Também são apresentados os métodos empregados em cada análise e suas características formais mais relevantes.

3.1 Fonte de Dados

A fonte de dados utilizada neste estudo é a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada em 2013, em seis regiões metropolitanas brasileiras, Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. A PED é uma pesquisa amostral domiciliar, realizada ou acompanhada pela Fundação SEADE e pelo DIEESE, em convênio com outras instituições.

O objetivo da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) é acompanhar a conjuntura do mercado de trabalho regional metropolitano. Além de perguntas específicas sobre condição de atividade, a PED também traz informações sobre atributos pessoais de todos os residentes do domicílio, como idade, sexo, posição na família e escolaridade. Estas informações permitem relacionar atributos pessoais e familiares com a inserção no mercado de trabalho.

Como fonte primária dos dados, utilizou-se as bases regionais de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo agregadas. Estas bases trazem informações de todos os indivíduos residentes nos domicílios entrevistados. A base de dados PED Metropolitana de 2013 é composta da junção e compatibilização destas seis bases regionais, e inclui variáveis imprescindíveis para o processamento dos dados agregados, mas apresenta informações apenas para indivíduos com 10 anos de idade ou mais. Por isso, algumas variáveis foram importadas da PED Metropolitana para a base de dados primária, como é o caso dos fatores de expansão metropolitanos, que permitiram

estimar corretamente as informações, refletindo a distribuição da população adulta nas seis regiões pesquisadas.

3.1.1 Recorte amostral e subamostras

O recorte amostral selecionou indivíduos adultos, com idade entre 25 e 49 anos, na posição de chefe da família ou cônjuge. A escolha desta faixa etária é pertinente, pois consiste num intervalo de idade em que são observadas as mais altas taxas de inserção no mercado de trabalho. Com o limite mínimo de 25 anos, acredita-se que expressiva maioria já tenha atingido sua escolaridade máxima, e com o limite máximo de 49 anos ainda faz sentido analisar a presença de filhos pequenos no domicílio e espera-se evitar captar efeitos da aposentadoria precoce.

Além disso, o recorte considera apenas aqueles indivíduos pertencentes ao núcleo familiar, que implica laços de conjugalidade e/ou parentalidade e coresidência. O núcleo familiar pode ser completo, correspondendo a casais com filho(s), ou então casais sem filho(s) ou indivíduos com filho(s) e sem cônjuge. Outros parentes e não parentes, pertencentes ao grupo domiciliar não são levados em consideração, exceto se formam uma segunda família nuclear residente no mesmo domicílio. A razão para este recorte está na necessidade de captar a relação de parentesco do adulto com a criança coresidente (a variável de interesse é a presença de uma ou mais crianças na posição de filho, com até 12 anos de idade), que, devido às limitações da base de dados, somente é possível dentro do núcleo familiar.

A amostra inicial, composta por todos os adultos selecionados, é utilizada apenas na primeira análise, sobre a participação no mercado de trabalho, realizada no Subcapítulo 4.1. A partir deste ponto, atendendo às necessidades de cada análise, foram adicionados os filtros necessários.

3.1.2 Considerações sobre as variáveis indicativas da presença e do número de filhos

São denominados filhos em idade pré-escolar ou filhos pequenos as crianças de 0 a 7 anos de idade que não frequentam o primeiro ano do ensino fundamental. Já os filhos em idade escolar incluem as crianças de 6 a 12 anos que frequentam o ensino fundamental.

Com o propósito de simplificar as análises descritivas, os subcapítulos referentes à participação e à qualidade do posto de trabalho iniciam-se discriminando as diferenças entre mulheres e homens com e sem filho em idade pré-escolar. Embora a presença de filho em idade escolar e o número de filhos em cada faixa etária sejam também relevantes, preferiu-se considerar apenas a presença de filhos de 0 a 7 anos de idade que não frequentam o ensino fundamental, por se tratar de uma faixa etária com maior demanda de cuidados, especialmente da mãe. Já nos subcapítulos que tratam dos salários e dos riscos de desemprego, por ser mais conveniente à exploração inicial dos dados, é discriminada a presença de filhos em ambas as faixas etárias.

Para as análises estatísticas, que utilizam diversos modelos de regressão, explicitam-se, entre as variáveis explicativas, o número de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar. Desse modo, é possível encontrar estimativas mais robustas e com maior poder discriminatório do efeito da presença de filhos sobre as dimensões do acesso ao trabalho das mulheres.

3.2 Método

As análises realizadas giram em torno de quatro dimensões do acesso ao trabalho – participação no mercado de trabalho, qualidade do posto de trabalho, rendimentos auferidos e risco de desemprego. Vale lembrar que cada uma das dimensões é analisada a partir da ótica do impacto da presença e do número de filhos sobre o acesso ao trabalho das mulheres, objetivo central desta pesquisa.

A primeira dimensão diz respeito à inserção no mercado de trabalho e a investigação se dá através da estimação das probabilidades de participação, por

meio do modelo de regressão logístico. A segunda dimensão está relacionada à qualidade do posto de trabalho. O termo qualidade não significa que um determinado emprego ou trabalho seja necessariamente bom ou ruim, qualidade é um termo utilizado no sentido de simplesmente descrever algumas das características da ocupação que se julgam relevantes aos propósitos desta dissertação.

São três os aspectos relacionados à qualidade do posto de trabalho que compõem o escopo abrangido nesta dimensão. O primeiro aspecto estudado estima a probabilidade de estar num trabalho precário, o segundo calcula a probabilidade de trabalhar em jornada parcial e o terceiro fornece as probabilidades de ser um trabalhador autônomo. As probabilidades estimadas são também calculadas através do modelo de regressão logístico.

A terceira dimensão engloba a investigação dos rendimentos do trabalho e utiliza o modelo de seleção de Heckman, que permite corrigir o viés de seleção amostral. Por fim, a quarta dimensão examina a estabilidade no emprego e os riscos de desemprego. Para a estimação dos riscos de desemprego, são empregados métodos de análise de sobrevivência não paramétricos e semiparamétricos.

A forma funcional de cada modelo foi determinada a *priori*, com base nas características de cada variável dependente investigada. Conforme mencionado, para as variáveis binárias, utilizou-se o modelo logístico. No caso da variável de salários, devido à sua natureza contínua e ao problema da seletividade, empregou-se o modelo de seleção de Heckman. Por fim, na investigação do risco de desemprego, as técnicas de análise de sobrevivência mostraram-se as mais adequadas.

No QUADRO 1, exibido abaixo, consta um resumo do objetivo central e do método aplicado em cada análise, e dos filtros aplicados na seleção de cada subamostra. Nas próximas seções, são apresentadas as justificativas para a escolha de cada subamostra e são descritos os aspectos formais de cada método.

QUADRO 1 – Quadro-Resumo do objetivo, método e amostra empregada em cada investigação.

Subcapítulo em que são apresentados os Resultados	Objetivo	Método	Amostra
4.1 Participação no Mercado de Trabalho	Estimar probabilidades de participação no mercado de trabalho	Regressão logística	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe.
4.2 Qualidade do Posto de Trabalho	Estimar probabilidades de estar num trabalho precário	Regressão logística	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe; ocupados; com declaração do rendimento e da jornada no trabalho principal.
	Estimar probabilidades de trabalhar em jornada parcial	Regressão logística	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe; ocupados; com declaração do rendimento e da jornada no trabalho principal.
	Estimar probabilidades de trabalhar como autônomo <i>versus</i> trabalhar como assalariado	Regressão logística	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe; ocupados na posição de autônomo ou de assalariado do setor privado; com declaração do rendimento e da jornada no trabalho principal.
4.3 Salários	Estimar o salário-hora	Modelo de seleção de Heckman	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe; inativos, desempregados e ocupados com declaração do rendimento e da jornada no trabalho principal.
4.4 Riscos de Desemprego	Estimar os riscos de desemprego	Modelo de Cox	Adultos com 25 a 49 anos; chefe da família ou cônjuge do chefe; ocupados na posição de assalariados do setor privado ou desempregados cujo último trabalho foi de assalariado do setor privado.

Fonte: elaboração própria.

3.2.1 Participação no mercado de trabalho

Para investigar a relação entre a participação no mercado de trabalho e as circunstâncias familiares e características individuais e geográficas, todo o recorte amostral é utilizado. Utilizando os fatores de expansão disponíveis na PED Metropolitana, são utilizadas as informações referentes a 6.300.877 mulheres e 5.245.683 homens.

Participam do mercado todos aqueles que ofertam sua força de trabalho, na condição de ocupados ou desempregados. Ressalta-se que a PED considera três tipos de desemprego: o desemprego aberto, em que o indivíduo procurou efetivamente por trabalho nos 30 dias anteriores à pesquisa e não exerceu trabalho na semana anterior; o desemprego oculto pelo trabalho precário, que inclui indivíduos que realizam trabalhos ocasionais de auto ocupação ou trabalho não remunerado e que procuraram por trabalho nos últimos 12 meses; e o desemprego oculto pelo desalento, que corresponde às pessoas que não possuem trabalho e não procuraram nos 30 dias anteriores à entrevista, devido a circunstâncias impeditivas ou por desestímulos do mercado de trabalho, mas que procuraram efetivamente por trabalho nos últimos 12 meses.

A estimativa das probabilidades de participação é realizada através do modelo de regressão logístico, cuja apresentação formal consta na Seção 3.2.3. A variável resposta assume valor 1 se a pessoa participa do mercado de trabalho e 0, caso contrário. O objetivo é estimar a probabilidade de participação no mercado de trabalho e a presença e o número de filhos em idade pré-escolar e escolar, controlando por variáveis relacionadas às características individuais, circunstâncias pessoais e familiares e fatores externos.

Entre os fatores individuais, foram incluídas variáveis que indicam a idade, a idade ao quadrado, o nível de escolaridade e a cor. Entre as circunstâncias familiares, incluiu-se o número de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar, a presença de idoso na família com 65 anos ou mais, a presença de cônjuge e o número de outros adultos na família com idade entre 20 e 64 anos, exclusive o cônjuge, quando for o caso. Dentre os fatores externos, foram utilizadas variáveis que indicam a região metropolitana. Com exceção da idade e da idade ao quadrado, as demais variáveis são binárias.

Cabe esclarecer que a presença de idoso na família é uma variável que apresenta limitações. Espera-se que a presença do idoso diminua a probabilidade da mulher participar do mercado de trabalho, mas isto não implica necessariamente que a associação negativa entre probabilidade de participação e a presença de idoso seja devida à necessidade de cuidados. A presença de idoso pode originar simplesmente um efeito-renda, em que os benefícios previdenciários aumentam a

renda domiciliar e, assim, aumentam o salário de reserva dos demais membros adultos.

3.2.2 Qualidade do posto de trabalho

3.2.2.1 Trabalho precário

O significado de um trabalho de qualidade, ou mesmo de um trabalho decente, é bastante subjetivo e, conforme assinalado no Capítulo 2, é possível encontrar diversas metodologias para a construção de indicadores sintéticos sobre a qualidade/precariedade do trabalho, que vão desde índices agregados para o mercado de trabalho até indicadores individuais. O trabalho decente, de acordo com a definição da OIT (2012), supõe, entre outras características, rendimentos adequados e acesso a direitos trabalhistas e proteção social. Nos estudos que se debruçam sobre a qualidade do trabalho, estas duas características são bastante recorrentes, o que culminou na decisão de aplicar a metodologia proposta por Guimarães et. al. (2010) para distinguir os trabalhadores em ocupações precárias daqueles inseridos em postos de trabalho decente. Algumas modificações foram realizadas na metodologia original, com o objetivo de estender as especificações de trabalho precário de empregados e autônomos para os donos de negócio familiar e trabalhadores familiares e considerar apenas o trabalho principal.

Assim, são considerados trabalhadores precários todos os ocupados que se encontrem em uma das seguintes situações: (i) trabalhadores sub-remunerados no trabalho principal, ou seja, cujo rendimento por hora de trabalho esteja abaixo do equivalente a um salário mínimo e jornada de trabalho de 40 horas semanais; ou (ii) trabalhadores autônomos ou conta-própria, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos; ou (iii) empregados, sem carteira assinada, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos; ou (iii) donos de negócio familiar ou trabalhadores familiares, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos. Assume-se que os demais trabalhadores estão inseridos em postos de trabalho decente.

Portanto, ocupam postos decentes de trabalho, desde que não seja observada sub-remuneração: empregadores; profissionais liberais; e, autônomos, empregados, donos de negócio familiar e trabalhadores familiares com carteira de trabalho assinada ou que contribuem para a previdência social ou com rendimentos mensais no trabalho principal acima de dois salários mínimos.

Acredita-se que esta seja uma maneira robusta de distinguir o trabalho precário dos demais postos de trabalho, pois, por meio deste indicador, a avaliação da precariedade é feita não somente a partir da observação da inexistência de carteira assinada ou da não contribuição à previdência, mas também do nível de rendimento.

A amostra utilizada inclui homens e mulheres adultos de 25 a 49 anos, na posição de chefe da família ou cônjuge, que estavam ocupados na semana anterior à entrevista e que declararam valores positivos para os rendimentos auferidos no trabalho principal e o número de horas efetivamente trabalhadas por semana. Ficam de fora, portanto, inativos, desempregados, trabalhadores sem remuneração e aqueles que não declararam rendimento ou jornada de trabalho. No total, utilizando os pesos para expansão da amostra, foram considerados 6,8 milhões de indivíduos ocupados nas regiões metropolitanas, sendo 3.187.754 mulheres e 3.621.934 homens.

Para a análise multivariada empregou-se o modelo de regressão logístico. A variável dependente assume valor 1 se o indivíduo é um trabalhador precário e 0, caso contrário. As variáveis de interesse são o número de filhos em idade pré-escolar e o número de filhos em idade escolar. Como controle, foram incluídas variáveis que informam o nível de escolaridade, a cor, a presença de cônjuge e a região metropolitana, sendo esta última incluída por opção de cluster.

3.2.2.2 Jornada de trabalho parcial

A análise multivariada da jornada de trabalho tem por objetivo estimar a probabilidade de jornada parcial em relação às circunstâncias familiares. Foram identificados como trabalhadores em tempo parcial todos os ocupados que informaram trabalhar menos do que 40 horas por semana no trabalho principal.

A jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais, quando associada ao desejo e disponibilidade de trabalhar horas adicionais, é considerada como subocupação (Machado e Machado, 2007). A base de dados da PED traz informações que permitiriam também analisar a questão da subocupação. Entretanto, tal análise foge do escopo desta dissertação, que tem como hipótese a ser testada o fato de que as mulheres com filhos têm maior probabilidade de trabalhar em tempo parcial como parte de uma estratégia de conciliação entre a inserção produtiva e as demandas familiares.

Por isso, na análise que se realiza sobre este aspecto da qualidade do posto de trabalho, são estimadas as probabilidades de trabalho em tempo parcial, em que a variável dependente assume valor 1 se o indivíduo cumpre jornada de trabalho parcial, isto é, trabalha menos que 40 horas por semana, e 0, caso contrário. As variáveis independentes selecionadas indicam o número de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar, a presença de cônjuge e o nível de escolaridade, além disso, como controle, foram incluídas variáveis indicativas da posse de carteira assinada, da posição na ocupação e o setor de atividade. A região metropolitana de residência foi incluída via cluster nos modelos.

A subamostra selecionada é a mesma adotada na análise sobre a precariedade do trabalho. Ou seja, foram incluídos 3.187.754 mulheres e 3.621.934 homens, com idade entre 25 e 49 anos, na posição de chefe da família ou cônjuge, ocupados e com declaração do rendimento e do número de horas semanais no trabalho principal.

3.2.2.3 Trabalho autônomo

Para a investigação sobre associação entre a presença e o número de filhos e a probabilidade de trabalhar como autônomo selecionou-se uma subamostra composta somente pelos adultos ocupados na posição de assalariados do setor privado ou na posição de autônomo ou trabalhador por conta-própria. Para manter a coerência com as outras duas investigações sobre a qualidade do trabalho, foram excluídos os ocupados que não declaram os rendimentos ou a jornada de trabalho. Esta subamostra representa 66,7% das mulheres e 86,4% dos homens

incluídos nas duas análises precedentes, englobando um total de 2.127.592 mulheres e 3.129.652 homens.

Os empregados assalariados correspondem aos trabalhadores que possuem vínculo empregatício com o empregador. Este vínculo pode ser ou não formalizado com a carteira de trabalho assinada. A jornada de trabalho é prefixada pelo empregador e pelo menos parte da remuneração é fixa. A categoria de empregados, da variável posição na ocupação, foi desagregada para que não entrassem na amostra os empregados domésticos e os assalariados do setor público.

Já os trabalhadores autônomos ou por conta-própria são aqueles que exploram ser próprio negócio, podendo prestar seus serviços para o público em geral ou para uma ou mais empresas. Ressalta-se que, na PED, os profissionais liberais formam uma categoria à parte da variável posição na ocupação, não sendo incluídos entre os trabalhadores autônomos. A principal diferença entre os assalariados e os autônomos é que estes últimos têm autonomia para organizar a forma de trabalhar, para determinar a jornada de trabalho e para decidir contratar ajudantes eventuais.

O modelo de regressão logístico foi utilizado para analisar a probabilidade de ser um trabalhador autônomo *versus* ser um trabalhador assalariado. A variável dependente assume valor 1 para o indivíduo autônomo e valor 0 para o trabalhador assalariado. Entre as variáveis explicativas, constam o número de filhos nas duas faixas etárias investigadas, a idade, o nível de escolaridade, a cor e a região metropolitana, novamente incluída por opção de cluster. Na próxima seção, apresenta-se o formalmente o modelo de regressão logístico e também são explicitadas as estratégias empregadas para a seleção das variáveis em cada modelo e o diagnóstico do ajuste dos modelos.

3.2.3 O Modelo de Regressão Logístico

Participar do mercado de trabalho, estar num trabalho precário, cumprir jornada parcial e trabalhar como autônomo são todos resultados dicotômicos, em que se observa se o evento ocorre ou não ocorre. O modelo de regressão logístico

binário foi escolhido para analisar como cada um destes resultados se relaciona com a presença e o número de filhos e outras variáveis explicativas pertinentes. Este modelo é mais adequado para variáveis dependentes binárias e possui vantagens como limitar as probabilidades preditas entre 0 e 1, diferentemente do modelo de probabilidade linear, por exemplo. Outra vantagem deste modelo é que os resultados podem ser interpretados em termos de razão de chances, uma forma bastante simples e direta de interpretar os coeficientes, o que não é possível com o modelo probit, por exemplo.

A partir deste ponto, o modelo de regressão logístico é exposto formalmente e toda a apresentação está baseada em Scott Long (1997).

O modelo logit assume a existência de uma variável latente, y^* , que não é observada. A variável realmente observada, y , assume apenas dois resultados: $y = 1$ quando a variável latente é maior do que um determinado valor, caso contrário, $y = 0$, ou seja, o evento ocorre ou o evento não ocorre. A ideia geral da variável latente é que existe uma propensão subjacente de um evento ocorrer, ou de uma decisão ser tomada, que gera o resultado observado. Assume-se que y^* é linearmente relacionada ao vetor de variáveis explicativas x_i :

$$y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

Em que β é o vetor dos coeficientes e ε é o erro. A variável latente relaciona-se à variável observada da seguinte forma:

$$y_i = 1, \quad \text{se } y_i^* > \tau,$$

$$y_i = 0, \quad \text{se } y_i^* \leq \tau$$

Em que τ é o ponto de corte.

A estimação do modelo é feita através do método da máxima verossimilhança, possuindo a propriedade de produzir estimadores consistentes, assintoticamente

normais e eficientes. Para a identificação do modelo, é necessário assumir arbitrariamente a distribuição dos erros e o valor da variância. No modelo logit, assume-se que $E(\varepsilon|\mathbf{x}) = 0$ e que $Var(\varepsilon|\mathbf{x}) = \pi^2/3$.

A partir da determinação da distribuição dos erros, é possível computar a probabilidade de $y = 1$ para um dado conjunto de variáveis explicativas \mathbf{x} . Como $y = 1$ quando $y^* > 0$, então:

$$\Pr(y = 1|\mathbf{x}) = \Pr(y^* > 0|\mathbf{x}) \quad (2)$$

Substituindo y^* por $\mathbf{x}\boldsymbol{\beta} + \varepsilon$, considerando as propriedades da função de distribuição acumulada e rearranjando os termos da equação, chega-se à forma final do modelo logit:

$$\Pr(y = 1|\mathbf{x}) = F(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (3)$$

Em que F é a função de distribuição acumulada. Assim, a probabilidade de observar a ocorrência do evento, dado \mathbf{x} é a densidade acumulada calculada para $\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}$.

Outra forma de derivar o modelo logit é especificando um modelo não linear que relaciona a probabilidade de ocorrência do evento ao vetor \mathbf{x} . A probabilidade é transformada no logaritmo das chances, denominado logito, que varia de ∞ a $-\infty$, o que origina um modelo que é linear no logito:

$$\Pr(y = 1|\mathbf{x}) = \frac{\exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta})}{1 + \exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta})} \quad (4)$$

Os coeficientes estimados pelo modelo de regressão logístico não são diretamente interpretáveis, pois refletem a relação entre o conjunto de variáveis explicativas e a variável latente e depende dos pressupostos adotados para o termo de erro. Não obstante, a probabilidade de ocorrência do evento não é afetada pelos pressupostos adotados. Dentre as diversas maneiras de interpretar

os coeficientes estimados, neste trabalho optou-se por utilizar a razão de chances e as probabilidades preditas.

A interpretação da razão de chances é mais simples e não depende do nível de nenhuma outra variável. Uma simples transformação do conjunto de coeficientes β indica o fator de mudança nas chances do evento ocorrer. Reescrevendo a equação como um modelo log-linear, encontra-se:

$$\ln\Omega(\mathbf{x}) = \ln\left(\frac{\Pr(y = 1|\mathbf{x})}{\Pr(y = 0|\mathbf{x})}\right) = \mathbf{x}\beta \quad (5)$$

Em que $\ln\Omega(\mathbf{x})$ corresponde ao logaritmo das chances de ocorrência do evento, denominado logito. Aplicando o exponencial à última parcela da equação acima, encontram-se as chances de ocorrer o evento, $\Omega(\mathbf{x})$, dado por:

$$\Omega(\mathbf{x}) = \exp(\mathbf{x}\beta) \quad (6)$$

A comparação entre as chances, dada uma mudança δ em determinada variável x_k , é realizada através da razão de chances, que corresponde a:

$$\frac{\Omega(\mathbf{x}, x_k + \delta)}{\Omega(\mathbf{x}, x_k)} = \exp(\beta_k \delta) \quad (7)$$

Importante propriedade da razão de chances é que o efeito da mudança em x_k não depende do nível de x_k nem do nível das demais variáveis incluídas no modelo.

Visando uma interpretação mais direta dos resultados encontrados nos modelos de regressão logístico, após apresentadas as razões de chance, são também exibidos alguns gráficos com as probabilidades preditas, segundo valores de algumas variáveis explicativas de interesse. O exame das probabilidades preditas, em sua forma gráfica permite uma abordagem mais direta dos resultados.

A probabilidade predita de ocorrência do evento, dado o conjunto \mathbf{x} , para cada indivíduo é igual a:

$$\bar{Pr}(y_i = 1 | x_i) = F(\mathbf{x}_i \tilde{\beta}) \quad (8)$$

O efeito da mudança em uma variável sobre probabilidade predita depende do nível das demais variáveis e, por isso, exceto as variáveis de interesse, todas as demais variáveis explicativas foram mantidas em seus valores médios, nas análises apresentadas no próximo capítulo.

3.2.3.1 Seleção das variáveis explicativas

Nesta subseção pretende-se esclarecer como foi realizada a seleção das variáveis explicativas incluídas em cada modelo de regressão e o diagnóstico sobre a correta especificação.

A partir da revisão da bibliográfica, e levando em consideração a disponibilidade das informações na base de dados, foram selecionadas todas as variáveis independentes que potencialmente poderiam afetar cada variável resposta. Saliencia-se que a especificação dos modelos levou em conta a amostra de mulheres apenas. Para os homens, de modo a tornar a comparação por sexo dos resultados mais direta, aplicou-se o mesmo modelo especificado para as mulheres, mesmo que algumas das variáveis tenham se mostrado não significativa.

Seguindo o procedimento sugerido por Hosmer e Lemeshow (1989, pp. 82 – 106), inicialmente foi realizado o teste qui-quadrado de Pearson para investigar se as variáveis explicativas potenciais apresentavam associação estatisticamente significativa com a variável dependente. Todas aquelas que apresentaram valor p inferior a 10% foram selecionadas. Após a seleção preliminar do conjunto de variáveis independentes, estimou-se um modelo inicial contendo todas as variáveis selecionadas. A partir daí, foram verificadas a significância e o erro padrão de cada coeficiente e do conjunto de coeficientes relativo a cada variável, por meio do teste de Wald. Além disso, a cada exclusão ou inclusão das variáveis

foram calculados testes de razão de verossimilhança e comparadas as estatísticas BIC e AIC, conforme sugerido por Long (1997, pp.109-112).

Com base nos modelos finalmente selecionados, foram realizados testes para detectar possíveis erros de especificação³. Assim, com base nos testes de especificação, embora as regiões metropolitanas sejam consideradas em todas as regressões, no caso das análises sobre a qualidade do posto de trabalho as variáveis que indicam a região de residência foram incluídas por meio da opção de cluster. A utilização de cluster por região metropolitana, nestes casos, resultou em erros padrão mais confiáveis e melhor especificação do modelo.

3.2.4 Salários e o Modelo de Seleção de Heckman

O modelo de seleção proposto por Heckman (1979) é utilizado para investigar a relação entre o salário-hora de homens e mulheres e a presença e o número de filhos em idade pré-escolar e escolar, controlando por características individuais, familiares e geográficas. O modelo de Heckman estima uma regressão linear múltipla para o logaritmo natural do salário-hora, com resíduo corrigido para viés de seleção amostral. Para tanto, são estimadas duas equações simultâneas, através do procedimento de máxima verossimilhança. A primeira é a equação de seleção, que calcula a probabilidade de serem observados os salários, por meio do modelo de regressão probit; e, a segunda consiste na equação de rendimentos que fornece estimativas para o salário-hora, através do modelo de regressão linear múltiplo.

Para a equação de seleção, a variável dependente é dicotômica e indica se a pessoa está ocupada ou não. A equação de seleção estima a probabilidade de serem observados os salários dos indivíduos da amostra, ou seja, a probabilidade de estarem ocupados. As variáveis independentes selecionadas são as mesmas utilizadas para estimar a probabilidade de participação no mercado de trabalho. Para que seja possível a estimação do modelo, o conjunto de variáveis explicativas da equação de seleção deve conter pelo menos uma variável não

³ Os testes realizados baseiam-se nas estratégias sugeridas pelo Statistical Consulting Group da UCLA em sua página da internet sobre diagnósticos do ajuste da regressão. Disponível em: <http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/webbooks/logistic/chapter3/statalog3.htm>

incluída na equação de rendimentos. Por este motivo, as variáveis presença de idoso com 65 anos ou mais, presença de cônjuge e número de outros adultos na família não estão presentes na equação de salários. As demais variáveis da equação de seleção referentes a idade, escolaridade, cor, número de filhos em cada faixa etária e região metropolitana também constam na equação de salários.

Para a equação de rendimentos, a variável dependente é contínua e corresponde ao logaritmo natural do salário-hora. Além das variáveis indicadas acima, a equação de salários inclui também variáveis relacionadas a características do posto de trabalho que afetam o salário horário dos ocupados. São elas: estar no setor formal, que inclui trabalhadores com carteira de trabalho assinada ou trabalhadores contribuintes da previdência social; setor de atividade; e, posição na ocupação.

Para que seja possível estimar o modelo de Heckman (1979) é necessário contabilizar tanto os indivíduos ocupados quanto aqueles que não trabalham. Desse modo, inicialmente, toda a amostra deveria ser considerada, consistindo nos adultos de 25 a 49 anos, chefes da família ou cônjuges do chefe. No entanto, para contabilizar o salário-hora dos ocupados são necessárias informações sobre os rendimentos provenientes do trabalho principal e o número de horas trabalhadas semanalmente. Assim, apenas compõem a amostra de ocupados aqueles que declararam tanto o rendimento do trabalho principal quanto a jornada de trabalho. Assume-se o pressuposto de que a não declaração destas informações é aleatória e independe do nível salarial ou das horas de trabalho. Portanto, a amostra final é composta por 5.378.535 mulheres e 4.194.814 homens, sendo que, destes, 3.187.754 mulheres e 3.621.934 homens estavam ocupados.

Para a computação do logaritmo natural do salário-hora, atendendo às especificidades para o processamento das variáveis de renda da PED, foi necessário seguir alguns procedimentos sugeridos na documentação da base de dados da PED Metropolitana. Primeiramente, foram excluídos os valores muito altos do rendimento do trabalho principal, utilizando os cortes superiores definidos pela PED para cada mês e região. Após, o rendimento nominal foi inflacionado para uma mesma base (neste caso, dezembro de 2013). Os inflatores de renda

utilizados estão disponíveis na própria base de dados da PED Metropolitana e equivalem aos índices de preços regionais. Este procedimento é necessário porque a coleta de dados é realizada mensalmente em todas as regiões metropolitanas e o rendimento nominal não é comparável ao longo dos meses. Por fim, o rendimento real correspondente a uma semana de trabalho foi dividido pelo número de horas trabalhadas semanalmente.

A seletividade amostral é um problema clássico nas análises sobre mercado de trabalho e, especialmente sobre rendimentos. No caso dos salários, a seletividade amostral ocorre porque apenas são observadas as informações sobre remuneração para os indivíduos que participam do mercado de trabalho e que estão ocupados. O pressuposto básico dos modelos de regressão em geral é que os indivíduos que fazem parte da amostra são aleatoriamente distribuídos. Assumir este pressuposto seria o mesmo que dizer que não existe viés de seleção para a participação no mercado de trabalho.

O caso da participação das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo, é um exemplo clássico de seletividade amostral. Os indivíduos, de modo geral, escolhem trabalhar apenas quando o seu custo de oportunidade ou salário de reserva é menor do que o salário oferecido no mercado de trabalho. Provavelmente, aqueles que não trabalham apresentam salários de reserva superiores ao salário potencial que poderiam receber, caso estivessem ocupados. Este é o caso das mulheres com filhos, cujo salário de reserva é maior do que o daquelas que não têm filhos. Isto porque a presença de uma criança na família implica em demanda por cuidados, o que gera custos adicionais com a contratação de serviços, caso a mãe decida trabalhar (Heckman, 1979; Becker, 1991; Scorzafave e Menezes-Filho, 2001).

Como não é possível contabilizar o salário dos indivíduos que não estão ocupadas, Heckman (1979) sugere considerar, além das variáveis que afetam o salário propriamente dito, outras variáveis que influenciam a probabilidade de uma pessoa trabalhar e de seu rendimento ser observado. Conforme já mencionado, no modelo de seleção de Heckman (1979), são estimadas duas equações, a equação de seleção, que mede a probabilidade do indivíduo estar ocupado, obtida por meio do modelo probit; e a equação de salários, estimada usualmente

pelo modelo de regressão linear, corrigida pelos parâmetros encontrados na primeira equação. Na existência de viés de seleção amostral, a estimação simultânea das duas equações do modelo de Heckman é uma possibilidade para a obtenção de estimadores consistentes para os parâmetros populacionais.

A seguir, são apresentadas considerações formais a respeito do modelo de Heckman, com base em Heckman (1979), Kassouf (1994) e Greene (2002).

Na equação de seleção, a variável dependente assume valor igual a 1, se o indivíduo está ocupado, e valor 0 se não está ocupado. Sendo y_i^* a variável dependente que indica a participação no mercado de trabalho, a partir de:

$$y_i^* = \beta_i X_i + \mu_i \quad (9)$$

em que X_i é um vetor de variáveis explicativas, tem-se a probabilidade latente do indivíduo estar ocupado. No entanto, a probabilidade latente y_i^* não é observada.

O que se observa é a variável dependente binária y , tal que:

$$y_i = 1 \text{ se } y_i^* > 0, \text{ e}$$

$$y_i = 0 \text{ se } y_i^* \leq 0.$$

A equação de rendimentos é calculada através de:

$$w_i = \delta Z_i + \varepsilon_i \quad (10)$$

Em que w_i representa o salário, Z_i representa o vetor de variáveis explicativas que determinam o salário, δ corresponde ao conjunto de parâmetros e ε_i é o vetor de erros.

Assumindo que:

$$\mu_i \sim N(0, \sigma),$$

$$\varepsilon_i \sim N(0,1),$$

$$\text{corr}(\mu_i, \varepsilon_i) = \rho$$

Então, se $\rho \neq 0$, a amostra utilizada na equação de rendimentos não é aleatória, e a utilização de técnicas de regressão padrão resultam em estimativas enviesadas.

Estimando os parâmetros β_i e μ_i é possível construir λ , denominada inverso da razão de Mills, através de:

$$\lambda = \frac{\varnothing\left(\frac{\beta X_i}{\sigma_\mu}\right)}{\Phi\left(\frac{\beta X_i}{\sigma_\mu}\right)} \quad (11)$$

Em que \varnothing é a função densidade de probabilidade e Φ é a função de distribuição acumulada para a distribuição normal. O inverso da razão de Mills, λ , é incluído na equação de salários, resultando em:

$$W_i = \delta Z_i + \lambda E[\varepsilon_i \mid \mu_i > -\beta X_i] \quad (12)$$

Assim, obtêm-se estimadores consistentes para os parâmetros populacionais e o problema da seletividade amostral é corrigida. A partir dos resultados, pode-se então prever os valores esperados para o salário-hora que seriam observados na ausência de viés de seleção.

3.2.5 Risco de Desemprego e a Análise de Sobrevivência

Métodos não paramétricos e semiparamétricos de análise de sobrevivência são utilizados para estimar o risco de desemprego das mulheres e dos homens adultos e sua associação com a presença de filhos na família.

Para esta investigação, foram selecionados, dentre os indivíduos da amostra inicial, aqueles classificados como assalariados do setor privado no trabalho principal atual ou no último trabalho, para os que estavam desempregados no

momento da entrevista. A opção por não considerar outros tipos de trabalhadores, como empregados no setor público, autônomos, profissionais liberais e outros, deve-se ao fato de os riscos basais de desemprego nestas categorias serem provavelmente distintos dos empregados assalariados do setor privado.

Entre os migrantes, aqueles que já estavam desempregados antes de estabelecerem domicílio na região metropolitana foram excluídos, pois o desemprego ocorreu fora da região estudada. Dessa forma, utilizando os fatores de expansão, a amostra considerada representa um total de 2.404.428 mulheres e 3.261.053 homens.

3.2.5.1 Tempo e Evento

Para a análise de sobrevivência, duas informações são imprescindíveis: a indicação da ocorrência ou não do evento e o tempo. O evento de interesse, neste caso, é a ocorrência de desemprego e computa-se simplesmente se o indivíduo sofreu o evento, ou seja, se está desempregado ou não. O tempo até a ocorrência do evento é medido em meses e indica o tempo de permanência no último trabalho, para os desempregados. Para os indivíduos ocupados, considera-se o tempo de permanência no emprego atual e, como estes obviamente não sofreram o evento, são censurados à direita. O banco de dados foi organizado na forma clássica, em que uma variável registra o tempo de permanência no emprego e outra variável indica a ocorrência ou não do desemprego.

Diferentemente de outras pesquisas domiciliares, a PED tem a vantagem de incluir em seu questionário uma pergunta retrospectiva sobre o tempo de permanência no último trabalho, para os desempregados, e tempo de permanência no trabalho atual, para os ocupados. Entretanto, não constam informações a respeito dos inativos. Não é possível saber sobre o último emprego daqueles que, porventura, tenham transitado do emprego diretamente para a inatividade. Por isso, esta análise centra-se unicamente no risco de desemprego e não no risco de saída do emprego. Portanto, os resultados encontrados e exibidos adiante, no Subcapítulo 4.4, dizem respeito unicamente à saída do emprego para o desemprego, e não à saída do emprego. Adianta-se que, caso fosse possível

estimar os riscos de saída do emprego, tanto para o desemprego quanto para a inatividade, provavelmente a presença de filhos teria um impacto muito maior no risco de desemprego das mulheres, conforme será discutido ao longo do referido subcapítulo.

3.2.5.2 Estimação não paramétrica – método Kaplan-Meier

A metodologia apresentada nesta e nas próximas subseções está fundamentada em Carvalho et. al. (2011). O estimador produto de Kaplan-Meier é um método não paramétrico que permite estimar a função de sobrevivência, por meio do produto das probabilidades de sobrevivência até o tempo t :

$$\hat{S}_{km}(t_j) = \hat{S}_{km}(t_{j-1}) \cdot \frac{R(t_j) - \Delta N(t_j)}{R(t_j)} \quad (13)$$

Em que $\hat{S}_{km}(t_j)$ é a probabilidade de sobreviver até o tempo t , $\hat{S}_{km}(t_{j-1})$ é a probabilidade de ter sobrevivido até o tempo $t_j - 1$, $R(t_j)$ é o número de pessoas no grupo de risco no tempo t_j e $\Delta N(t_j)$ é o número total de eventos ocorridos em t_j .

A função de risco acumulado pode ser calculada através de:

$$\hat{\Lambda}_{km}(t) = -\ln(\hat{S}_{km}(t)) \quad (14)$$

Em que $\hat{\Lambda}_{km}(t)$ é a função de risco acumulado.

Os métodos não paramétricos de análise de sobrevivência possuem a vantagem de não fazer nenhuma suposição sobre a distribuição probabilística do tempo de sobrevivência. Além disso, estes métodos podem ser usados quando há observações censuradas.

Outra vantagem do método Kaplan-Meier é a possibilidade de comparar as curvas de sobrevivência de grupos distintos, estratificando o conjunto de observações de

acordo com variáveis de interesse. Para cada estrato, estima-se uma função de sobrevivência separadamente.

Para comparar formalmente as curvas de sobrevivência de Kaplan-Meier estratificadas, são utilizados os testes log-rank e Peto, através do teste de hipótese. O teste compara os valores observados e esperados de cada estrato, sob a hipótese nula de que o risco é o mesmo em todos os grupos, ou seja, que as curvas de sobrevivência são iguais. Rejeitar a hipótese nula significa que pelo menos uma curva difere das outras, significativamente, em algum momento do tempo. A estatística de teste segue uma distribuição qui-quadrado com um grau de liberdade, e o teste de log-rank é calculado a partir de:

$$\text{Log-rank} = \frac{(O_1 - E_1)^2}{\text{Var}(O_1 - E_1)} \quad (15)$$

Em que E_1 é o total de eventos esperados no estrato 1 e O_i é o total de eventos observados no estrato 1.

O teste Peto é uma modificação do teste log-rank que atribui maior peso aos eventos ocorridos nos períodos iniciais de observação. A justificativa é que os tempos iniciais concentram a maior parte dos dados, sendo mais informativos. A estatística de Peto segue uma distribuição qui-quadrado, com $k - 1$ graus de liberdade. Cada tempo é ponderado pelo quadrado da função de sobrevivência e a estatística é dada por:

$$\text{Peto} = \frac{\sum_{t_j} S(t_j)(O_1(t_j) - E_1(t_j))^2}{\text{Var}(\sum_{t_j} S(t_j)(O_1(t_j) - E_1(t_j)))} \quad (16)$$

3.2.5.3 Estimação semiparamétrica – modelo de Cox

O modelo de Cox é adequado quando o interesse não é estimar os parâmetros da distribuição do tempo de sobrevivência, mas sim estimar o efeito de variáveis

independentes. O modelo de Cox ajusta a função de risco $\lambda(t)$, considerando um risco basal $\lambda_0(t)$ e incluindo o vetor de variáveis explicativas \mathbf{x} :

$$\lambda(t|\mathbf{x}) = \lambda_0(t) \cdot \exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (17)$$

Assume-se, portanto, que o conjunto de variáveis explicativas tem efeito multiplicativo na função de risco, donde se deriva o pressuposto básico do modelo, que é o de proporcionalidade do risco.

O modelo de Cox é semiparamétrico, pois não assume nenhuma distribuição estatística para a função de risco basal. O vetor de parâmetros $\boldsymbol{\beta}$ é estimado a partir de uma verossimilhança parcial, em que elimina-se a função de risco basal, considerando apenas a informação dos indivíduos sob risco. Tal formulação permite estimar o efeito das variáveis independentes no tempo de sobrevivência.

Para a seleção do modelo de Cox, a partir de um conjunto de variáveis potenciais, selecionadas a partir das indicações da literatura, primeiramente foram construídas curvas de sobrevivência estratificadas, com o intuito de verificar se as curvas eram razoavelmente paralelas e atendiam ao pressuposto de proporcionalidade, exigido para a aplicação do modelo. Posteriormente foram realizados os testes de log-rank e Peto, para avaliar formalmente se as curvas eram estatisticamente distintas

Para auxiliar na escolha do melhor modelo, foram utilizados os testes de Wald e da razão de verossimilhanças, que compara modelos aninhados e verifica se a inclusão de variáveis ao modelo aumenta a verossimilhança de modo estatisticamente significativo. Para investigar a qualidade do ajuste, foram considerados a probabilidade de concordância e o gráfico de sobrevivência por índice de prognóstico. A probabilidade de concordância é uma medida do ajuste global do modelo, que avalia seu poder discriminatório. O índice de prognóstico é o preditor linear, calculado para cada indivíduo, a partir das estimativas do modelo de Cox. Os indivíduos são estratificados em grupos de alto, médio e baixo índice de prognóstico, cujas curvas são comparadas às curvas estimadas por Kaplan-

Meier para cada estrato. Se ambas as curvas estão próximas e são capazes de diferenciar os estratos, o modelo indica bom ajuste.

Por fim, como o principal pressuposto do modelo de Cox é a proporcionalidade dos riscos, foi testada a existência de correlação linear entre o tempo e o resíduo. A hipótese nula é que não existe correlação entre o tempo e o resíduo, o que indica riscos proporcionais. Portanto, deseja-se aceitar a hipótese nula. O teste baseia-se numa regressão:

$$\beta_k(t) = \beta_k + \theta_k U_k(t) \quad (18)$$

Em que θ_k é o parâmetro de variação no tempo e a hipótese nula é que $\theta_k = 0$.

4 RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados das investigações sobre a participação no mercado de trabalho, a qualidade da ocupação, o salário auferido e o risco de desemprego das mulheres e a associação de cada um destes aspectos do acesso ao trabalho com a presença de filhos na família. De modo a facilitar a leitura, no início de cada subcapítulo é explicitado, em linhas gerais, a amostra considerada e o método estatístico utilizado. Os aspectos formais de cada método não foram repetidos aqui, podendo ser encontrados no Capítulo 3, sobre Dados e Métodos.

Antes de passar às investigações acerca das dimensões do acesso ao trabalho, apresenta-se uma análise descritiva da amostra inicialmente considerada, com ênfase nas diferenças entre os indivíduos com e sem filhos, em relação às suas características médias. Não se pretende realizar uma descrição exaustiva da amostra, e sim apresentar, em linhas gerais, informações sobre idade, escolaridade, cor e situação familiar, segundo a presença ou não de filhos de até 12 anos de idade na família. Maior detalhamento na descrição da amostra poderá ser encontrado ao longo dos subcapítulos, seguindo os objetivos da investigação de cada uma das dimensões abordadas do acesso ao trabalho.

A partir da TAB 4.1, nota-se que proporção semelhante de mulheres e homens conta com a presença de pelo menos um filho de até 12 anos de idade em suas famílias, pouco mais de 54,0%. Com relação à idade, as mulheres com filhos são, em média, cerca de 5 anos mais jovens do que as demais. Entre os homens, a idade média varia menos, mas aqueles com filho são também mais jovens que os que não têm filho nesta faixa de idade. No que diz respeito à escolaridade, as mulheres em geral exibem maior escolaridade que os homens, fato já abordado na revisão da literatura, no Capítulo 02. Interessante observar que a proporção de pessoas com ensino fundamental e ensino médio completos é maior entre aqueles que têm filhos, em comparação com os que não têm filhos. Por outro lado, quando comparados aos que não contam com a presença de filho, os

indivíduos com filho até 12 anos exibem menor proporção entre aqueles sem instrução e entre os indivíduos com ensino superior completo.

A maioria dos indivíduos da faixa etária selecionada conta com a presença de cônjuge, sendo que a proporção é maior entre aqueles que têm filho. Entre as mulheres com filho, 83,1% também contam com a presença de cônjuge, e, entre os homens com filhos a quase totalidade possui cônjuge. Quanto à situação ocupacional, percebe-se, a partir dos dados da TAB 4.1, que a proporção de mulheres ocupadas é bastante inferior à dos homens, sendo ligeiramente menor para o grupo de mulheres com filho até 12 anos.

Tabela 4.1 Características médias de mulheres e homens, segundo a presença ou ausência de filho de até 12 anos de idade, regiões metropolitanas, 2013.

	MULHERES			HOMENS		
	Total	Sem filho (até 12 anos)	Com filho (até 12 anos)	Total	Sem filho (até 12 anos)	Com filho (até 12 anos)
Proporção	100,00	45,75	54,25	100,00	45,93	54,07
Idade	37,4	40,0	35,2	37,5	38,6	36,5
Nível de Instrução (%)						
Sem instrução	24,62	25,96	23,49	26,11	27,12	25,24
Fundamental completo	16,40	15,16	17,44	17,96	17,06	18,73
Médio completo	44,01	41,39	46,22	42,88	40,90	44,55
Superior completo	14,97	17,48	12,85	13,06	14,92	11,48
Cor (%)						
Branca	49,76	50,48	49,16	49,27	49,40	49,15
Preta	8,37	8,22	8,49	9,12	9,30	8,97
Parda e outras	41,87	41,31	42,35	41,61	41,30	41,87
Presença de cônjuge (%)						
Sem cônjuge	22,49	29,13	16,88	12,66	26,05	1,28
Com cônjuge	77,51	70,87	83,12	87,34	73,95	98,72
Situação ocupacional (%)						
Ocupado	65,23	69,49	61,64	89,08	87,69	90,26
Desempregado	6,45	5,94	6,88	4,94	5,02	4,88
Inativo	28,32	24,57	31,48	5,98	7,29	4,87

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Ainda em caráter introdutório, julga-se importante fazer um breve comentário acerca dos inativos. São classificados como inativos todos os indivíduos em idade ativa que não estão nem ocupados nem desempregados, ou seja, que não participam do mercado de trabalho. Claramente, a proporção de mulheres inativas supera a proporção de homens, chegando ao máximo de 31,5% de inativas no

grupo de mulheres com filho e ao mínimo de 4,9% de homens inativos, também entre aqueles com filho.

Na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), são captadas informações sobre a situação ou condição principal dos inativos na semana que precede a entrevista, que inclui os aposentados ou encostados, responsáveis por afazeres domésticos e outros. Destaca-se que, a partir das informações disponíveis, foi possível perceber diferenças importantes entre homens e mulheres classificados como inativos na PED de 2013. A situação ou condição principal dos inativos varia significativamente com o sexo, conforme pode ser notado na TAB 4.2. Enquanto 84% das mulheres inativas declarou como atividade principal a realização de afazeres domésticos, apenas 1,7% dos homens inativos declarou o mesmo. As atividades sem remuneração, como as relacionadas aos afazeres domésticos, são consideradas situações de não-trabalho, apesar de consumirem tempo e energia de que os realiza, conforme mencionado no capítulo sobre a revisão da literatura. Infelizmente, não são captadas informações mais detalhadas sobre o tipo de trabalho doméstico e o número de horas dedicadas a estas atividades.

Tabela 4.2 – Tipo de inatividade, mulheres e homens inativos, segundo a presença ou ausência de filho de até 12 anos de idade, regiões metropolitanas, 2013.

Tipo de Inatividade (%)	MULHERES			HOMENS		
	Total	Sem filho (até 12 anos)	Com filho (até 12 anos)	Total	Sem filho (até 12 anos)	Com filho (até 12 anos)
Aposentado ou encostado	7,71	12,08	4,83	39,81	42,28	36,67
Afazeres domésticos	84,33	78,67	88,06	1,70	1,42	2,06
Estudante	1,39	1,93	1,03	2,49	3,76	0,87
Vive de renda ou de ajuda	3,26	3,97	2,78	23,02	25,27	20,15
Outra	3,32	3,35	3,30	32,98	27,27	40,24
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

4.1 PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Para analisar a participação no mercado de trabalho, foram selecionados todos os indivíduos da amostra, ou seja, todos os adultos de 25 a 49 anos de idade cuja

posição na família foi classificada como responsável ou cônjuge do responsável, independente da sua condição de atividade econômica. A amostra é composta por 69.412 mulheres e 57.180 homens residentes nas seis regiões metropolitanas pesquisadas. Esclarece-se, novamente, que as análises realizadas nesta e nas seções subsequentes ponderam as informações dos indivíduos selecionados de acordo com os pesos amostrais disponíveis na base de dados da PED Metropolitana.

4.1.1 Análises descritivas das taxas de participação, de ocupação e de desemprego

Em 2013, para o conjunto das seis regiões metropolitanas, as taxas de participação de homens e mulheres com idade entre 25 e 49 anos são de 94,0% e 71,7%, respectivamente. As taxas de desemprego diferem entre homens e mulheres desta faixa etária, 5,3% dos homens e 9,0% das mulheres estavam desempregados, sendo que esta taxa de desemprego inclui tanto o desemprego aberto, com procura efetiva de trabalho, quanto o desemprego oculto pelo trabalho precário ou pelo desalento.

As taxas de participação, ocupação e desemprego são apresentadas na TAB 4.1.1, que também inclui a desagregação das taxas por presença de filho em idade pré-escolar. Por ora, não é realizada a análise de aspectos relativos à qualidade da inserção das mulheres com filhos pequenos no mercado de trabalho metropolitano. Deseja-se apenas ilustrar como a presença de filhos em idade pré-escolar está relacionada a uma menor participação no mercado de trabalho para as mulheres e maior participação para os homens.

A presença de filho pequeno no domicílio está relacionada a uma redução de 9,4 pontos percentuais na taxa de participação das mulheres, em relação àquelas que não têm filho pequeno. O nível de participação dos homens na faixa etária analisada é bastante alto, mais de 93,3% em todos os recortes. Homens com filhos em idade pré-escolar corresidentes apresentam taxas de participação ligeiramente superiores em relação aos demais.

TABELA 4.1.1 – Taxas de participação, ocupação e desemprego, para mulheres e homens, segundo presença de filho em idade pré-escolar, regiões metropolitanas, 2013.

	MULHERES			HOMENS		
	Total	Sem filho	Com filho	Total	Sem filho	Com filho
Ocupados	4.110.095	3.009.001	1.101.094	4.672.803	3.093.880	1.578.923
Desempregados	406.308	267.357	138.951	259.215	168.965	90.250
Inativos	1.784.474	1.119.730	664.744	313.665	231.248	82.417
PIA (total)	6.300.876	4.396.087	1.904.789	5.245.683	3.494.093	1.751.590
PEA (ocup +desemp)	4.516.402	3.276.357	1.240.045	4.932.018	3.262.845	1.669.173
Taxa de Participação	71,68	74,53	65,10	94,02	93,38	95,29
Taxa de Ocupação	91,00	91,84	88,79	94,74	94,82	94,59
Taxa de Desemprego	9,00	8,16	11,21	5,26	5,18	5,41

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

É digno de nota observar que a taxa de desemprego das mulheres com filho pequeno chega a 11,2% nas regiões estudadas. Esta taxa está 3,0 pontos percentuais acima do desemprego observado para as mulheres que não têm filho nesta faixa etária e corresponde a pouco mais que o dobro da taxa de desemprego masculina. Para além do fato de que as mulheres com filho pequeno ofertam menos sua força de trabalho, os dados sugerem que aquelas que decidem fazê-lo parecem enfrentar maiores dificuldades para encontrar uma ocupação.

Estes dados dão suporte para a hipótese da discriminação no mercado de trabalho por parte dos empregadores, ou uma espécie de preferência. Neste caso, pode-se supor que os empregadores têm preferência por mulheres sem filhos. Tal preferência pode se dar porque os empregadores percebem nas mulheres sem filhos um maior engajamento no trabalho do que as mulheres que são mães, ou porque supõem que sejam mais produtivas, já que possuem menor carga de responsabilidades familiares e domésticas (Correl et. al., 2007).

Por outro lado, também é possível que a maior taxa de desemprego das mulheres com filho pequeno seja efeito da preferência das próprias mulheres, que colocam maiores restrições para encontrar um emprego aceitável, dado que seu custo de oportunidade e seu salário de reserva são maiores. Diante da atual configuração da divisão sexual do trabalho, ao se inserir no mercado de trabalho, são as

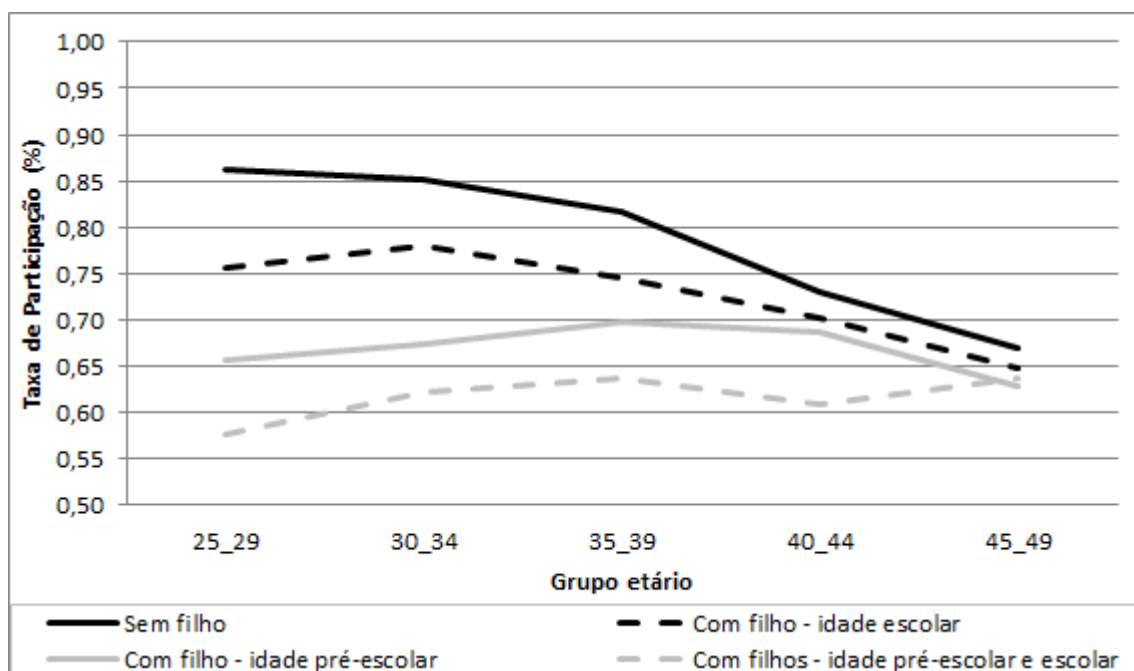
mulheres que lidam com a questão de quem vai cuidar dos filhos e das atividades domésticas.

Resta saber se os fatores que influenciam os resultados desta análise preliminar são relacionados a outras variáveis que também influenciam (i) a decisão de participar do mercado de trabalho e (ii) a obtenção de uma colocação no mercado de trabalho, e que podem estar correlacionadas com a presença de filhos. Os diferentes níveis de participação e de desemprego entre homens e mulheres segundo a presença de filhos podem ser produto, dentre outros fatores, de padrões diferenciados quanto à estrutura etária e nível de escolaridade. Isso porque a idade e a escolaridade são fatores fortemente relacionados com a participação e o desemprego.

No GRÁF 4.1.1 e no GRÁF 4.1.2 são apresentadas as taxas de participação das mulheres e dos homens, respectivamente, segundo o grupo etário. Estas taxas foram calculadas para quatro subgrupos mutuamente exclusivos: indivíduos sem filhos, com filho em idade pré-escolar apenas, com filho em idade escolar apenas, e, finalmente, com filhos em ambos os recortes de idade.

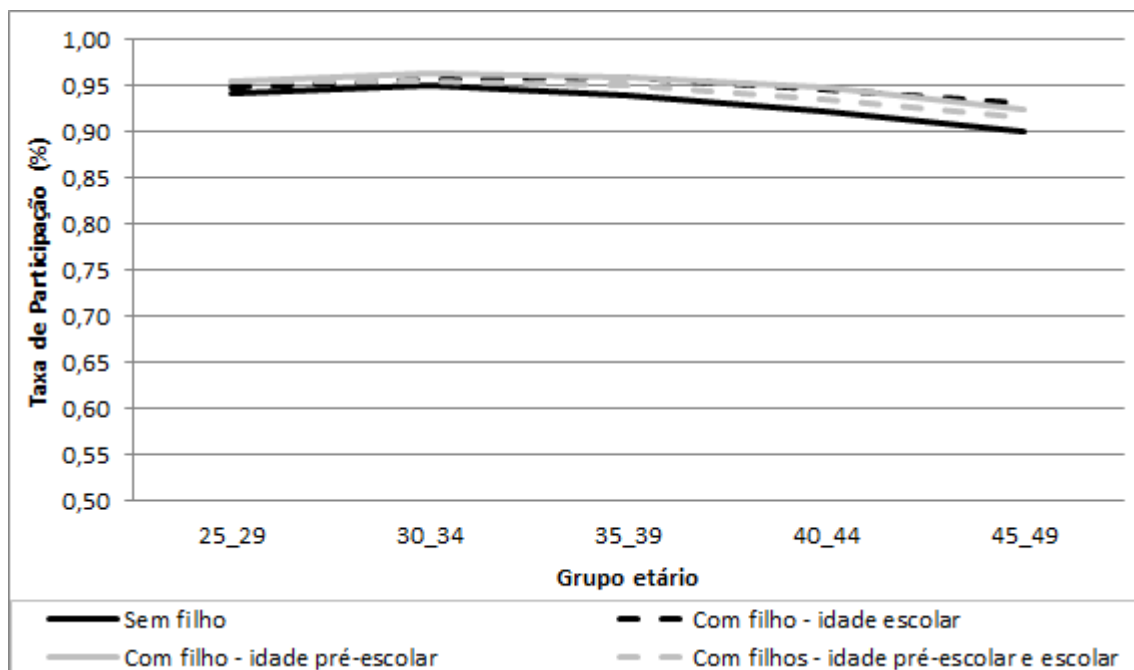
Entre as mulheres sem filhos, a mais alta taxa de participação encontra-se no primeiro grupo etário, com decréscimo mais inclinado a partir dos 35 anos de idade. Para aquelas que têm filho, as mais altas taxas de participação encontram-se por volta de 30 a 39 anos. Percebe-se claramente que a presença de filho pequeno, em idade pré-escolar, associa-se a taxas bem menores de participação, em comparação com mulheres que não têm filho e com aquelas que têm filho já em idade escolar. Para os homens, as taxas de participação são bastante semelhantes em todos os grupos de idade, atingindo o pico no grupo etário 30-34 anos, decrescendo levemente a partir de então. Apesar de bastante próximas, é possível notar que as taxas de participação para os homens que têm filho, qualquer que seja o recorte, são ligeiramente superiores às taxas do grupo de homens que não contam com a presença de filhos no domicílio.

GRÁFICO 4.1.1 – Taxas de Participação femininas, segundo grupo etário e presença de filhos, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

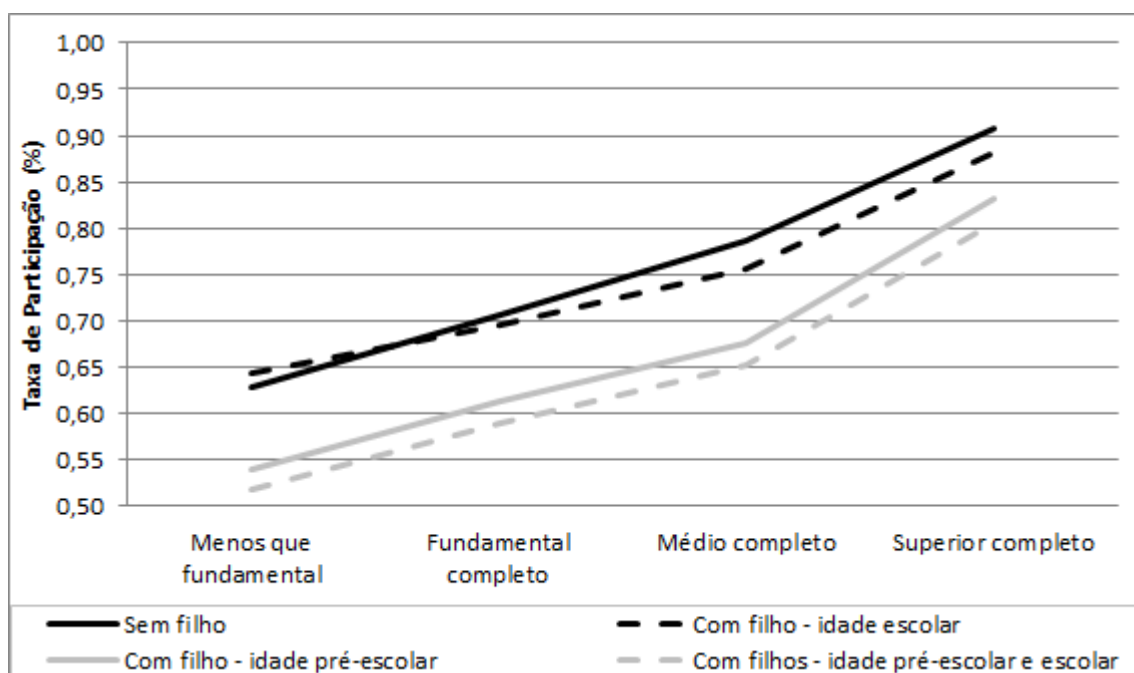
GRÁFICO 4.1.2 – Taxas de participação masculinas, segundo grupo etário e presença de filhos, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

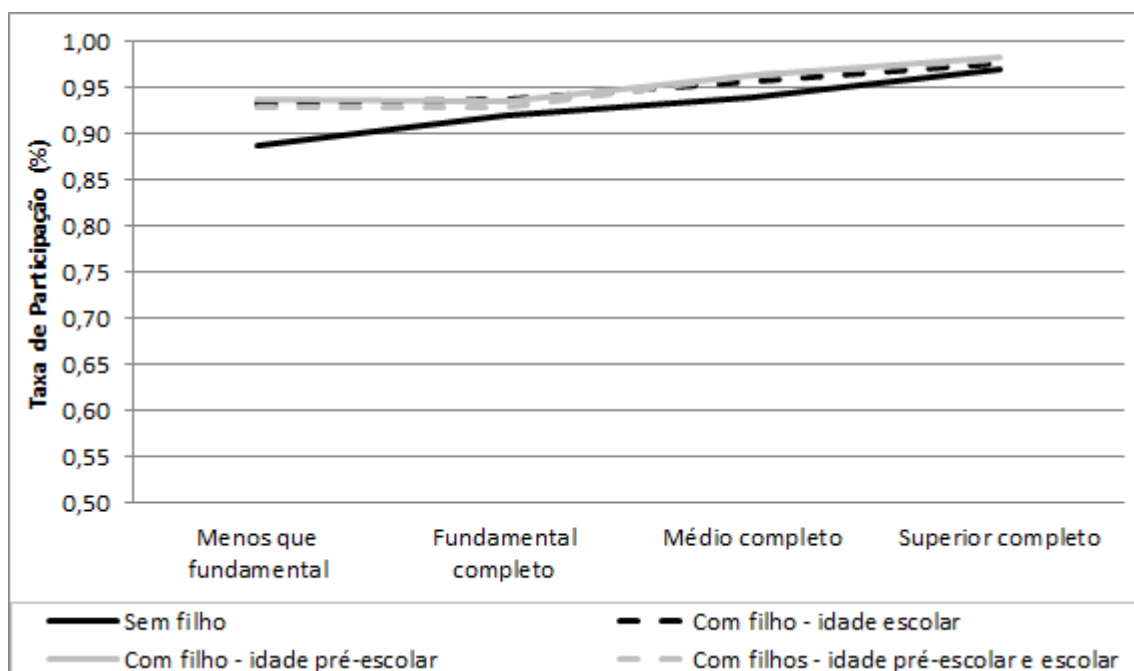
Os GRÁF 4.1.3 e GRÁF 4.1.4 apresentam as taxas de participação para os quatro subgrupos que discriminam a presença de filho no domicílio, desta vez segundo o nível de escolaridade. Observa-se que quanto maior o grau de instrução, maiores as taxas de participação tanto femininas quanto masculinas. Em todas as categorias de escolaridade, exceto entre as mulheres com menos que o ensino fundamental completo, as mulheres com presença de filho participam menos do mercado de trabalho e as taxas de participação mais baixas são daquelas que têm simultaneamente filho em idade pré-escolar e filho em idade escolar, seguido de perto por aquelas que têm apenas filho em idade pré-escolar. Mesmo entre as mulheres com ensino superior completo, aquelas que têm filhos apresentam diminuição da taxa de participação, seguindo o mesmo padrão das demais mulheres de níveis educacionais mais baixos.

GRÁFICO 4.1.3 – Taxas de Participação femininas, segundo nível de escolaridade e presença de filhos, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

GRÁFICO 4.1.4 – Taxas de Participação masculinas, segundo nível de escolaridade e presença de filhos, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

4.1.2 Associação entre a probabilidade de participação e a presença de filhos

Nesta seção, foram estimados modelos de regressão logísticos com o intuito de estudar os fatores que influenciam a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. A variável resposta indica se o indivíduo faz parte da População Economicamente Ativa (PEA) ou não. São classificados como economicamente ativos aqueles que estão ocupados ou desempregados, sendo que, conforme exposto anteriormente, são captados três tipos de desemprego – aberto, oculto pelo trabalho precário e oculto pelo desalento.

Não participam da PEA os sujeitos inativos, que correspondem aos aposentados ou pensionistas, encostados, responsáveis exclusivamente por afazeres domésticos, estudantes, os que vivem de renda ou com a ajuda de parentes, entre outras situações em que a pessoa não está ocupada e não oferta sua força de trabalho.

A TAB 4.1.2 apresenta as variáveis independentes utilizadas na regressão e seus valores médios para mulheres e homens. As variáveis idade e idade ao quadrado são contínuas e todas as demais variáveis são binárias, por isso, a média destas pode ser interpretada como proporção relativa de mulheres e homens em cada categoria.

TABELA 4.1.2 – Variáveis explicativas utilizadas na regressão logística para probabilidade de participação no mercado de trabalho, valores médios para mulheres e homens, regiões metropolitanas, 2013.

Variável	Valores médios	
	Mulheres	Homens
Participa do mercado de trabalho (variável resposta)	0,7168	0,9402
Idade	37,4	37,5
Idade ao quadrado	1446,5	1451,3
Instrução [menos que Fundamental]	0,2462	0,2611
Instrução [Fundamental completo]	0,1640	0,1796
Instrução [Médio completo]	0,4401	0,4288
Instrução [Superior completo]	0,1497	0,1306
Cor [Branca]	0,4976	0,4927
Cor [Parda e outras] ⁴	0,4187	0,4161
Cor [Preta]	0,0837	0,0912
Nº Filhos Pré-Escolar [nenhum]	0,6977	0,6661
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	0,2519	0,2732
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	0,0504	0,0607
Nº Filhos Idade Escolar [nenhum]	0,6450	0,6802
Nº Filhos Idade Escolar [1]	0,2889	0,2611
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	0,0660	0,0587
Idoso 65+ na Família [Sim]	0,0281	0,0219
Presença de Cônjuge [Sim]	0,7751	0,8734
Nº Adultos na Família [nenhum]	0,8147	0,8724
Nº Adultos na Família [1]	0,1436	0,1033
Nº Adultos na Família [2 ou mais]	0,0417	0,0243
Região [Belo Horizonte]	0,1092	0,1076
Região [Fortaleza]	0,0928	0,0925
Região [Porto Alegre]	0,0938	0,0950
Região [Recife]	0,0928	0,0893
Região [Salvador]	0,0962	0,0932
Região [São Paulo]	0,5152	0,5223

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

⁴ A variável “cor” na base de dados da PED possui originalmente cinco categorias (branca, preta, parda, amarela e não informado). Devido à ínfima proporção de pessoas da amostra inicial que se declararam amarelas (0,21%) ou que não informaram sua cor (0,01%), decidiu-se agregar estas duas categorias ao conjunto de pessoas autodeclaradas pardas.

Ressalta-se que esta não é uma tentativa de mensurar o quanto a pessoa gostaria de ser economicamente ativa, estima-se apenas a probabilidade dela ser ou não economicamente ativa. É possível que um indivíduo inativo tenha alta preferência por estar no mercado de trabalho, mas que enfrente restrições para tal⁵. Da mesma forma, nada se sabe sobre a preferência dos indivíduos ativos, sabe-se apenas que estão no mercado de trabalho, o que pode se dar por preferência de fato, ou necessidade de contribuir com a renda familiar, por exemplo.

A partir da estimação de um modelo de regressão logístico para cada sexo, cujos resultados encontram-se na TAB 4.1.3, encontrou-se que, para as mulheres, todos os coeficientes das variáveis explicativas são estatisticamente significativos ao menos a 5%, exceto a variável que indica mulheres residentes na região metropolitana de Porto Alegre. Neste caso, parece não haver diferença entre morar na região metropolitana de São Paulo (base) ou na de Porto Alegre. Para o conjunto de mulheres adultas, todas as variáveis relacionadas à composição familiar apresentam-se negativamente associadas à probabilidade de participação no mercado de trabalho. A presença de filhos, de idoso e de cônjuge e maior número de adultos na família tornam menos provável que a mulher seja economicamente ativa.

Para os homens, entre as variáveis que indicam características familiares, apenas a presença de idoso e a presença de cônjuge são estatisticamente significativas a 5% de significância. A presença de filhos e de outros adultos na família não parece afetar a probabilidade dos homens de participar no mercado de trabalho. Como a participação dos homens adultos encontra-se em patamares bastante elevado, é compreensível que o modelo tenha menor poder discriminatório. Entre as características individuais, a idade e o nível de escolaridade são fatores significativos para explicar a participação masculina, mas não a cor.

⁵ A Pesquisa de Emprego e Desemprego inclui entre os desempregados aqueles ocultos pelo desalento. O desemprego oculto pelo desalento considera como ativas as pessoas que não possuem e não procuraram por trabalho nos últimos 30 dias, devido a desestímulo do mercado de trabalho ou circunstâncias pessoais impeditivas, mas que procuraram por trabalho ao longo do ano. Desse modo, parte das pessoas que estão encontrando dificuldades para encontrar trabalho estão incluídas na População Economicamente Ativa, o que minimiza parte do problema da preferência.

TABELA 4.1.3 – Razão de Chances para participação feminina e masculina no mercado de trabalho, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.

Participação no Mercado de Trabalho	Razão de Chances	
	Mulheres	Homens
Idade	1,1586 *** (0,0213)	1,2376 *** (0,0454)
Idade ao quadrado	0,9976 *** (0,0002)	0,9968 *** (0,0005)
Instrução [Fundamental completo]	1,2991 *** (0,0414)	1,1981 ** (0,0716)
Instrução [Médio completo]	1,7747 *** (0,0475)	1,7599 *** (0,0902)
Instrução [Superior completo]	4,7593 *** (0,2179)	3,7270 *** (0,3724)
Cor [Branca]	0,8653 *** (0,0234)	1,1101 . (0,0631)
Cor [Preta]	1,1197 ** (0,0433)	0,9466 ns (0,0674)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	0,5655 *** (0,0153)	0,9978 ns (0,0575)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	0,3121 *** (0,0152)	1,0773 ns (0,1255)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	0,8446 *** (0,0211)	1,0922 ns (0,0599)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	0,7403 *** (0,0328)	1,0879 ns (0,1089)
Idoso 65+ na Família [Sim]	0,7450 *** (0,0460)	0,6982 ** (0,0857)
Presença de Cônjuge [Sim]	0,4066 *** (0,0119)	1,9802 *** (0,1136)
Nº Adultos na Família [1]	0,8381 *** (0,0276)	0,9452 ns (0,0634)
Nº Adultos na Família [2 ou mais]	0,6885 *** (0,0373)	1,0526 ns (0,1306)
Região [Belo Horizonte]	0,8283 *** (0,0273)	0,8823 . (0,0595)
Região [Fortaleza]	0,7416 *** (0,0228)	0,8780 * (0,0559)
Região [Porto Alegre]	0,9425 . (0,0294)	0,7412 *** (0,0447)
Região [Recife]	0,6685 *** (0,0200)	0,9038 ns (0,0561)
Região [Salvador]	0,8122 *** (0,0266)	0,9183 ns (0,0611)
Constante	0,7168 ns (0,2422)	0,2385 * (0,1617)
Número de obs.	69412	57180
Pseudo R2	0,0752	0,0403
Wald chi2 (20)	3374,45	679,97

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos entre parênteses;

Níveis de significância: ***≤0,001; **≤0,010; *≤0,050; .≤0,100; ns não significativo a 10%.

Com base nos resultados da TAB 4.1.3, percebe-se que, quando controlada por outras variáveis, a idade da mulher associa-se positivamente com a probabilidade dela estar no mercado de trabalho. Mas o efeito da idade ao quadrado é negativo, indicando que existe uma relação não linear entre a idade e a probabilidade de ser economicamente ativa. Segundo Maron e Meulders (2008), a idade afeta a probabilidade de estar na PEA por duas razões, primeiro porque mulheres de gerações mais jovens tendem a participar mais do mercado de trabalho e segundo porque a idade corresponde a uma *proxy* para experiência no mercado de trabalho; mulheres mais velhas têm, potencialmente, maior experiência do que as mais jovens.

Para ambos os sexos, o nível de escolaridade tem associação positiva com a participação no mercado de trabalho e pode também ser considerado uma *proxy* para a capacidade de auferir rendimentos do trabalho (Maron e Meulders, 2008). Para mulheres com ensino superior completo, as chances de participar do mercado de trabalho são 4,8 vezes maiores em relação àquelas com menos que o ensino fundamental completo. Para os homens, ter ensino superior aumenta em 3,7 vezes as chances de participação.

As variáveis que indicam o número de filhos, tanto em idade pré-escolar quanto em idade escolar, mostraram-se significativas apenas para as mulheres. Ter um filho em idade pré-escolar diminui as chances da mulher estar no mercado de trabalho em 43,5%. Se a mulher tem dois ou mais filhos em idade pré-escolar, as chances de ela estar no mercado de trabalho são 3,2 vezes menores do que se ela não tivesse filho nesta faixa etária. Se a mulher tem filho em idade escolar, a mudança na razão de chances é bem menor. A presença de um filho em idade escolar reduz as chances em cerca de 15,5% e a presença de dois ou mais filhos representam 26,0% de decréscimo, em relação às mulheres sem filhos em idade escolar.

A decisão de participar do mercado de trabalho está relacionada com o salário de reserva da mulher (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001). Para as mulheres com filhos pequenos, o salário de reserva tende a ser maior e, portanto, menor a chance de participação no mercado de trabalho, pois o salário recebido deverá compensar a redução do tempo dedicado aos cuidados ou possibilitar o acesso a

serviços de creche (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001). O efeito da presença de filhos depende da idade da criança – filhos menores, ainda em idade pré-escolar, afetam mais a probabilidade de participação do que filhos maiores, pois demandam maior intensidade de cuidados (Maron e Meulders, 2008).

O número de adultos na família, também significativo apenas para mulheres, associa-se negativamente com a probabilidade de participação. Quanto maior o número de adultos corresidentes, mais provável é a geração de renda para a família, o que aumenta o salário de reserva da mulher e diminui sua probabilidade de participar do mercado de trabalho (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001). A presença de um adulto associa-se a uma redução de 16,2% na probabilidade de participação da mulher. Quando são observados dois adultos ou mais na família as chances da mulher ofertar sua força de trabalho são diminuídas em 31,1%, mantendo todas as outras variáveis constantes.

A presença de idoso com 65 anos ou mais na família representa um decréscimo nas chances de mulheres e homens participarem do mercado de trabalho. Diversos autores, dentre os quais Camarano et. al. (2004), Goldani (2004) e Cipollone et. al. (2013), enfatizam o comprometimento das mulheres com os cuidados, não apenas de seus filhos e cônjuges, mas também dos familiares idosos, como um fator de restrição às atividades econômicas. Por outro lado, a associação negativa entre a presença de idoso e a probabilidade de participação no mercado de trabalho pode estar relacionada não apenas com a necessidade de cuidados, mas também com a ampliação das transferências governamentais para os idosos. Estas transferências podem gerar um efeito-renda sobre a oferta de trabalho, aumentando o salário de reserva dos membros familiares que corresidem com idoso (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001; Cipollone et. al., 2013). O fato da presença de idoso reduzir a probabilidade de estar no mercado de trabalho tanto para mulheres quanto para homens corrobora esta ideia, pois dificilmente seriam os homens que estariam se ocupando dos cuidados.

A presença de cônjuge associa-se de maneira distinta às chances de homens e mulheres ofertarem sua força de trabalho. Enquanto para as mulheres ter cônjuge reduz em quase 2,5 vezes suas chances de participação, para os homens, o fato de ter um cônjuge aumenta em quase 2,0 vezes sua chance de participar do

mercado de trabalho. Este resultado encontra respaldo nos postulados da teoria econômica neoclássica e nas questões levantadas a partir da divisão sexual do trabalho. Para Becker (1991), o casamento permite a maximização do bem-estar total da família, ao possibilitar a especialização dos homens em atividades produtivas remuneradas e das mulheres em atividades de produção doméstica. Madalozzo et. al. (2010), com base nos resultados da análise sobre as associações entre trabalho doméstico e inserção no mercado de trabalho para o Brasil, encontraram que o casamento aprofunda a divisão sexual do trabalho, em que sobre os homens recai as responsabilidades financeiras para a manutenção da família e para as mulheres são colocadas as responsabilidades pelos serviços domésticos e cuidados com outros membros, em especial marido e filhos. Assim, a redução nas chances de participação da mulher no mercado de trabalho quando ela é casada pode ser explicada tanto pelo aumento do número de horas de trabalho doméstico quanto pela existência de um provedor financeiro. Sorj et. al. (2007) mostram que a maior participação no mercado de trabalho é das mulheres adultas que vivem sozinhas, e dos homens que formam uma família, na posição de chefe. Concluem que a ausência de pressões familiares, advindas da inexistência de filhos e cônjuge, facilita a participação feminina no mercado de trabalho. Por outro lado, mulheres que integram famílias monoparentais, por não terem a possibilidade de dividir as responsabilidades financeiras com um cônjuge, apresentam taxas de participação muito elevadas, bastante próximas às das mulheres em domicílios unipessoais (Sorj et. al., 2007).

Uma forma alternativa de analisar os resultados das regressões logísticas é através das probabilidades preditas. A probabilidade predita do modelo logit para a participação feminina no mercado de trabalho varia de 0,19 a 0,97. Para os homens, a menor probabilidade predita de participação é de 0,65 e a maior é de 0,99. Para ambos os sexos, foram computadas as probabilidades preditas para valores máximo e mínimo de cada variável, mantendo as demais variáveis explicativas constantes na média. O objetivo é investigar a amplitude de variação nas probabilidades preditas de acordo com a mudança em cada variável explicativa, cujos resultados são exibidos na TAB 4.1.4. Os valores máximo e mínimo referem-se às variáveis e não às probabilidades preditas e estão explicitados na TAB 4.1.4. A amplitude será utilizada como orientação para as

análises subsequentes do efeito de algumas variáveis sobre a probabilidade de participação no mercado de trabalho.

Nota-se que as variações nas probabilidades preditas são substanciais apenas para as mulheres. Para elas, a amplitude da variação chega a 0,26 para o nível de instrução. Isto significa que, mantendo as demais variáveis na média, a diferença na probabilidade predita de participar da PEA entre ter ensino superior e ter menos que o fundamental é de 0,26. Para os homens, a variação máxima, também para nível de instrução, é de apenas 0,06. Desse modo, as próximas análises serão realizadas apenas para o conjunto de mulheres.

TABELA 4.1.4 – Probabilidades preditas para participação no mercado de trabalho, mulheres e homens, segundo modelo de regressão logístico, dados valores máximos e mínimos de cada variável explicativa, regiões metropolitanas, 2013.

Participação no Mercado de Trabalho	Probabilidades Preditas					
	MULHERES			HOMENS		
	Valor máximo	Valor mínimo	Amplitude	Valor máximo	Valor mínimo	Amplitude
Idade [máx.=49 anos; mín.=25 anos]	0,6147	0,7662	0,1516	0,9077	0,9485	0,0408
Instrução [máx.=superior; mín.=sem instrução]	0,8885	0,6261	0,2624	0,9774	0,9206	0,0567
Cor [máx.=parda; mín.=branca]	0,7720	0,7235	0,0485	0,9425	0,9505	0,0081
Nº Filhos Pré-Escolar [máx.=2 ou mais filhos; mín.=nenhum]	0,5205	0,7767	0,2562	0,9511	0,9475	0,0036
Nº Filhos Idade Escolar [máx.=2 ou mais filhos; mín.=nenhum]	0,6926	0,7527	0,0601	0,9505	0,9463	0,0041
Idoso 65+ na Família [máx.=sim; mín.=não]	0,6809	0,7413	0,0603	0,9273	0,9481	0,0208
Presença de Cônjuge [máx.=sim; mín.=não]	0,6989	0,8509	0,1521	0,9519	0,9090	0,0429
Nº Adultos na Família [máx.=2 ou mais; mín.=nenhum]	0,6708	0,7475	0,0766	0,9504	0,9480	0,0025
Região Metropolitana [máx.=São Paulo; mín.=Recife]	0,6798	0,7605	0,0807	0,9462	0,9511	0,0049

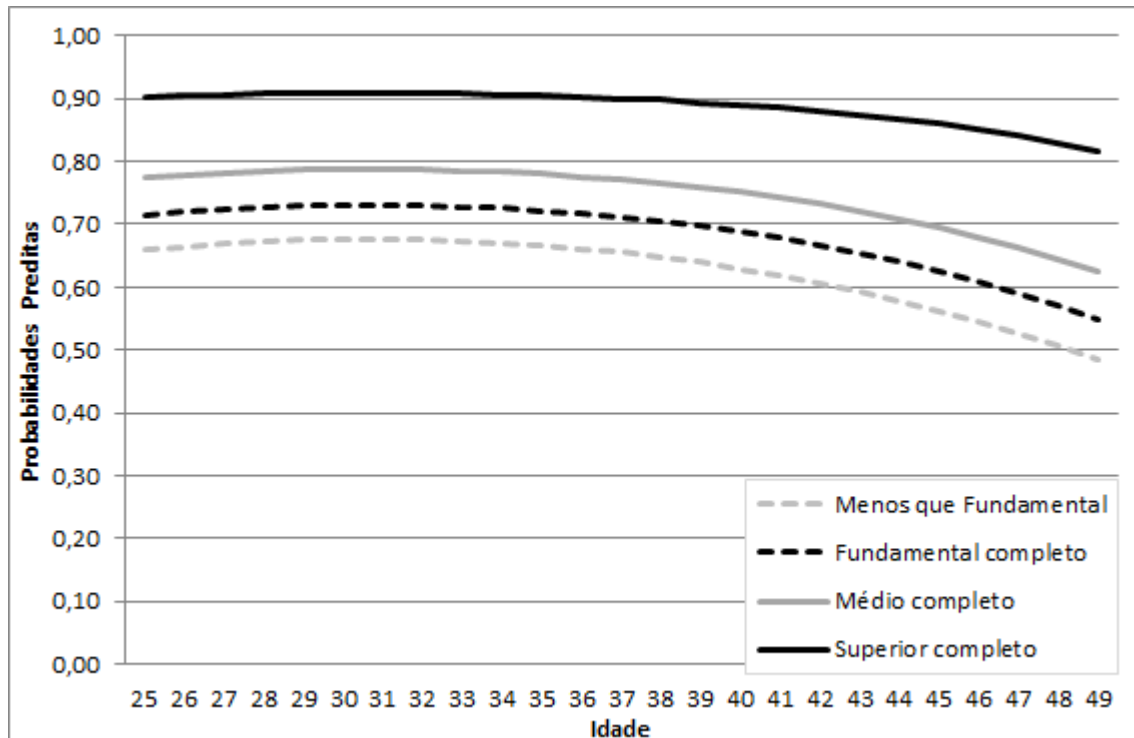
Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Além da escolaridade, três outras variáveis explicativas apresentam amplitude de variação que justifica uma análise mais profunda para a probabilidade predita para a participação feminina no mercado de trabalho. São elas: o número de

filhos em idade pré-escolar, a presença de cônjuge e a idade⁶. De modo a investigar mais detalhadamente como a idade e o nível de escolaridade influenciam a probabilidade de a mulher estar na PEA, o GRÁF 4.1.5 apresenta a plotagem das probabilidades, dado o nível de escolaridade e a idade, mantendo as demais variáveis em seus valores médios.

A relação entre a probabilidade de participação na força de trabalho e o nível de escolaridade e a idade mostra-se não linear. As probabilidades de participação na PEA são crescentes com a idade até os 31 anos, para todos os níveis de escolaridade, quando passam a decrescer. Este resultado revela o efeito de coorte, em que as coortes mais jovens apresentam um nível de participação mais elevada do que as coortes mais avançadas (Wajnman e Rios-Neto, 1994). Para todas as idades, níveis mais altos de escolaridade associam-se a probabilidades mais elevadas.

GRÁFICO 4.1.5 – Probabilidades previstas para participação feminina no mercado de trabalho, de acordo com a idade e o nível de escolaridade, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

⁶ Todos os cálculos realizados controlam pela idade ao quadrado.

As diferenças observadas nas probabilidades de participação feminina no mercado de trabalho, segundo o nível de escolaridade, mantêm-se praticamente constantes entre as mulheres dos três primeiros níveis. Para as mulheres com ensino fundamental completo as probabilidades são, em média, 0,06 pontos percentuais maiores, em relação a mulheres com menos que o fundamental e, em média, 0,06 pontos menores do que as probabilidades das mulheres com ensino médio completo, mantidas as demais variáveis constantes na média.

O efeito da escolaridade é maior nas idades mais avançadas, especialmente para as mulheres com ensino superior. Mulheres com até 35 anos e com ensino superior completo, exibem aumento de cerca de 0,12 na probabilidade de estar na PEA, em relação àquelas com ensino médio, mantendo as demais variáveis constantes. Para as mulheres acima de 47 anos de idade, este aumento na probabilidade é de aproximadamente 0,18. O aumento da escolaridade feminina, observada ao longo das últimas décadas é apontado por Scorzafave e Menezes-Filho (2006) e Nonato et. al. (2012) como um dos principais determinantes para o crescimento intenso da taxa de participação feminina na força de trabalho. A expansão do sistema educacional brasileiro, ocorrida desde a década de 1980, reflete atualmente em uma população em idade ativa cada vez mais escolaridade. Como resultado, aumenta participação, especialmente das mulheres, já que a escolaridade tem grande influência positiva sobre a probabilidade de participação no mercado de trabalho (Nonato et. al., 2012).

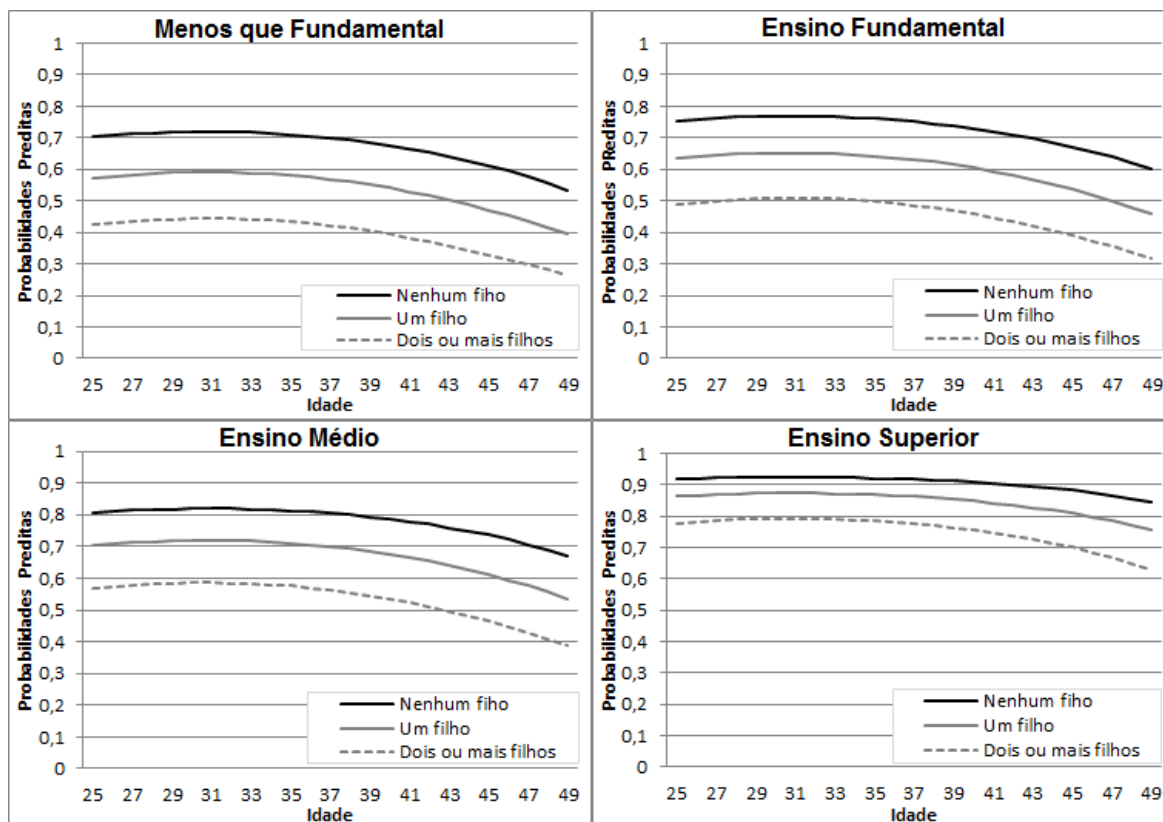
Além do efeito da escolaridade, a diferença entre ter ou não ter filho em idade pré-escolar é bastante expressiva. No GRÁF 4.1.6 são mostrados quatro gráficos, um para cada nível de escolaridade, que representam as probabilidades preditas de participação da mulher no mercado de trabalho, de acordo com a idade e o número de filhos em idade pré-escolar.

A partir da análise do GRÁF 4.1.6, é bastante evidente que o efeito negativo na probabilidade de participar do mercado de trabalho de um ou mais filhos em idade pré-escolar torna-se menor à medida que aumenta a escolaridade da mulher. Para mulheres sem instrução ou com menos que o ensino fundamental, ter um filho em idade pré-escolar corresponde a uma redução média de 0,13 na

probabilidade predita de participar da PEA, e redução de cerca de 0,27 se têm dois filhos ou mais, em relação às mulheres que não têm filho.

Para mulheres com ensino superior, a redução na probabilidade de participação na PEA associada à presença de filhos em idade pré-escolar é bem menor. Ter um filho reduz a probabilidade em 0,06, em média, e ter dois filhos ou mais associa-se a uma redução de aproximadamente 0,15 na probabilidade de ser economicamente ativa, em relação às que não têm filhos em idade pré-escolar, mantendo as outras variáveis constantes na média.

GRÁFICO 4.1.6 – Probabilidades preditas para participação feminina no mercado de trabalho, de acordo com o número de filhos em idade pré-escolar, a idade e o nível de escolaridade, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Estes resultados, por um lado, confirmam a maior propensão à inatividade das mulheres com filhos, tal qual observado em Maron e Meulders (2008) e Souza et al. (2011) e outros. E por outro lado, apontam para a necessidade de redefinição das relações de gênero, no que se refere a uma divisão mais igualitária das

responsabilidades familiares, especialmente com os cuidados com os filhos (OIT, 2009). Além disso, observa-se que, conforme aponta Nonato et. al. (2012), existe importante potencial para o crescimento da força de trabalho brasileira, via aumentos da participação feminina no mercado de trabalho. Este potencial não é aproveitado devido a condições socioeconômicas desfavoráveis e ausência de políticas públicas que promovam uma incorporação menos diferenciada pelos papéis de gênero e circunstâncias familiares (Medeiros, 1999; Nonato et. al., 2012).

4.2 QUALIDADE DO POSTO DE TRABALHO

Neste subcapítulo, o propósito é buscar associações entre a presença de filhos e a qualidade do posto de trabalho das mulheres, comparando-as com os homens. A qualidade da ocupação leva em conta três aspectos, que são analisados separadamente: precariedade, jornada de trabalho e trabalho autônomo. Maior detalhamento a respeito destes conceitos pode ser encontrado no Capítulo 3, sobre Dados e Métodos. Destaca-se que estas três medidas cumprem o propósito de descrever algumas das características da ocupação que se julgam relevantes aos propósitos desta dissertação, qual seja, investigar a associação entre ter filhos e a qualidade da inserção feminina no mercado de trabalho.

Para analisar a precariedade, os indivíduos ocupados foram classificados como trabalhadores precários e não precários. Quanto à jornada de trabalho, por ser mais pertinente aos propósitos da dissertação, o foco se deu na jornada parcial de trabalho e suas implicações em termos de rendimentos e formalização do trabalho. Já para a análise que engloba o trabalho autônomo, buscou-se investigar como a presença e o número de filhos influencia a observação dos indivíduos ocupados em uma das duas posições: trabalhadores autônomos ou trabalhadores assalariados.

Nas análises sobre trabalho precário e sobre a jornada de trabalho parcial a amostra utilizada inclui homens e mulheres adultos de 25 a 49 anos, na posição de chefe da família ou cônjuge, que estavam ocupados na semana anterior à entrevista e que declararam valores positivos para os rendimentos auferidos no

trabalho principal e o número de horas efetivamente trabalhadas por semana. Ficam de fora, portanto, inativos, desempregados, trabalhadores sem remuneração e aqueles que não declararam rendimento ou jornada de trabalho. No total, e sempre ponderando pelos pesos amostrais, foram considerados 75.123 indivíduos ocupados nas regiões metropolitanas, sendo 35.204 mulheres e 39.919 homens.

Na última abordagem sobre a qualidade do posto de trabalho, que envolve estimativas das associações entre a presença e o número de filhos e a probabilidade de ser um trabalhador autônomo, a amostra é composta somente por adultos ocupados na posição de assalariados do setor privado ou na posição de autônomos. A categoria de empregados, da variável posição na ocupação, foi desagregada para que não entrassem na amostra os empregados domésticos e os assalariados do setor público. Para manter a coerência com as análises anteriores, aqueles que não declaram os rendimentos ou a jornada de trabalho foram excluídos, mas análises adicionais mostraram que os resultados são semelhantes caso fossem incluídos os indivíduos sem declaração. Assim, a amostra considerada engloba 23.491 mulheres e 34.314 homens, que representam, respectivamente, 66,7% das mulheres e 86,0% dos homens incluídos nas duas análises precedentes.

4.2.1 Precariedade da Ocupação

Conforme mencionado no Capítulo 2, para analisar a qualidade do posto de trabalho, em termos de precariedade da ocupação, optou-se por pela tipologia proposta por Guimarães et. al (2010), que distingue os trabalhadores em ocupações precárias daqueles inseridos em postos de trabalho decente, com algumas modificações na metodologia original. As modificações foram realizadas no sentido de considerar apenas o trabalho principal e estender as especificações de trabalho precário de empregados e autônomos para os donos de negócio familiar e trabalhadores familiares.

São considerados trabalhadores precários todos os ocupados que se encontrem em uma das seguintes situações: (i) trabalhadores sub-remunerados no trabalho

principal, ou seja, cujo rendimento por hora de trabalho esteja abaixo do equivalente a um salário mínimo e jornada de trabalho de 40 horas semanais; ou (ii) trabalhadores autônomos ou conta-própria, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos; ou (iii) empregados, sem carteira assinada, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos; ou (iii) donos de negócio familiar ou trabalhadores familiares, sem contribuição à previdência social e com rendimento mensal inferior a dois salários mínimos.

Assume-se que os demais trabalhadores estão inseridos em postos de trabalho decente. Portanto, ocupam postos decentes de trabalho, desde que não seja observada sub-remuneração: empregadores; profissionais liberais; autônomos, empregados, donos de negócio familiar e trabalhadores familiares com carteira de trabalho assinada ou que contribuem para a previdência social ou com rendimentos mensais no trabalho principal acima de dois salários mínimos.

Do total de ocupados, 27,1% foram classificados como ocupando postos de trabalho precários. Por sexo, 20,0% dos homens ocupados encontram-se nesta condição e 35,1% das mulheres ocupadas são classificadas como trabalhadoras precárias. Estas proporções, conforme mostra a TAB 4.2.1, são ligeiramente superiores para o conjunto dos indivíduos com filho em idade pré-escolar, tanto para homens quanto para mulheres.

Tabela 4.2.1 – Frequência e proporção de homens e mulheres ocupados em trabalhos não precários e trabalhos precários, segundo presença de filho em idade pré-escolar, regiões metropolitanas, 2013.

	MULHERES				HOMENS			
	Sem filho		Com filho		Sem filho		Com filho	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Trabalhadores <i>não</i> precários	1529416	65,2	537968	63,9	1908086	80,6	990412	79,0
Trabalhadores <i>precários</i>	816985	34,8	303384	36,1	460567	19,4	262868	21,0
Total	2346401	100,0	841352	100,0	2368653	100,0	1253280	100,0

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Após classificar os ocupados como trabalhadores precários *versus* não precários, a primeira questão que se coloca é onde está a precariedade? Em que parte do mercado de trabalho metropolitano brasileiro a precariedade é mais intensa? O

segundo questionamento a respeito da precariedade, que importa mais aos propósitos desta investigação, é sobre quais as diferenças entre trabalhadores precários e não precários em relação às suas características individuais e, principalmente, quanto às circunstâncias familiares em que se encontram?

Para responder a estas perguntas, foram estimadas, segundo diversas variáveis, as proporções do total de ocupados, do total de trabalhadores não precários e precários. Também foram estimadas proporções de trabalhadores precários dentro de cada uma das categorias das variáveis: setor de atividade, posição na ocupação, região metropolitana, presença de cônjuge e número de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar. As tabelas com os resultados encontrados para homens e mulheres encontram-se no ANEXO, nas tabelas TAB A1 e TAB A2.

Em termos de setor de atividade, pode-se dizer que os trabalhos precários estão presentes em todos os setores, mas com maior intensidade no comércio. Cerca de 49,7% das mulheres que trabalham no setor de comércio e 28,2% dos homens estão em postos de trabalho precários. Por posição na ocupação, a categoria empregados, que inclui assalariados do setor privado, assalariados do setor público e empregados domésticos, é a que engloba a maior proporção de todos os ocupados. Quase 80,5% das mulheres ocupadas e 75% dos homens ocupados estão incluídos nesta categoria. Dentre os empregados, 29,2% das mulheres e 14,3% dos homens são identificados como trabalhadores precários.

A categoria autônomo, que inclui autônomos para o público e autônomos para a empresa, emprega 16,4% das mulheres ocupadas e 18,8% dos homens ocupados. Sem sombra de dúvidas, os postos de trabalho precários concentram-se mais entre os trabalhadores autônomos. Do total de trabalhadores autônomos, 72,3% das mulheres e 45,4% dos homens são classificados como trabalhadores precários.

Considerando a localização geográfica, observa-se que as regiões metropolitanas do Sul e Sudeste são as que apresentam menor proporção de trabalhadores precários em relação ao total de trabalhadores. Para as mulheres, nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre e São Paulo, a proporção de

postos de trabalho precários em relação ao total atinge, no máximo, 27,6% em São Paulo. Situação muito diferente é encontrada no mercado de trabalho das regiões metropolitanas de Fortaleza, Recife e Salvador, onde mais de 50,0% das trabalhadoras estão em ocupações precárias, de acordo com a classificação adotada. A menor proporção é encontrada na região metropolitana de Porto Alegre, onde somente 20,4% das trabalhadoras estão em situação precária e a maior proporção encontra-se em Fortaleza, com 61,4% das mulheres ocupando postos precários.

Observa-se que os ocupados de ambos os sexos com cônjuge são maioria, 72,7% das mulheres ocupadas e 87,7% dos homens contam com a presença de cônjuge em seus domicílios. Entre estes, a proporção de ocupados em trabalhos precários é 2,0 pontos percentuais inferior à proporção daqueles que não contam com um cônjuge. Para o conjunto das mulheres ocupadas que não têm cônjuge, 38,3% são trabalhadoras precárias, e para aquelas que têm cônjuge, a proporção ocupando postos precários diminui para 34,0%. Por outro lado, para ambos os sexos, percebe-se que não ter filhos em idade pré-escolar ou em idade escolar está associada a um menor percentual de precariedade.

Pouco acrescentaria a esta análise considerações detalhadas sobre as distribuições de trabalhadores precários e não precários segundo os níveis de escolaridade, pois os resultados são bastante óbvios. Baixo nível de escolaridade está intrinsecamente relacionado à probabilidade de estar numa ocupação precária. Maior escolaridade associa-se positivamente com a qualidade do trabalho, tanto em termos de remuneração como em termos de formalidade. Ao invés de seguir com análises bivariadas, melhor avanço é alcançado com modelos de regressão, que permitem analisar conjuntamente as associações entre as circunstâncias familiares e as probabilidades de inserção precária no mercado de trabalho, controlando-se pela escolaridade e pela região metropolitana.

O resultado da regressão logística para probabilidade de estar num trabalho precário, apresentado na TAB 4.2.2, mostra que a presença de um filho em idade pré-escolar aumenta em 14,1% as chances de a mulher ser classificada como trabalhadora precária, dois filhos nesta faixa etária refletem em chances 49,1%

maior de ser observada a precariedade. Ter cônjuge reduz em 8,8% esta chance. Maiores níveis de instrução reduzem a probabilidade de ocupação precária, 68,8% menor chance para mulheres com ensino médio completo, em relação àquelas sem escolaridade.

Para os homens, também foram observadas associações positivas entre a presença de filhos e a probabilidade de ocupação precária e associações negativas entre a presença de cônjuge e a precariedade. Para os homens, a presença de um filho em idade pré-escolar aumenta em 19,3% a probabilidade de ser classificado como trabalhador precário e a presença de um filho em idade escolar não se mostrou estatisticamente significativa. O fato de residir junto a um cônjuge reduz em 24,3% as chances de o homem estar num trabalho precário.

TABELA 4.2.2 – Razão de Chances para trabalho precário, mulheres e homens, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.

Trabalho Precário	Razão de Chances	
	Mulheres	Homens
Instrução [Fundamental completo]	0,7172 *** (0,0328)	0,5946 *** (0,0118)
Instrução [Médio completo]	0,3123 *** (0,0173)	0,2842 *** (0,0103)
Instrução [Superior completo]	0,0317 *** (0,0031)	0,0363 *** (0,0052)
Cor [Branca]	0,5311 ** (0,1287)	0,5098 *** (0,0993)
Cor [Preta]	0,9611 ns (0,1699)	0,9311 ns (0,1744)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	1,1408 *** (0,0365)	1,1927 *** (0,0444)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	1,4912 *** (0,0782)	1,5263 *** (0,0959)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	1,0831 *** (0,0249)	0,9561 ns (0,0438)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	1,2469 *** (0,0397)	1,1214 . (0,0761)
Presença de Cônjuge [Sim]	0,9120 * (0,0421)	0,7567 ** (0,0670)
Constante	1,8011 ns (0,7337)	0,8781 ns (0,2498)
Número de obs.	35204	39919
Pseudo R2	0,1484	0,1089

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos [ajustados para *clusters* por Região Metropolitana] entre parênteses; Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; . $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

A constatação de que a presença de filhos, em especial de filhos pequenos, aumenta a probabilidade de precariedade do trabalho para as mulheres está em conformidade com outros estudos realizados para o contexto brasileiro (Bruschini, 2007; CEPAL/PNUD/OIT, 2008; Montali, 2012). As maiores responsabilidades domésticas e as interrupções na atividade econômica, associadas à maternidade, afetam o desenvolvimento profissional das mulheres, refletindo em salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Bruschini, 2007).

Estudo realizado por Montali (2012) indica que mulheres com maior carga de demandas familiares estão absorvidas em maior proporção em trabalhos precários. Entre seus resultados, é bastante evidente que a sobrecarga de responsabilidades das mulheres com filhos é fator importante por trás da maior precariedade no trabalho. O acesso à creche ou à educação infantil, que possibilita às mulheres compartilhar parte dos cuidados com as crianças, está associado a maiores jornadas de trabalho, maior formalidade da ocupação e melhores remunerações (Montali, 2012).

A classificação do trabalho precário leva em conta os rendimentos auferidos no trabalho principal. A este respeito, vale citar alguns estudos centrados na relação entre o casamento e os salários. Para as mulheres, estudos encontraram associações positivas entre casamento e rendimentos do trabalho (Muniz e Rios-Neto, 2002; Killewald e Gough, 2013), enquanto outros não observaram ganhos para as mulheres (Adler e Oner, 2013). Entretanto, quando positivo, o efeito do casamento não é tão claro (Muniz e Rios-Neto, 2002) e, frequentemente, apresenta magnitude reduzida e/ou insignificância estatística (Adler e Oner, 2013). Em todo caso, quando o casamento é associado à maternidade, as penalidades salariais associadas à existência de filhos têm efeito dominante e excedem os ganhos advindos do casamento (Killewald e Gough, 2013).

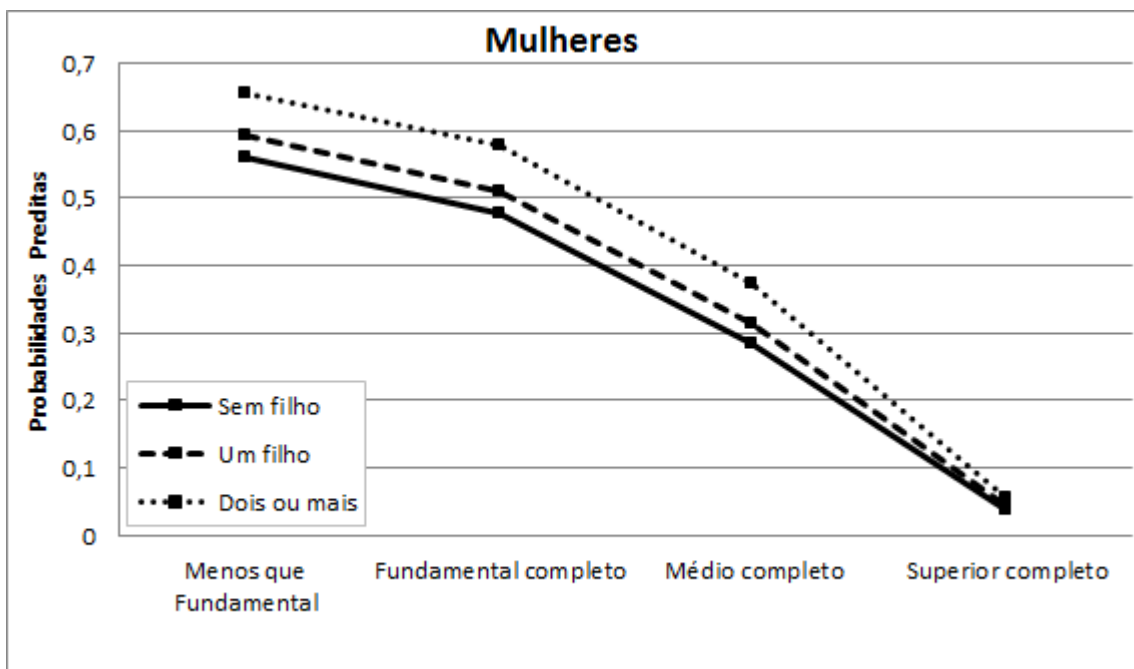
Para os homens, a literatura converge para o mesmo resultado: o casamento associa-se a melhor desempenho no mercado de trabalho e a vantagens salariais. Diversos trabalhos científicos têm explorado este fenômeno, comumente denominado prêmio masculino do casamento (Chun e Lee, 2001; Chiodo e Owyang, 2002; Ahituv e Lerman, 2007; Killewald e Gough, 2013). Assim como ocorre com a penalidade pela maternidade, ainda não existem conclusões

definitivas a respeito da direção da causalidade do prêmio marital masculino. Homens podem apresentar melhor performance no mercado de trabalho porque são casados, seja porque os empregadores têm preferência por homens casados, seja porque o casamento torna os homens mais produtivos. Por outro lado, o fator determinante pode ser relacionado à hipótese da seletividade, em que características que tornam o homem mais produtivo no mercado de trabalho são as mesmas que os fazem ter maior probabilidade de se casarem e permanecerem casados (Chiodo e Owyang, 2002).

Em termos de probabilidades preditas, o GRÁF 4.2.1 e o GRÁF 4.2.2 apresentam as probabilidades de inserção em trabalhos precários para mulheres e homens, respectivamente, segundo o nível de escolaridade e o número de filhos em idade pré-escolar, mantidas as demais variáveis constantes na média. À medida que aumenta a escolaridade, as probabilidades preditas de estar no trabalho precário diminuem sensivelmente, qualquer que seja o número de filhos, para ambos os sexos. Também para ambos os sexos, em qualquer nível de escolaridade, ter filhos em idade pré-escolar associa-se a maiores probabilidades preditas de trabalho precário, mantidas as demais variáveis constantes.

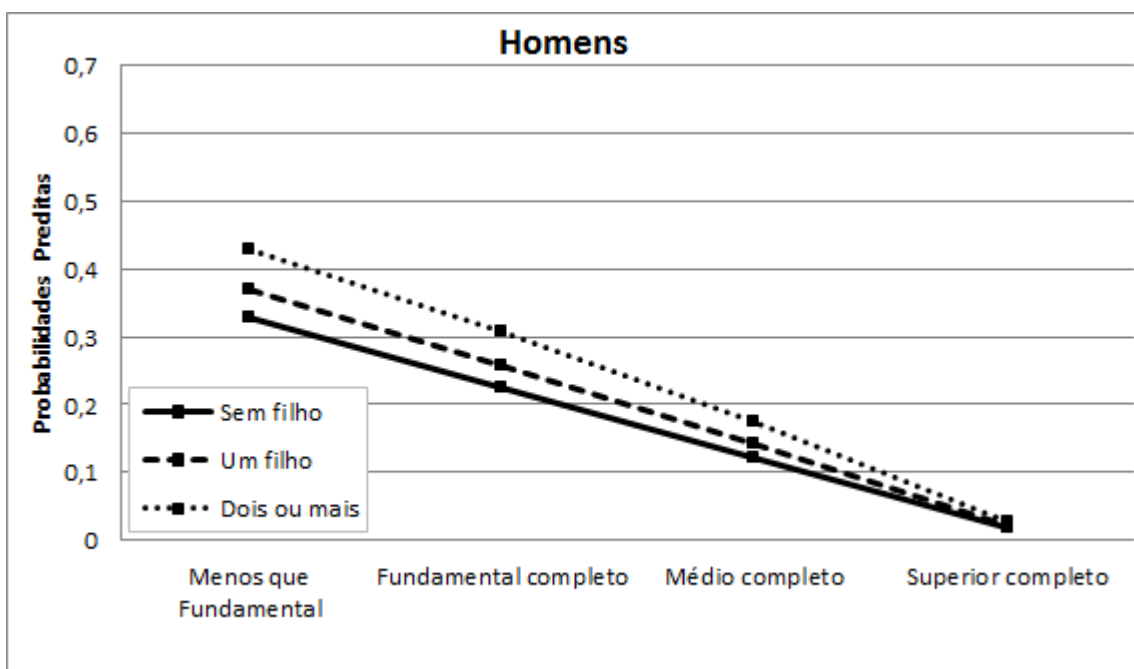
Entretanto, pode-se observar que as probabilidades preditas de trabalho precário das mulheres, em vários subgrupos, correspondem a mais que o dobro das probabilidades preditas dos homens. Para o conjunto dos trabalhadores com ensino médio completo, enquanto os homens sem filhos em idade pré-escolar apresentam probabilidade de, aproximadamente, 0,12, as mulheres nesta mesma situação têm probabilidade de 0,28 de estar numa ocupação precária. A probabilidade de ser um trabalhador precário aumenta para 0,37 se a mulher tem dois ou mais filhos pequenos enquanto o homem com dois ou mais filhos aumenta sua probabilidade em apenas 0,05, chegando a uma probabilidade predita de cerca de 0,17, mantendo as demais variáveis explicativas constante na média.

GRÁFICO 4.2.1 – Probabilidades previstas para trabalho precário feminino, de acordo com o nível de escolaridade e o número de filhos em idade pré-escolar, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

GRÁFICO 4.2.2 – Probabilidades previstas para trabalho precário masculino, de acordo com o nível de escolaridade e o número de filhos em idade pré-escolar, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

O que se pode concluir a partir dos resultados é que, tal qual exposto por Montali e Tavares (2007), a precarização do trabalho atinge os indivíduos de forma diferenciada, segundo o arranjo familiar e a posição na família. Apesar da crescente contribuição das mulheres na posição de cônjuge para a renda familiar, inclusive daquelas com filhos, a inserção produtiva é marcada por vínculos precários⁷ (Bruschini, 2007; Montali e Tavares, 2007). A maior carga de atribuições familiares e domésticas das mulheres casadas e com filhos, induzida pela divisão sexual do trabalho, que permanece visivelmente caracterizada por padrões desiguais nas relações de gênero, compromete o desenvolvimento profissional e o acesso a ocupações de qualidade (Hirata, 2004; Bruschini, 2007; CEPAL/PNUD/OIT, 2008; Montali, 2012; OIT, 2012).

4.2.2 Jornada de Trabalho

Informações sobre jornada de trabalho, formalidade, rendimentos e salários-hora de mulheres e homens, segundo a posição na ocupação e a presença de filho em idade pré-escolar são apresentadas, respectivamente, na TAB 4.2.3 e na TAB 4.2.4. Na comparação por sexo, nota-se claramente que, em todas as posições na ocupação, a jornada média de trabalho das mulheres é bastante inferior à dos homens. Em média, as mulheres ocupadas trabalham aproximadamente 39 horas por semana e os homens ocupados trabalham por volta de 45 horas semanais.

Observando as diferenças entre ter ou não filho em idade pré-escolar, percebe-se que, de maneira geral, para as mulheres, a presença de filho pequeno relaciona-se com jornadas menores e, para os homens, associa-se a jornadas maiores de trabalho. Mulheres com filho pequeno dedicam 1 hora a menos para o mercado de trabalho do que as mulheres que não têm filho em idade pré-escolar. Por sua vez, os homens com filho pequeno trabalham quase 1 hora a mais por semana, em média, do que os homens que não tem filho em idade pré-escolar.

Analisar a jornada separadamente para cada posição na ocupação é pertinente, pois empregados assalariados geralmente têm de cumprir jornadas fixas de

⁷ Montali e Tavares (2007) consideram como precários os trabalhadores assalariados sem carteira assinada, autônomos, empregados domésticos e trabalhadores familiares.

trabalho, enquanto autônomos e profissionais liberais possuem maior flexibilidade para decidir o número de horas dedicadas ao trabalho. De fato, a TAB 4.2.3 mostra que as mulheres assalariadas, tanto do setor privado quanto do setor público, parecem cumprir uma jornada fixa de trabalho, não sendo observadas grandes disparidades segundo a presença de filho pequeno. A jornada de trabalho dos homens assalariados também não apresentam grandes discrepâncias, conforme pode ser observado na TAB 4.2.4, sendo ligeiramente superior para homens com filho pequeno.

Entre as empregadas assalariadas do setor privado, as mulheres com filho declararam ter trabalhado, em média, cerca de 20 minutos a menos por semana do que as demais. Também não são observadas grandes diferenças entre os rendimentos mensais médios das mulheres segundo a presença de filho pequeno – na média, mulheres com filho recebem R\$ 16,52 a menos que as sem filho. O salário-hora e a proporção de empregadas formais (que inclui carteira assinada ou contribuição à previdência social) também são bastante semelhantes entre estes dois subgrupos.

Entre os trabalhadores conta-própria, empregadores, empregados domésticos e profissionais liberais, a jornada de trabalho média apresenta variação significativa segundo a presença de filho pequeno. Comparadas às mulheres sem filho pequeno, as autônomas com filho pequeno trabalham em média 2,0 horas a menos, as empregadoras 3,7 horas a menos, as empregadas domésticas 3,8 horas a menos e profissionais liberais 5,4 horas a menos, em média, por semana.

Para os homens nas posições de autônomo e profissional liberal, a presença de filho em idade pré-escolar associa-se a um aumento médio da jornada semanal de trabalho em 1,6 horas, para os primeiros, e 3,6 horas para os últimos. Autônomas, empregadoras e empregadas domésticas com filho pequeno apresentam rendimentos mensais inferiores aos das outras mulheres na mesma posição, mas que não têm filho pequeno, e também apresentam menor proporção de ocupadas no setor formal (considerado como o conjunto dos trabalhadores com carteira assinada ou que contribui para a previdência). O salário-hora também é menor para aquelas que têm filho, exceto para as empregadas domésticas.

TABELA 4.2.3 – Jornada de trabalho, proporção de trabalhadores formais, rendimento mensal e salário-hora femininos, segundo posição na ocupação e presença de filho em idade pré-escolar, regiões metropolitanas, 2013.

Posição na Ocupação	MULHERES							
	Jornada de trabalho (horas semanais)		Formal* (%)		Rendimento mensal bruto (R\$)		Salário-hora (R\$)	
	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho
Assalariado (privado)	42,0	41,7	91,1	90,1	1412,18	1395,66	8,91	8,84
Assalariado (público)	36,6	35,8	97,1	96,7	2434,03	2318,54	17,33	16,91
Empregado Doméstico	35,7	31,9	50,3	37,4	816,31	749,71	6,32	6,74
Autônomo	36,9	34,8	25,2	19,1	982,63	846,77	8,39	7,81
Empregador	48,2	44,5	66,1	66,2	3355,74	2987,24	19,03	17,81
Profissional liberal	37,3	31,9	65,3	72,5	3869,05	5121,72	29,57	45,90
Outros	47,7	49,8	45,4	30,6	1588,70	1414,02	9,76	8,71
TOTAL	39,6	38,7	72,7	70,0	1411,38	1370,19	9,68	9,67

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: * formal inclui trabalhadores com carteira assinada ou contribuintes da previdência social.

TABELA 4.2.4 – Jornada de trabalho, proporção de trabalhadores formais, rendimento mensal e salário-hora masculinos, segundo posição na ocupação e presença de filho em idade pré-escolar, regiões metropolitanas, 2013.

Posição na Ocupação	HOMENS							
	Jornada de trabalho (horas semanais)		Formal* (%)		Rendimento mensal bruto (R\$)		Salário-hora (R\$)	
	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho	Sem filho	Com filho
Assalariado (privado)	44,5	45,0	92,3	91,2	1814,05	1825,95	10,73	10,75
Assalariado (público)	40,2	41,0	98,4	99,2	3266,43	3081,05	21,16	19,94
Empregado Doméstico	46,2	49,8	68,7	77,8	1122,43	1196,68	6,50	6,39
Autônomo	43,9	45,5	28,7	25,0	1742,80	1758,07	11,25	10,63
Empregador	50,8	50,4	69,2	66,0	4630,18	4670,44	24,74	25,23
Profissional liberal	40,2	43,8	70,3	75,9	5119,78	6161,29	33,80	38,94
Outros	53,7	52,5	47,1	41,5	2113,98	1965,88	11,40	10,76
TOTAL	44,4	45,2	78,2	78,2	2052,23	2017,01	12,37	11,93

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: * formal inclui trabalhadores com carteira assinada ou contribuintes da previdência social.

Interessante observar que entre as profissionais liberais, as mulheres com filho pequeno trabalham, em média, 5,4 horas a menos e ganham, em média, R\$1252,67 a mais por mês, em comparação às mulheres sem filho na mesma posição. Como resultado, a cada hora de trabalho, as mulheres com filho recebem R\$16,33 a mais do que as profissionais liberais sem filho pequeno. Esta é uma diferença notável, pois, entre as mulheres, o conjunto das profissionais liberais com filho pequeno é, de longe, o mais bem pago no mercado de trabalho

metropolitano brasileiro. Também é maior a proporção das que contribuem para a previdência social.

Por si só, trabalhar em jornada parcial, definida como menos de 40 horas semanais, não é, necessariamente, uma desvantagem. A questão mais problemática quanto ao trabalho em tempo parcial é que trabalhadores que cumprem jornadas menores auferem rendimentos mensais também menores e têm menor proteção social. Uma análise simples confirma esta afirmação. A TAB 4.2.5 apresenta a frequência de mulheres e homens trabalhando em jornada integral e parcial, o rendimento mensal médio, a proporção inserida no setor formal e a proporção com filhos em idade pré-escolar e escolar.

TABELA 4.2.5 – Frequência absoluta e relativa, rendimento mensal, proporção com carteira assinada e no setor formal, proporção com filho em idade pré-escolar e em idade escolar de mulheres e homens ocupados, segundo jornada de trabalho integral ou parcial, regiões metropolitanas, 2013.

	Jornada de Trabalho			
	MULHERES		HOMENS	
	Jornada integral (≥ 40 horas)	Jornada parcial (< 40 horas)	Jornada integral (≥ 40 horas)	Jornada parcial (< 40 horas)
Frequência absoluta	2.196.524	991.230	3.075.676	546.258
Proporção (%)	68,9	31,1	84,9	15,1
Rendimento mensal (R\$)	1499,11	1182,02	2061,68	1918,21
Carteira assinada (%)	66,1	35,5	65,9	51,1
Formal* (%)	80,4	53,4	79,9	68,7
Com filho pré-escolar (%)	25,6	28,2	35,1	31,7
Com filho escolar (%)	33,2	37,8	32,8	31,1

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: * formal inclui trabalhadores com carteira assinada ou contribuintes da previdência social.

Nota-se, a partir da TAB 4.2.5, que 31,1% das mulheres ocupadas trabalham menos do que 40 horas por semana, enquanto somente 15,1% dos homens trabalham em jornada parcial. A diferença de rendimentos no trabalho principal é de R\$ 317,09 a favor das mulheres que trabalham 40 horas por semana ou mais, em relação àquelas que trabalham em tempo parcial. Para os homens, esta diferença é, em média, de R\$143, 47. Quanto à formalização do trabalho, enquanto 80,4% das mulheres com jornada integral possuem carteira assinada ou contribuem para a previdência, somente 53,4% das trabalhadoras em tempo parcial estão no setor formal. Para os homens, novamente, esta diferença é

menos pronunciada, 79,9% dos que cumprem jornada integral e 68,7% dos que cumprem jornada parcial estão ocupados no setor formal.

Quanto à presença de filhos, pode-se observar que, para o conjunto das mulheres trabalhando em tempo integral, 25,6% tem filho em idade pré-escolar e 33,2% contam com presença de filho em idade escolar. Estas proporções são mais elevadas para o restante das mulheres ocupadas em jornada parcial, 28,2% e quase 37,8% contam com filhos nas idades pré-escolar e escolar, respectivamente. No caso dos homens, observa-se o oposto, a proporção de homens com filhos em qualquer das faixas etárias é inferior entre aqueles que cumprem jornada parcial. Estas informações indicam que possivelmente a presença de filhos está associada à jornada de trabalho cumprida por mulheres e homens, e que as associações se dão em direções opostas.

Portanto, interessa saber se a associação entre uma jornada de trabalho inferior à jornada integral e a presença de filhos é estatisticamente significativa. Para isso, mais uma vez, foram estimadas equações logísticas, que controlam por outras características individuais e familiares, para cada sexo.

A partir dos resultados encontrados, exibidos na TAB 4.2.6, observa-se que, para as mulheres, os coeficientes que indicam o número de filhos em cada faixa etária são todos significativos e positivamente associados à probabilidade de jornada parcial. Para os homens, apenas dois dos coeficientes se mostraram significativos estatisticamente e mostram associação negativa com a probabilidade de trabalho em tempo parcial. Em termos de razão de chances, um filho em idade pré-escolar ou um filho em idade escolar aumenta as chances de a mulher trabalhar menos que 40 horas semanais em 15,9%. A presença de dois filhos em idade pré-escolar está associada a chances 49,3% maiores de jornada parcial, em comparação com as mulheres que não têm filhos nesta faixa de idade. Para os homens, a presença de um filho em idade pré-escolar diminui em 6,6% as chances de jornada de trabalho inferior a 40 horas por semana. A presença de cônjuge também associa-se a maiores chances de trabalho parcial para mulheres – aumento de 14,6% nas chances – e menores chances de jornada parcial para os homens – redução de 21,9% nas chances.

TABELA 4.2.6 – Razão de Chances para probabilidade de jornada parcial para mulheres e homens, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.

Jornada Parcial	Razão de Chances	
	Mulheres	Homens
Instrução [Fundamental completo]	0,9633 ns (0,0563)	0,9598 . (0,0222)
Instrução [Médio completo]	1,2180 *** (0,0516)	1,0744 . (0,0404)
Instrução [Superior completo]	1,4951 *** (0,1435)	1,3775 *** (0,0855)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	1,1590 *** (0,0344)	0,9340 ** (0,0249)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	1,4934 *** (0,0525)	1,0503 ns (0,0692)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	1,1531 *** (0,0175)	1,0172 ns (0,0189)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	1,2546 *** (0,0472)	0,9252 *** (0,0226)
Presença de Cônjuge [Sim]	1,1462 *** (0,0189)	0,7812 *** (0,0382)
Carteira Assinada [Sim]	0,3478 *** (0,0350)	0,6940 *** (0,0321)
Posição Ocup [Assalariado Público]	0,9428 ns (0,1117)	1,3509 *** (0,1124)
Posição Ocup [Autônomo]	1,8582 *** (0,1580)	1,6921 *** (0,1406)
Posição Ocup [Empregador]	0,2327 *** (0,0235)	0,4314 *** (0,0314)
Posição Ocup [Empr. Doméstico]	1,8077 *** (0,2691)	0,9322 ns (0,1693)
Posição Ocup [Profis. Liberal]	0,7737 ns (0,2111)	0,9463 ns (0,1157)
Posição Ocup [Outros]	0,5151 ** (0,1261)	1,0088 ns (0,1475)
Setor_Ativ [Construção]	1,1454 ns (0,3057)	0,9426 ns (0,0601)
Setor_Ativ [Comércio]	1,1381 ns (0,2325)	0,7748 ** (0,0678)
Setor_Ativ [Serviços]	2,1787 *** (0,3726)	1,5951 ** (0,2601)
Setor_Ativ [Outros]	1,2581 ns (0,5268)	1,3328 ** (0,1489)
Constante	0,2491 *** (0,0449)	0,1898 *** (0,0365)
Número de obs.	35204	39919
Pseudo R2	0,1041	0,0407

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos [ajustados para *clusters* por Região Metropolitana] entre parênteses; Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; . $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

Conforme visto anteriormente, as mulheres que trabalham em tempo parcial apresentam rendimentos inferiores e menor formalização do trabalho. O aumento da jornada de trabalho feminina pode ser um mecanismo eficiente para melhorar a situação destas mulheres no mercado de trabalho. No entanto, não se pode perder de vista que o aumento da jornada de trabalho remunerado, especialmente das mulheres que têm filhos, sem ter como contrapartida diminuições significativas no tempo dedicado aos afazeres domésticos e aos cuidados com as crianças, pode implicar em diminuição do tempo livre e redução no bem-estar (Dedecca, 2004).

4.2.3 Assalariamento *versus* Autonomia

Nesta seção, o objetivo é estimar se a presença de filhos influencia na “decisão” de um indivíduo trabalhar na posição de empregado assalariado *versus* trabalhar por conta própria. A principal diferença entre empregados assalariados e autônomos é que estes últimos têm autonomia para organizar seu próprio trabalho, podendo definir, de acordo com suas preferências e necessidades, o número de horas e a forma de trabalhar. Tal autonomia não pode ser desfrutada pelos empregados assalariados, principalmente do setor privado, que cumprem, em geral, rígidas jornadas de trabalho e executam suas atividades laborais segundo determinações do empregador.

Ser autônomo ou empregado assalariado pode não ser, necessariamente, produto de uma escolha ou decisão individual, hipótese defendida por Maloney (1999) e Rivero (2009), e sim determinada por escassez de postos de trabalho no setor formal, conforme apontado por Soares (2004, apud Ulyssea, 2006). Portanto, na interpretação dos resultados exibidos adiante, assume-se que ser assalariado ou ser autônomo resulta de uma decisão, mas pode não ser o caso. A investigação das propensões e circunstâncias pessoais que levam uma pessoa a estar ocupada em trabalho autônomo certamente representaria um avanço, mas demandaria dados muito diferentes dos fornecidos pela PED, o que está além do escopo deste trabalho.

Os resultados estão exibidos na TAB 4.2.7 em termos de razão de chances e mostram, basicamente, que a presença de filhos nas duas faixas etárias associa-se de modo significativo e positivo com a probabilidade de a mulher ser trabalhadora autônoma, em relação a ser assalariada. Para os homens, apenas a presença de filhos em idade pré-escolar é significativa e positiva, mas a magnitude dos coeficientes masculinos é bastante inferior aos coeficientes estimados para as mulheres.

TABELA 4.2.7 – Razão de Chances para probabilidade de ser um trabalhador autônomo versus trabalhador assalariado do setor privado, mulheres e homens, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.

Autônomo	Razão de Chances	
	Mulheres	Homens
Idade	1,0617 *** (0,0029)	1,0415 *** (0,0019)
Instrução [Fundamental completo]	0,9587 ns (0,0971)	0,6807 *** (0,0273)
Instrução [Médio completo]	0,5940 ** (0,1024)	0,5095 *** (0,0328)
Instrução [Superior completo]	0,2432 *** (0,0456)	0,2772 *** (0,0157)
Cor [Branca]	0,7606 . (0,1132)	0,9925 ns (0,0291)
Cor [Preta]	0,8363 ns (0,1395)	1,0024 ns (0,0767)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	1,3087 *** (0,0507)	1,0596 ** (0,0215)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	1,8219 *** (0,1446)	1,1462 *** (0,0402)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	1,1574 *** (0,0158)	1,0078 ns (0,0222)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	1,3285 *** (0,0410)	1,0034 ns (0,0496)
Presença de Cônjuge [Sim]	1,2303 *** (0,0435)	0,6921 *** (0,0297)
Constante	0,0408 *** (0,0122)	0,1283 *** (0,0148)
Número de obs.	23491	34314
Pseudo R2	0,0589	0,0397

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos [ajustados para *clusters* por Região Metropolitana] entre parênteses; Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; . $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

A presença de um filho em idade pré-escolar aumenta as chances de a mulher ser uma trabalhadora autônoma em 30,9% e dois filhos ou mais associam-se a

chances 82,2% maiores de ser autônoma. Para os homens, ter um filho ou dois filhos aumentam as chances 6,0% e 14,6%, respectivamente. A presença de cônjuge está associada a chances de ser trabalhador autônomo 23,0% maiores para as mulheres e 30,8% menores para os homens.

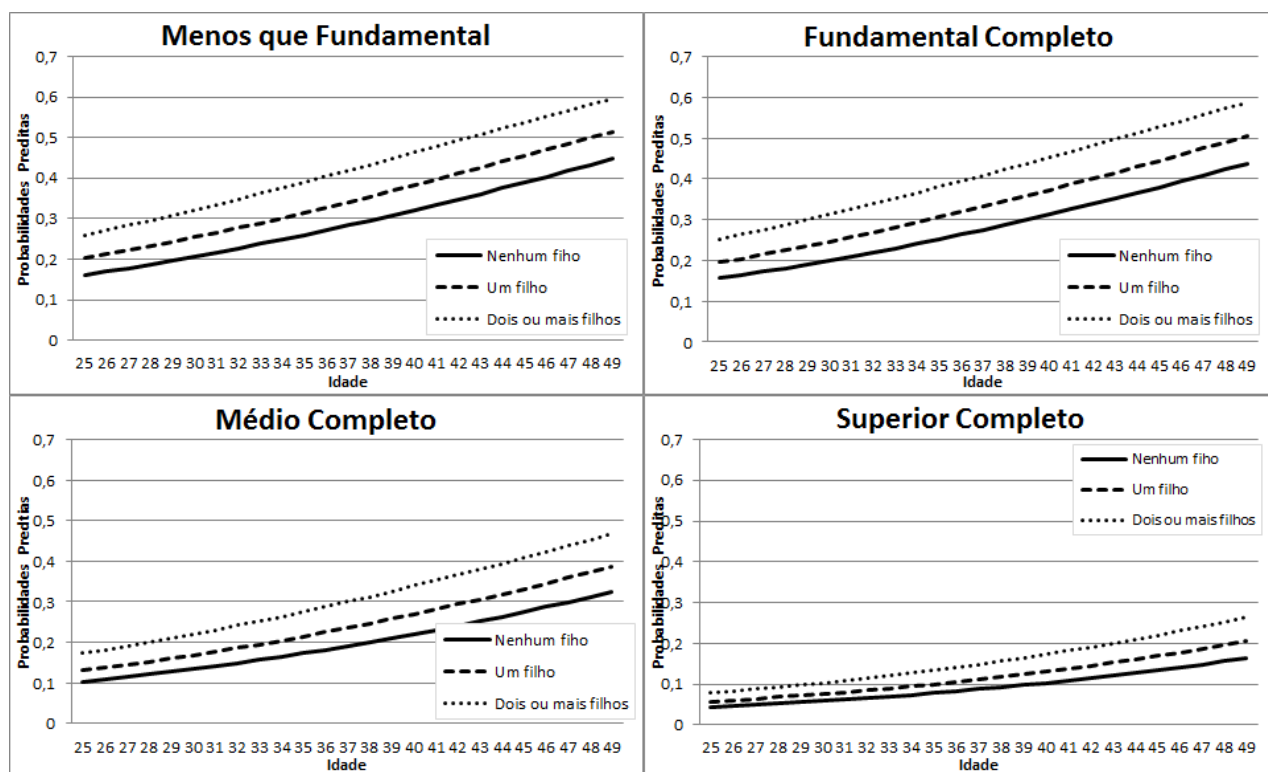
O GRÁF 4.2.2 exhibe as probabilidades preditas para o trabalho autônomo das mulheres a cada idade, desagregadas para cada nível de escolaridade, explicitando a presença e o número de filhos em idade pré-escolar. Nota-se, primeiramente, que aumentos no nível de escolaridade diminuem as probabilidades preditas da mulher ser uma trabalhadora autônoma. Em segundo lugar, também é possível observar que, qualquer que seja a escolaridade, ter filhos em idade pré-escolar aumenta a probabilidade predita da mulher trabalhar por conta própria, mantidas as demais variáveis constantes na média. Para as mulheres com ensino fundamental completo, ter um filho em idade pré-escolar corresponde a um aumento médio de 0,06 na probabilidade predita de ser autônoma, em relação às mulheres de mesma escolaridade mas que não têm filhos pequenos. Já para as mulheres com ensino superior, este aumento médio é de 0,03.

O efeito positivo da presença de filhos sobre a probabilidade de trabalhar como autônoma aumenta com a idade da mulher nos quatro recortes educacionais. Entre as mulheres que possuem o ensino médio completo, por exemplo, com até 33 anos de idade, ter um filho pequeno associa-se a probabilidade 0,03 maior e dois filhos ou mais aumenta a probabilidade de trabalho autônomo em 0,08, comparando com as mulheres sem filhos. A partir dos 40 anos de idade, os aumentos são da ordem de 0,06 e 0,13 nas probabilidades preditas de trabalho autônomo, mantidas as demais variáveis constantes na média.

Sobre a interpretação dos resultados, importante consideração deve ser feita. O trabalho autônomo, assim como o trabalho assalariado, envolve amplo espectro de atividades e ocupações. Embora algumas ocupações tenham maior prestígio, ou resultem em maiores rendimentos, do que outras, a distinção fundamental entre os assalariados e os autônomos é o atributo que se pretendeu avaliar. O empregado assalariado possui vínculo empregatício, independente da posse de carteira assinada, e sua jornada de trabalho e as atividades desenvolvidas são

determinadas pelo empregador. Já o trabalhador autônomo explora seu próprio negócio e tem liberdade para organizar suas atividades produtivas e para determinar sua jornada de trabalho.

GRÁFICO 4.2.2 – Probabilidades previstas de ser um trabalhador autônomo versus trabalhador assalariado do setor privado para mulheres, de acordo com o número de filhos em idade pré-escolar e o nível de escolaridade, segundo modelo de regressão logístico, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Os resultados encontrados mostram claramente que a presença de filhos associa-se a aumentos nas chances da mulher ser uma trabalhadora autônoma. Estes resultados parecem corroborar as hipóteses elucidadas em Lee et. al. (2009) de que as mulheres, ao encontrar dificuldades para conciliar as demandas do trabalho remunerado e da família, recorrem ao trabalho autônomo. Este, por permitir maiores possibilidades de jornada de trabalho flexível, especialmente nos países subdesenvolvidos, pode ser uma forma encontrada pelas mulheres para conseguirem se inserir no mercado de trabalho, dada a divisão sexual do trabalho vigente, que as coloca como principais responsáveis pelos cuidados com as crianças (Lee et. al., 2009).

A natureza do processo de “escolha” entre autonomia e assalariamento apresenta especificidades. Em sua revisão sobre a informalidade no mercado de trabalho brasileiro, Ulyssea (2006) conclui que enquanto uma parcela de trabalhadores pode enfrentar restrições para se inserir no setor formal e ser compelida ao trabalho informal, outros têm reais possibilidades de materializar suas preferências ao escolher entre um posto formal ou informal. A presente investigação segue um rumo distinto ao de Ulyssea (2006), mas sua conclusão também se aplica. Mulheres menos escolarizadas podem ter menor poder de escolha do que aquelas com ensino superior, por exemplo. De qualquer forma, independente da natureza do processo de “escolha”, os resultados revelam que a presença de filhos, em qualquer nível de escolaridade, tende a impulsionar as mulheres para ocupações autônomas.

4.3 SALÁRIOS

Neste subcapítulo busca-se responder como os salários das mulheres associam-se à presença de filhos. O propósito central é analisar como a presença de filhos na família relaciona-se com o salário-hora das mulheres, contrastando com os resultados para os homens. A hipótese a ser testada é a existência de penalidade salarial para as mulheres devido à maternidade. Para tanto, utilizou-se um modelo de regressão linear múltipla para o logaritmo natural do salário-hora, com resíduo corrigido para viés de seleção amostral, através da técnica de correção de Heckman. Assim como nas demais análises, foram estimadas equações para mulheres e homens, separadamente.

A amostra selecionada consiste em todos os adultos de 25 a 49 anos, chefes da família ou cônjuges do chefe. Os indivíduos que não estavam trabalhando foram incluídos porque, como será visto adiante, no Subcapítulo 4.3.1, suas informações são necessárias para a correta estimação da equação de seleção no modelo de Heckman, que fornece a probabilidade de um indivíduo estar ocupado e, assim, de ser observado o seu salário.

Entre os ocupados, cujas informações compõem a equação de rendimentos no modelo de Heckman, foram incluídos apenas aqueles que declararam tanto o

rendimento do trabalho principal quanto o número de horas trabalhadas. Cabe ressaltar que aqueles cujos rendimentos ou jornada de trabalho não foram declarados, foram excluídos da análise, sob o pressuposto de que a não declaração destas informações é aleatória e independe do nível salarial ou das horas de trabalho. Portanto, a amostra total é composta de 60.276 mulheres e 46.439 homens, sendo que destes 35.204 mulheres e 39.919 homens estavam ocupados⁸.

4.3.1 Considerações sobre o modelo de seleção de Heckman

O pressuposto básico dos modelos de regressão em geral é que os indivíduos que fazem parte da amostra são aleatoriamente distribuídos. Assumir este pressuposto seria o mesmo que dizer que não existe viés de seleção para o mercado de trabalho segundo características diversas, principalmente de capital humano e situação familiar. Entretanto, conforme abordado no Subcapítulo 4.1, a probabilidade de participação no mercado de trabalho é influenciada por características individuais, familiares e geográficas. A participação no mercado de trabalho não sendo, portanto, um evento aleatório, não seria prudente considerar que o fato de o indivíduo estar ocupado, e de serem observadas sua remuneração e jornada de trabalho, seja um evento aleatoriamente distribuído na amostra da PED Metropolitana de 2013.

Este é um problema clássico nas análises sobre mercado de trabalho, denominado seletividade amostral. Esta seletividade, no caso dos salários, ocorre porque apenas são observadas as informações sobre remuneração para os indivíduos que participam do mercado de trabalho e que estão ocupados. Sabe-se, por exemplo, que o salário de reserva das mulheres com filhos é maior do que o daquelas que não têm filhos, pois a presença da criança implica em custos adicionais, como a necessidade de pagar por serviços de cuidado (Heckman, 1979; Becker, 1991; Scorzafave e Menezes-Filho, 2001). Se o salário de reserva for maior do que o salário oferecido no mercado de trabalho, a mulher não ofertará sua força de trabalho.

⁸ A amostra de ocupados é a mesma utilizada anteriormente para analisar a qualidade do posto de trabalho em relação à precariedade e à jornada de trabalho – Seções 4.2.1 e 4.2.2.

Os salários das mulheres que trabalham são observados, mas não é possível contabilizar qual seria o salário daquelas que não estão ocupadas. A solução oferecida por Heckman (1979) foi considerar, além das variáveis que afetam o salário propriamente dito, outras variáveis que influenciam a probabilidade da mulher trabalhar e de seu rendimento ser observado. Esta solução consiste numa técnica que corrige o viés de seleção e fornece estimadores que representam os parâmetros populacionais.

A partir da máxima verossimilhança, duas equações estimadas são estimadas simultaneamente – a equação de seleção, que calcula a probabilidade de serem observados os salários, e a equação de rendimentos, que fornece estimativas para os salários propriamente ditos. Para a equação de seleção, a variável dependente é dicotômica e indica se a pessoa está ocupada ou não. As variáveis independentes selecionadas são as mesmas utilizadas para estimar a probabilidade de participação no mercado de trabalho, tópico estudado no Subcapítulo 4.1. Para a equação de rendimentos, a variável dependente é o logaritmo natural do salário-hora. As variáveis independentes dizem respeito aos atributos individuais – idade, escolaridade e cor; familiares – presença e número de filho em idade pré-escolar e idade escolar; características ocupacionais – formalização, posição e tipo de ocupação; e geográfica – região metropolitana de residência.

4.3.2 Análises descritivas dos salários

A TAB 4.3.1 apresenta, para as mulheres, os valores médios do salário-hora e de outras variáveis que influenciam os rendimentos observados, como idade, escolaridade, cor, presença de filhos, características ocupacionais e região metropolitana de residência. Na TAB 4.3.2 são apresentados os valores médios para os homens.

Apesar de não ser o foco do presente estudo, é pertinente comentar que, na comparação dos salários-hora de homens e mulheres, é bastante contundente o diferencial de salários por sexo. O nível de escolaridade feminino é superior ao masculino, mas a remuneração média recebida pelas mulheres é inferior à dos

homens. As mulheres ocupadas recebem, em média, R\$9,68 por hora trabalhada, o que equivale a 79,2% do salário-hora médio masculino, de R\$12,22. Parte da explicação pode ser encontrada na maior proporção de homens em ocupações formais, que pagam salários melhores. A categoria de ocupação formal engloba os empregados com carteira assinada e os trabalhadores que contribuem para a previdência.

TABELA 4.3.1 – Valores médios para o salário-hora e variáveis explicativas utilizadas na equação de rendimentos, segundo presença de filhos, para mulheres, regiões metropolitanas, 2013.

Variável	MULHERES				
	Total	Sem filhos	Com filho - pré-escolar	Com filho - escolar	Com filhos - ambas as idades
Salário-hora	9,68	10,09	10,23	8,90	8,69
Idade	37,4	39,4	33,3	37,4	33,9
Idade ao quadrado	1442,1	1604,9	1142,6	1429,9	1173,2
Instrução [menos que Fundamental]	0,2263	0,2359	0,1285	0,2626	0,2532
Instrução [Fundamental completo]	0,1580	0,1456	0,1332	0,1855	0,1921
Instrução [Médio completo]	0,4473	0,4243	0,5432	0,4246	0,4555
Instrução [Superior completo]	0,1684	0,1942	0,1950	0,1272	0,0991
Cor [Branca]	0,4915	0,4971	0,5105	0,4772	0,4676
Cor [Parda e outras]	0,4226	0,4186	0,4103	0,4309	0,4431
Cor [Preta]	0,0858	0,0844	0,0792	0,0919	0,0893
Filho em Idade Pré-Escolar [Sim]	0,2639	0	1	0	1
Filho em Idade Escolar [Sim]	0,3464	0	0	1	1
Formal [Sim]	0,7200	0,7438	0,7375	0,6953	0,6337
Setor_Ativ [Indústria]	0,1223	0,1196	0,1394	0,1162	0,1222
Setor_Ativ [Construção]	0,0073	0,0078	0,0080	0,0072	0,0037
Setor_Ativ [Comércio]	0,1688	0,1620	0,1892	0,1589	0,1932
Setor_Ativ [Serviços]	0,6950	0,7032	0,6572	0,7122	0,6746
Setor_Ativ [Outros]	0,0066	0,0074	0,0062	0,0055	0,0063
Posição Ocup [Empregado]	0,8148	0,8195	0,8146	0,8183	0,7820
Posição Ocup [Autônomo]	0,1409	0,1339	0,1348	0,1459	0,1734
Posição Ocup [Empregador]	0,0210	0,0211	0,0248	0,0183	0,0213
Posição Ocup [Profis. Liberal]	0,0100	0,0120	0,0108	0,0060	0,0088
Posição Ocup [Dono Negóc. Fam.]	0,0122	0,0120	0,0142	0,0106	0,0135
Posição Ocup [Trabalhador Fam.]	0,0011	0,0014	0,0008	0,0010	0,0010
Região [Belo Horizonte]	0,1044	0,1083	0,0858	0,1148	0,0900
Região [Fortaleza]	0,1056	0,1062	0,1120	0,0996	0,1068
Região [Porto Alegre]	0,0975	0,1046	0,0933	0,0903	0,0877
Região [Recife]	0,0830	0,0914	0,0750	0,0751	0,0751
Região [Salvador]	0,0962	0,1052	0,0935	0,0891	0,0742
Região [São Paulo]	0,5133	0,4843	0,5404	0,5311	0,5661

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

TABELA 4.3.2 – Valores médios para o salário-hora e variáveis explicativas utilizadas na equação de rendimentos, segundo presença de filhos, para homens, regiões metropolitanas, 2013.

Variável	HOMENS				
	Total	Sem filhos	Com filho - pré-escolar	Com filho - escolar	Com filhos - ambas as idades
Salário-hora	12,22	12,53	12,39	12,02	11,04
Idade	37,2	38,3	34,0	39,1	35,7
Idade ao quadrado	1430,8	1523,2	1193,2	1563,7	1307,0
Instrução [menos que Fundamental]	0,2569	0,2657	0,1809	0,2991	0,2964
Instrução [Fundamental completo]	0,1837	0,1737	0,1894	0,1878	0,2028
Instrução [Médio completo]	0,4356	0,4145	0,5020	0,4200	0,4145
Instrução [Superior completo]	0,1238	0,1461	0,1277	0,0931	0,0862
Cor [Branca]	0,4899	0,4889	0,5045	0,4810	0,4805
Cor [Parda e outras]	0,4174	0,4164	0,4149	0,4207	0,4204
Cor [Preta]	0,0927	0,0947	0,0806	0,0982	0,0991
Filho em Idade Pré-Escolar [Sim]	0,3460	0	1	0	1
Filho em Idade Escolar [Sim]	0,3252	0	0	1	1
Formal [Sim]	0,7819	0,7816	0,7959	0,7828	0,7543
Setor_Ativ [Indústria]	0,2006	0,1814	0,2237	0,2090	0,2142
Setor_Ativ [Construção]	0,1479	0,1518	0,1314	0,1492	0,1623
Setor_Ativ [Comércio]	0,1841	0,1761	0,1989	0,1750	0,2020
Setor_Ativ [Serviços]	0,4453	0,4704	0,4223	0,4430	0,3986
Setor_Ativ [Outros]	0,0221	0,0203	0,0236	0,0238	0,0229
Posição Ocup [Empregado]	0,7583	0,7472	0,7867	0,7522	0,7558
Posição Ocup [Autônomo]	0,1801	0,1913	0,1524	0,1824	0,1868
Posição Ocup [Empregador]	0,0410	0,0401	0,0427	0,0445	0,0350
Posição Ocup [Profis. Liberal]	0,0071	0,0094	0,0056	0,0041	0,0064
Posição Ocup [Dono Negóc. Fam.]	0,0132	0,0116	0,0123	0,0164	0,0156
Posição Ocup [Trabalhador Fam.]	0,0003	0,0004	0,0003	0,0003	0,0004
Região [Belo Horizonte]	0,0965	0,1002	0,0832	0,1089	0,0865
Região [Fortaleza]	0,1139	0,1114	0,1225	0,1079	0,1171
Região [Porto Alegre]	0,0973	0,1055	0,0938	0,0899	0,0858
Região [Recife]	0,0836	0,0897	0,0817	0,0780	0,0738
Região [Salvador]	0,0933	0,1046	0,0884	0,0862	0,0723
Região [São Paulo]	0,5154	0,4885	0,5303	0,5290	0,5645

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

As mulheres com filho em idade pré-escolar são as que recebem, em média, os maiores salários-hora, R\$ 10,23, seguidas de perto pelo subgrupo de mulheres sem filhos (que recebem, em média, R\$10,09 por hora de trabalho). Esta remuneração equivale a 82,6% da remuneração dos homens que também têm filho em idade pré-escolar.

A princípio, poderia ser dito que ter filho pequeno favorece as mulheres, em termos de salários. Entretanto, o que parece estar por trás deste resultado é um efeito de composição. O subgrupo de mulheres com filho pequeno, em relação ao

total e aos outros subgrupos, é mais jovem e possui maior escolaridade. Enquanto que, para o total de mulheres ocupadas, 61,6% possui pelo menos o ensino médio completo, 73,8% das mulheres com filho pequeno estão nesta faixa de escolaridade, sendo que 19,5% atinge a escolaridade máxima captada, superior completo.

Já para as mulheres que têm filhos tanto em idade pré-escolar quanto em idade escolar, o salário-hora médio é o menor observado, R\$ 8,69. Estas mulheres são também bastante jovens, mas têm escolaridade bastante inferior às demais mulheres. Para estas mulheres com filhos em ambas as faixas de idade, 55,5% possuem ao menos ensino médio completo, sendo que apenas 9,9% possui ensino superior completo.

4.3.3 Associação entre o salário-hora e a presença de filhos

Com o objetivo de verificar a associação entre a presença de filhos e a remuneração das mulheres, líquida de efeitos de composição, como as diferenças de educação, idade e características do posto de trabalho, foram estimadas equações de salários para mulheres e homens separadamente. A intenção é analisar explicitamente se, no caso brasileiro, pode-se afirmar que existem indícios de haver uma penalidade salarial pela maternidade, além de investigar se a presença de filhos associa-se, de alguma forma, aos rendimentos masculinos.

Na TAB 4.3.3 são apresentados os coeficientes para a equação de seleção para mulheres e homens, cujo resultado informa se o salário-hora do indivíduo é observado ou não, ou seja, se o indivíduo está ocupado ou não. Conforme indicado anteriormente, as variáveis utilizadas na equação de seleção foram as mesmas empregadas na análise da probabilidade de participação no mercado de trabalho.

TABELA 4.3.3 – Coeficientes da equação de seleção do modelo de Heckman para probabilidade de estar ocupado(a), mulheres e homens, segundo modelo de regressão probit, regiões metropolitanas, 2013.

Equação de Seleção [Probabilidade de estar Ocupado(a)]	Coeficientes	
	Mulheres	Homens
Idade	0,1001 *** (0,0110)	0,0923 *** (0,0153)
Idade ao quadrado	-0,0014 *** (0,0001)	-0,0013 *** (0,0002)
Instrução [Fundamental completo]	0,1084 *** (0,0196)	0,0844 ** (0,0266)
Instrução [Médio completo]	0,2621 *** (0,0163)	0,2104 *** (0,0222)
Instrução [Superior completo]	0,7793 *** (0,0258)	0,4696 *** (0,0393)
Cor [Branca]	-0,0702 *** (0,0163)	0,0709 ** (0,0236)
Cor [Preta]	0,0056 ns (0,0222)	-0,0422 ns (0,0298)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	-0,2828 *** (0,0165)	0,0178 ns (0,0230)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	-0,6227 *** (0,0326)	-0,0138 ns (0,0420)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	-0,0758 *** (0,0150)	0,0447 * (0,0226)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	-0,1346 *** (0,0270)	-0,0049 ns (0,0403)
Idoso 65+ na Família [Sim]	-0,1617 *** (0,0360)	-0,0945 ns (0,0602)
Presença de Cônjuge [Sim]	-0,3706 *** (0,0181)	0,2408 *** (0,0267)
Nº Adultos na Família [1]	-0,0757 *** (0,0182)	-0,0731 * (0,0302)
Nº Adultos na Família [2 ou mais]	-0,1421 *** (0,0310)	-0,0603 ns (0,0576)
Região [Belo Horizonte]	-0,0719 *** (0,0197)	0,0293 ns (0,0291)
Região [Fortaleza]	0,0522 ** (0,0188)	0,1803 *** (0,0265)
Região [Porto Alegre]	0,0452 * (0,0185)	0,0119 ns (0,0260)
Região [Recife]	-0,2232 *** (0,0185)	-0,1071 *** (0,0256)
Região [Salvador]	-0,1848 *** (0,0194)	-0,1437 *** (0,0267)
Constante	-1,1352 *** (0,2023)	-0,8678 ** (0,2798)
Número de obs.	60276	46439

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos entre parênteses;

Níveis de significância: ***≤0,001; **≤0,010; *≤0,050; .≤0,100; ns não significativo a 10%.

Para ambos os sexos, a idade e o nível de escolaridade associam-se positivamente com a probabilidade de estarem ocupados, sendo que esta probabilidade é decrescente com a idade. Ser da cor branca diminui a probabilidade da mulher estar ocupada, mas aumenta a probabilidade do homem. Para as mulheres, as presenças de filhos, de idoso, de cônjuge e de outros adultos na família diminuem a probabilidade de ocupação. Para os homens, a maioria das variáveis que indicam a composição familiar não se mostram significativamente associadas à probabilidade de estarem ocupados. As exceções são a presença de cônjuge e a presença de um filho em idade escolar, que aumentam a probabilidade, e a presença de outro adulto na família, que diminui a probabilidade do homem estar ocupado.

Na TAB 4.3.4 são exibidos os coeficientes para a equação de rendimentos, de mulheres e de homens. Nota-se que, para as mulheres, a presença de filho, tanto em idade pré-escolar quanto em idade escolar, associa-se negativamente com o salário-hora. Para os homens, as variáveis que indicam a presença de filhos são estatisticamente significativas a apenas 10% e 5% de significância para dois ou mais filhos em idade pré-escolar e dois ou mais filhos em idade escolar, respectivamente.

Comparadas às mulheres sem filhos, as mulheres com um filho em idade pré-escolar recebem cerca de 7,1% a menos e as mulheres com dois ou mais filhos nesta idade ganham menos 16,9%, aproximadamente, para cada hora de trabalho, mantidas as demais variáveis constantes.⁹ A diminuição percentual no salário-hora das mulheres associada à presença de filhos em idade escolar é menor, cerca de 2,9% a menos para um filho e 5,9% a menos para dois ou mais filhos em idade escolar, em comparação com mulheres sem filho.

⁹ Como a variável dependente está na forma logarítmica, o efeito das variáveis independentes pode ser interpretado em termos de mudança percentual no salário-hora, mantidas as demais variáveis constantes. A diferença percentual exata é encontrada através do cálculo da semi elasticidade, dada por $100 * [\exp(\beta) - 1]$.

TABELA 4.3.4 (Parte I)- Coeficientes da equação de salários do modelo de Heckman, mulheres e homens, segundo modelo de regressão linear, regiões metropolitanas, 2013.

(continua)

Equação de Salários [Logaritmo do Salário-Hora]	Coeficientes	
	Mulheres	Homens
Idade	0,0498 *** (0,0072)	0,0337 *** (0,0058)
Idade ao quadrado	-0,0006 *** (0,0001)	-0,0003 *** (0,0001)
Instrução [Fundamental completo]	0,1595 *** (0,0130)	0,1415 *** (0,0096)
Instrução [Médio completo]	0,3868 *** (0,0111)	0,3718 *** (0,0087)
Instrução [Superior completo]	1,3432 *** (0,0167)	1,2117 *** (0,0163)
Cor [Branca]	0,0647 *** (0,0099)	0,0883 *** (0,0086)
Cor [Preta]	-0,0392 ** (0,0135)	-0,0320 ** (0,0109)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	-0,0734 *** (0,0114)	-0,0045 ns (0,0083)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	-0,1850 *** (0,0281)	-0,0396 . (0,0146)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	-0,0294 ** (0,0093)	-0,0091 ns (0,0082)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	-0,0604 *** (0,0183)	-0,0314 * (0,0146)
Formal [Sim]	0,1143 *** (0,0107)	0,1683 *** (0,0121)
Setor_Ativ [Indústria]	-0,0941 *** (0,0110)	0,0568 *** (0,0089)
Setor_Ativ [Construção]	0,1478 *** (0,0395)	0,0741 *** (0,0110)
Setor_Ativ [Comércio]	-0,1456 *** (0,0108)	-0,1148 *** (0,0101)
Setor_Ativ [Outros]	-0,0542 ns (0,0448)	-0,0390 . (0,0229)
Posição Ocup [Autônomo]	-0,1385 *** (0,0175)	0,1565 *** (0,0132)
Posição Ocup [Empregador]	0,4618 *** (0,0346)	0,5765 *** (0,0235)
Posição Ocup [Profis. Liberal]	0,3794 *** (0,0450)	0,2149 *** (0,0532)
Posição Ocup [Outros]	-0,0868 . (0,0504)	-0,0221 ns (0,0489)

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos entre parênteses;

Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; . $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

TABELA 4.3.4 (Parte II)- Coeficientes da equação de salários do modelo de Heckman, mulheres e homens, segundo modelo de regressão linear, regiões metropolitanas, 2013.

(fim)

Equação de Salários [Logaritmo do Salário-Hora]	Coeficientes	
	Mulheres	Homens
Região [Belo Horizonte]	-0,0746 *** (0,0115)	0,0206 * (0,0105)
Região [Fortaleza]	-0,3506 *** (0,0125)	-0,3366 *** (0,0096)
Região [Porto Alegre]	0,0059 ns (0,0108)	-0,0238 * (0,0094)
Região [Recife]	-0,4179 *** (0,0125)	-0,3304 *** (0,0099)
Região [Salvador]	-0,3497 *** (0,0124)	-0,2715 *** (0,0103)
Constante	0,3095 * (0,1362)	0,9097 *** (0,1056)
Lambda	0,4554 *** (0,0249)	-0,1013 *** (0,0138)
Número de obs.	60276	46439
Número de obs. não censuradas	35204	39919
Wald chi2 (25)	12968,24	15829,22
Wald teste independência equações (rho=0): chi2	253,00	53,22
Prob>chi2(1)	0,0000	0,0000

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão robustos entre parênteses;

Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

A extensa literatura sobre retornos educacionais, que remonta a Mincer (1974), mostra que maiores níveis de escolaridade aumentam o salário-hora (Sachsida et al., 2004). Para os adultos da amostra, ter o ensino médio completo associa-se a um aumento de 47,2% e 45,0% no salário-hora de mulheres e homens, respectivamente, em relação ao salário daqueles sem escolaridade, mantidas as demais variáveis constantes. O retorno é expressivamente superior para os indivíduos com ensino superior completo – um aumento de 283,1% no salário-hora das mulheres e de 235,9% no salário-hora dos homens, mantendo fixas as demais variáveis.

Os resultados encontrados apontam para importante diferencial de salários entre as mulheres segundo a presença de filhos e mostram que o efeito negativo da presença de filho pequeno é superior ao da presença de filho em idade escolar, o que coincide com as expectativas, tendo em vista que filhos em idade pré-escolar demandam mais atenção e cuidados por parte dos adultos do que as crianças

que já frequentam a escola. A penalidade salarial associada à presença de filho está de acordo com diversos trabalhos anteriores que mostraram que mulheres com filhos recebem salários inferiores aos das mulheres sem filhos.

A insuficiência de políticas de apoio à família (Waldfogel, 1998), aliada aos papéis distintos desempenhados por mulheres e homens na esfera doméstica (Hersch e Stratton, 2000; Korenman et. al., 2005), penalizam as mulheres com filhos, refletindo em salários menores. Mulheres com filhos, visando atender simultaneamente à necessidade de obter renda através do trabalho e às exigências da família, são mais propensas a trabalharem em tempo parcial e em ocupações autônomas, conforme apontado nos resultados do Subcapítulo 4.2. Os empregos mais flexíveis geralmente oferecem menores salários, o que, em parte, explica a penalidade observada (Korenman et. al. 2005; Gough e Noonan, 2013).

Outras hipóteses apontadas na literatura para o menor salário observado para as mães são a existência de discriminação por parte do empregador (Correl et. al., 2007) e a possibilidade de seletividade entre as mulheres (Gough e Noonan, 2013). De qualquer forma, os dados revelam indícios bastante contundentes de que a penalidade salarial da maternidade é uma realidade nas regiões metropolitanas brasileiras.

4.4 RISCOS DE DESEMPREGO

Neste subcapítulo, são comparados os riscos de desemprego, de homens e mulheres adultos, residentes nas regiões metropolitanas selecionadas. A comparação é realizada através de métodos de análise de sobrevivência. Especificamente, o objetivo principal é investigar como a presença de filhos na família associa-se com o risco de desemprego das mulheres e dos homens.

A amostra selecionada é constituída por indivíduos entre 25 e 49 anos, na posição de responsável pela família ou cônjuge do responsável, e que participam do mercado de trabalho, na condição de ocupados ou desempregados. Foram incluídos apenas os indivíduos classificados como assalariados do setor privado

no trabalho principal atual ou no último trabalho, para os que estavam desempregados no momento da entrevista. Desse modo, a subamostra utilizada nesta análise é composta por um total de 24.975 mulheres e 34.845 homens, cujas informações foram ponderadas pelos pesos amostrais disponíveis na base de dados. A opção por não considerar outros tipos de trabalhadores, como empregados no setor público, autônomos, profissionais liberais e outros, deve-se ao fato de os riscos basais de desemprego nestas categorias serem provavelmente distintos dos empregados assalariados do setor privado.

O evento de interesse, neste caso, é a ocorrência de desemprego. O tempo até a ocorrência do evento é medido em meses. Esta variável é computada a partir da pergunta retrospectiva sobre o tempo de permanência no último trabalho, para os desempregados, e tempo de permanência no trabalho atual, para os ocupados. Os indivíduos ocupados são censurados à direita, mas a duração do emprego atual é levada em consideração nas análises. Devido à falta de informações retrospectivas sobre o tempo no último emprego daqueles indivíduos que, porventura, tenham transitado do emprego diretamente para a inatividade, a análise centra-se unicamente no risco de desemprego e não no risco de saída do emprego.

Como os dados da PED não permitem incluir as mulheres inativas na presente análise, uma vez mais deve-se enfatizar que as probabilidades encontradas dizem respeito unicamente à saída do emprego para o desemprego, e não à saída do emprego. Caso fosse possível estimar os riscos de saída do emprego (para o desemprego ou para a inatividade), é razoável supor que a presença de filhos teria um impacto muito maior do que mostram os resultados exibidos adiante. Esta suposição baseia-se nas análises já realizadas sobre participação da mulher no mercado de trabalho, realizadas no subcapítulo 4.1, que mostrou que as chances de a mulher ofertar sua força de trabalho é significativamente menor quando ela tem filhos. E, sobretudo, esta hipótese está ancorada na revisão bibliográfica, que recorrentemente afirma a permanência das responsabilidades das mulheres pelo cuidado com os filhos e o impacto que esta responsabilidade tem sobre diversos aspectos da inserção feminina no mercado de trabalho. Apesar de não realizar uma análise focada nas circunstâncias

familiares, Guimarães et. al. (2010), utilizando a Pesquisa Mensal de Emprego, encontraram que as probabilidades de transição do emprego para a inatividade é sempre superior para as mulheres.

4.4.1 Análises descritivas do tempo de permanência no emprego

O tempo médio de permanência no emprego dos adultos que trabalham ou trabalhavam como empregados assalariados do setor privado é apresentado na TAB 4.4.1, que evidencia contrastes interessantes entre homens e mulheres. O tempo médio das mulheres é de 47,2 meses e o tempo médio dos homens é de 58,6 meses, uma diferença de pouco mais de 11 meses.

Ter filho em idade pré-escolar diminui a permanência da mulher para 42,3 meses no emprego, em média. Quando a mulher tem filho em ambas as idades, o tempo médio diminui drasticamente para 34,9 meses. Em comparação às mulheres sem filhos, aquelas com filhos em ambas as faixas etárias permanecem, em média, menos um ano e meio a menos no mesmo emprego. Para os homens, a presença de filho em idade pré-escolar também associa-se a um tempo médio inferior ao dos homens sem filhos, mas a redução é bem menor. Já o subgrupo de homens que tem filho em idade escolar exibe o maior tempo de médio de permanência no emprego, 66,9 meses. Entre homens e mulheres que contam com a presença de filho em idade escolar, a diferença por sexo chega a 22,7 meses a mais no emprego, em média, a favor dos homens.

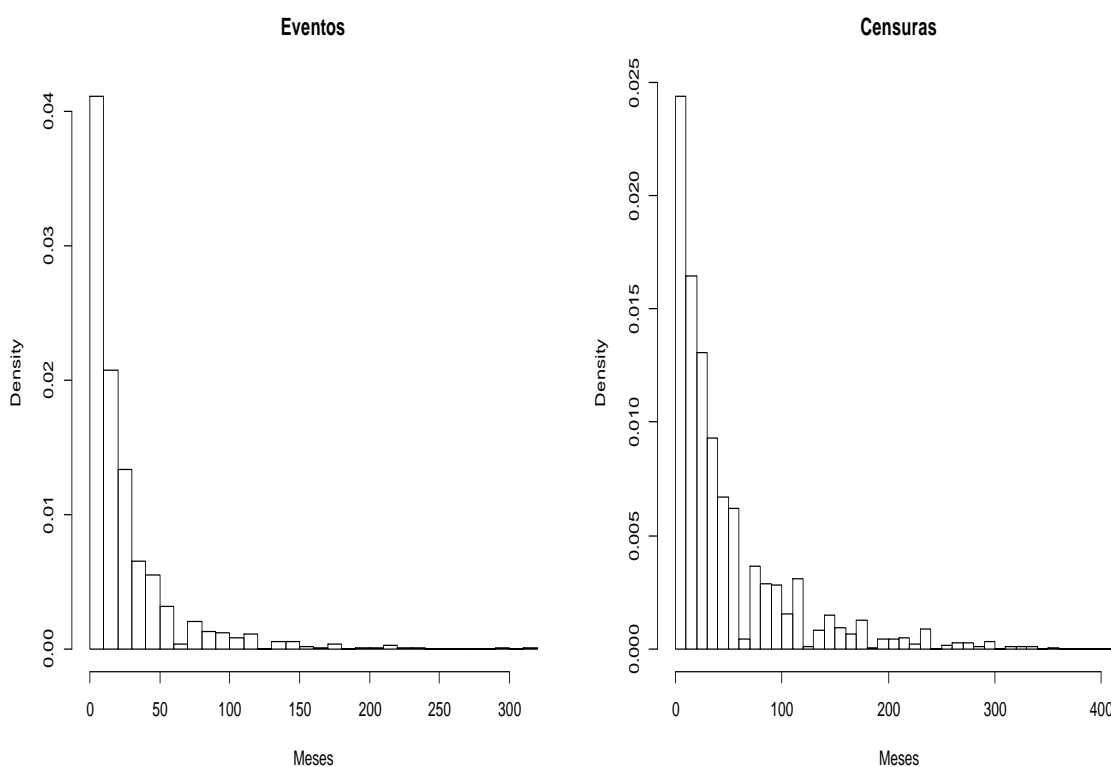
TABELA 4.4.1 – Tempo médio de permanência no emprego para mulheres e homens, empregados e ex-empregados assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.

	Tempo médio de permanência no emprego (em meses)	
	Mulheres	Homens
Sem filhos	53,3	59,2
Com filho em idade pré-escolar (apenas)	42,3	52,7
Com filho em idade escolar (apenas)	44,2	66,9
Com filho em ambas as idades	34,9	53,6
Total	47,2	58,6

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

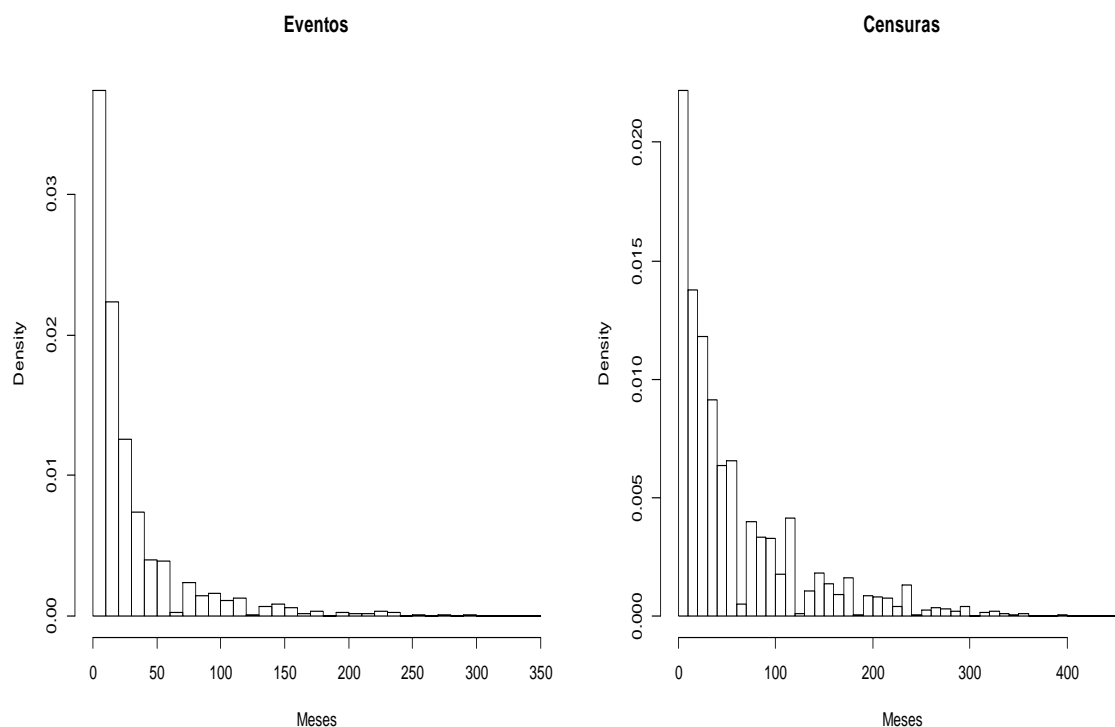
O GRÁF 4.4.1 exibe a distribuição do tempo de permanência no emprego das mulheres que sofreram o evento – aquelas que ficaram desempregadas – e a distribuição do tempo de duração do emprego para as observações censuradas, que correspondem às mulheres ocupadas. A partir dos histogramas exibidos no GRÁF 4.4.1, observa-se que os tempos de duração do emprego concentram-se no início da distribuição. Para os homens, os tempos também encontram-se mais frequentemente no início da distribuição, conforme pode ser observado no GRÁF 4.4.2. Para ambos os sexos, a maior parte das ocorrências de desemprego ocorreu antes de 50 meses de permanência no emprego.

GRÁFICO 4.4.1 – Distribuição do tempo de permanência no emprego para mulheres que sofreram o evento (desempregadas) e mulheres censuradas (ocupadas), assalariadas do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

GRÁFICO 4.4.2 – Distribuição do tempo de permanência no emprego para homens que sofreram o evento (desempregados) e homens censurados (ocupados), assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

4.4.2 Permanência no emprego e risco de desemprego

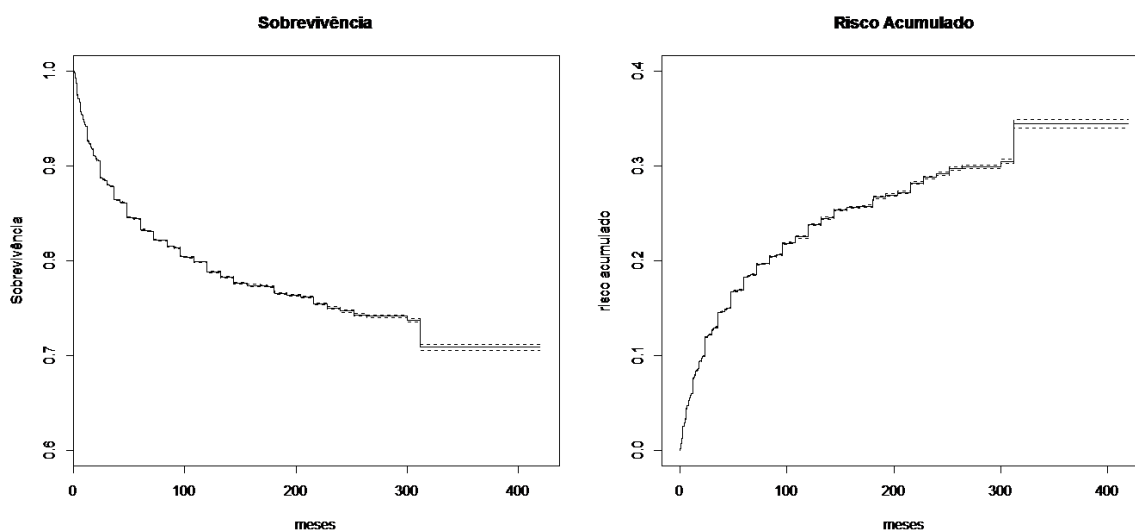
O estimador de Kaplan-Meier permite estimar a função de “sobrevivência” no emprego¹⁰ na presença de dados censurados. Este método é bastante útil porque, além de incluir a informação dos dados censurados, não faz qualquer suposição sobre a distribuição do tempo de sobrevivência.

O GRÁF 4.4.3 exibe as curvas de permanência no emprego e de risco acumulado de desemprego, estimadas a partir da função de sobrevivência pelo método Kaplan-Meier, para as mulheres. No GRÁF 4.4.4 são exibidas as curvas para os homens. A probabilidade de permanência no tempo 0 é igual a 1 e tende a diminuir ao longo dos meses. Como os gráficos estão na mesma escala para

¹⁰ No presente estudo, o termo “sobrevivência” é utilizado para se referir à permanência no emprego, entendida como a não ocorrência de desemprego.

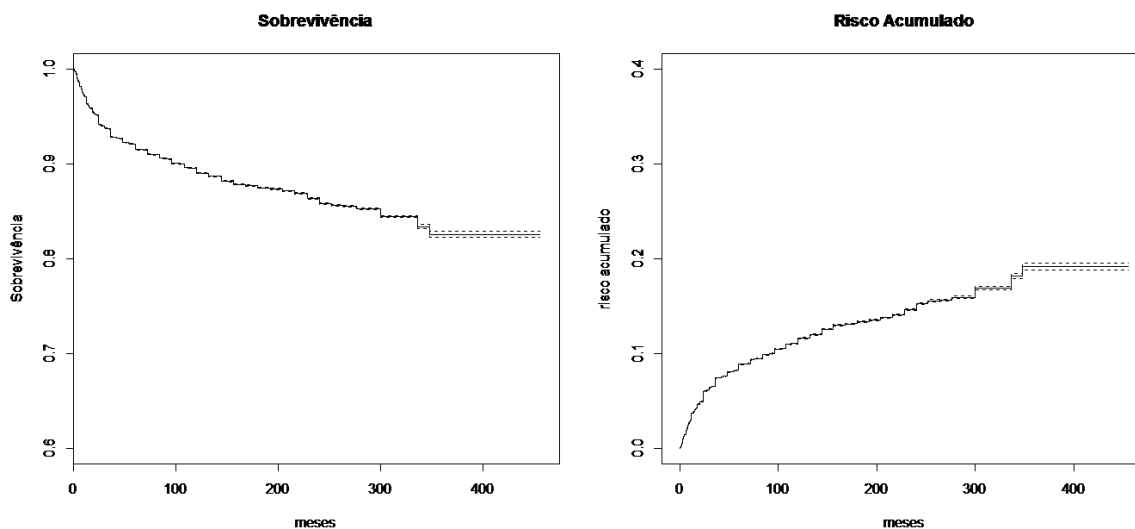
homens e mulheres, é possível observar diretamente que a “sobrevivência” no emprego é menor para as mulheres e o risco de desemprego é notadamente superior.

GRÁFICO 4.4.3 – Curvas de “sobrevivência” no emprego e de risco de desemprego acumulados para mulheres, empregadas e ex-empregadas assalariadas do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

GRÁFICO 4.4.4 – Curvas de “sobrevivência” no emprego e de risco de desemprego acumulados para homens, empregados e ex-empregados assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.

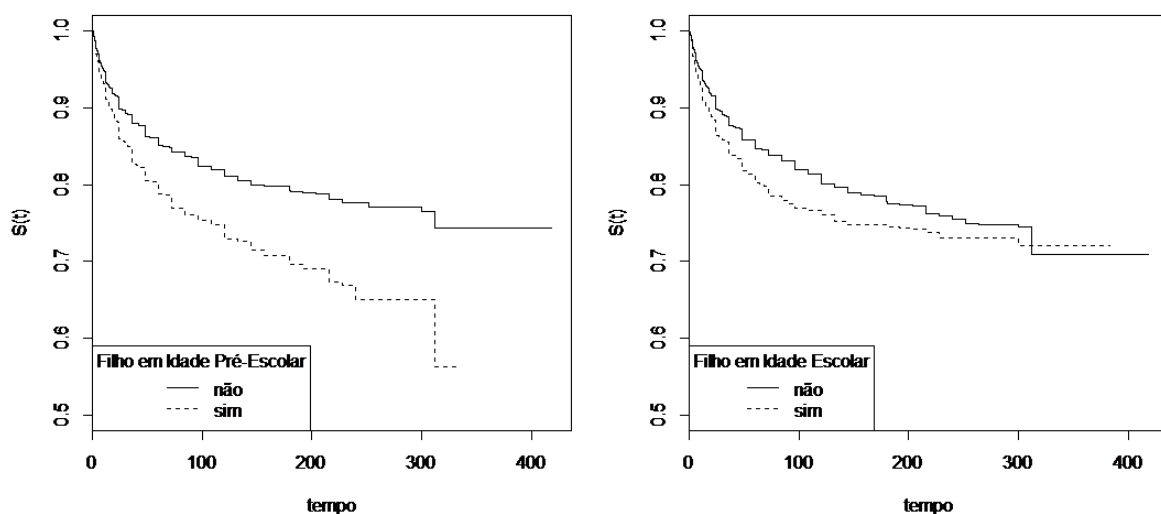


Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Um exemplo rápido desta diferença entre os sexos pode ser retirado a partir de uma medida robusta, qual seja, o tempo de permanência do último decil da distribuição da função de sobrevivência. Cerca de 90% dos homens continua empregado após 104 meses no emprego, enquanto que 90% das mulheres continua no mesmo emprego após 24 meses apenas.

O método Kaplan-Meier também permite comparar e testar a igualdade entre as curvas de sobrevivência de diversos subgrupos. O GRÁF 4.4.5 apresenta curvas de “sobrevivência” no emprego estratificadas por duas variáveis, presença de filho em idade pré-escolar e presença de filho em idade escolar, para as mulheres. Observa-se que as mulheres que têm filho em idade pré-escolar apresentam probabilidades de permanência no emprego bastante inferiores, em comparação com as mulheres que não têm filhos nestas condições. Para o grupo de mulheres que tem filho em idade escolar, a diminuição na probabilidade de permanência no emprego é bem menor. Em ambos os casos, os testes de log-rank e Peto indicam que ambas as curvas estratificadas são estatisticamente diferentes, a um nível de significância menor que 1%; o que significa que existem diferenças entre as funções de risco de desemprego entre mulheres que têm ou não filho pequeno, tanto em idade pré-escolar quanto em idade escolar.

GRÁFICO 4.4.5 – Curvas de “sobrevivência” estratificadas segundo a presença de filhos em idade pré-escolar e idade escolar para mulheres, empregadas assalariadas do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.

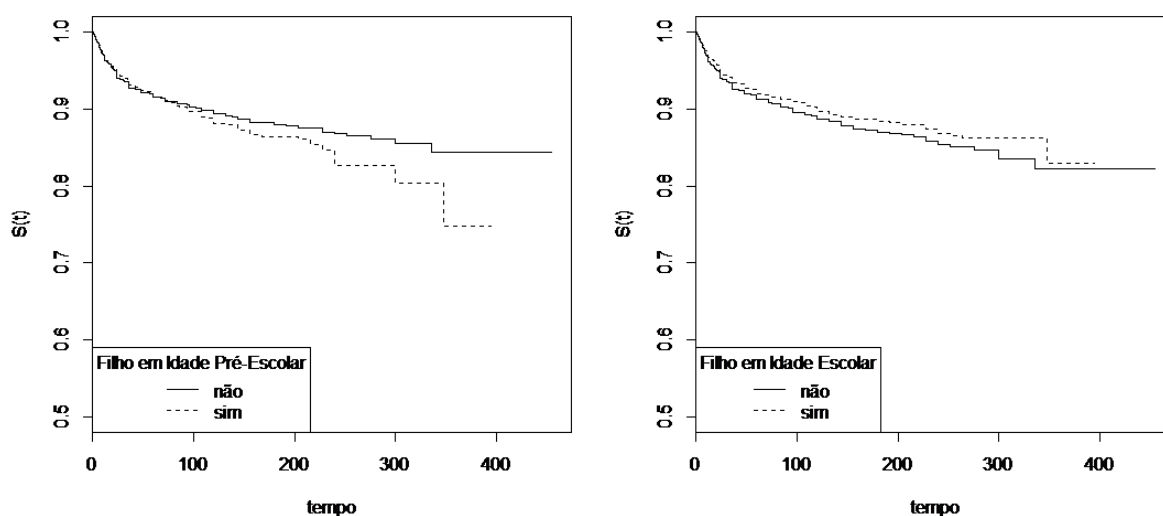


Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

O GRÁF 4.4.6 apresenta as curvas de “sobrevivência” no emprego estratificadas por presença de filho para os homens. Para as curvas estratificadas por presença de filho em idade pré-escolar, os testes de log-rank e Peto indicam aceitação da hipótese nula de que o risco é o mesmo para os estratos desta variável. Esta aceitação da hipótese nula aponta que, estatisticamente, não existem diferenças nas probabilidades de permanência no emprego entre homens que têm filhos em idade pré-escolar e homens que não tem filhos nesta faixa etária.

Visualmente, nota-se que ter filho em idade escolar aumenta a probabilidade de permanência no emprego para os homens, em qualquer tempo. Os testes de log-rank e Peto corroboram o resultado, indicando que as curvas são estatisticamente diferentes, a menos de 5% de significância.

GRÁFICO 4.4.6 – Curvas de “sobrevivência” estratificadas segundo a presença de filhos em idade pré-escolar e idade escolar para homens, empregados assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

4.4.3 Associação entre o risco de desemprego e a presença de filhos

Foram estimados modelos de Cox, para cada sexo separadamente, com o intuito de avaliar a associação o risco de desemprego de homens e mulheres e o

número de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar, controlando pela idade, nível de escolaridade, cor, setor de atividade e região metropolitana. A TAB 4.4.2 apresenta os resultados do modelo de Cox para mulheres e homens, em termos de risco relativo associado a cada uma das variáveis independentes. Riscos relativos com valores maiores que 1 indicam que as variáveis aumentam o risco de desemprego e valores menores que 1 apontam para redução do risco relativo de desemprego. De modo geral, para homens e mulheres, o risco de desemprego é maior para indivíduos mais jovens, com menores níveis de escolaridade, de cor preta e empregados no setor de construção.

Confirmando a hipótese do estudo, a presença de filho mostra-se um importante fator de risco de desemprego para as mulheres. Mulheres com um filho em idade pré-escolar têm um risco relativo 18,3% maior de desemprego e mulheres com dois ou mais filhos nesta faixa etária apresentam 64,7% maior risco de desemprego. A presença de um filho em idade escolar aumenta o risco de desemprego em 16,2% e dois filhos em idade escolar associam-se a um aumento de 25,7% no risco. Para os homens, a presença de um filho associa-se de modo significativo com o risco de desemprego, reduzindo-o em -13,3% se o filho está em idade pré-escolar e em -11,4% se o filho está em idade escolar.

Maiores tempos de permanência no emprego estão associados a maiores níveis de experiência e de produtividade do trabalho, além de maiores oportunidades de qualificação profissional, o que reflete também em melhores remunerações (OIT, 2009; DIEESE, 2011; OIT, 2012). O menor nível de experiência e de formação prática associado à maior instabilidade no emprego é apontada por Gough e Noonan (2013) e diversos outros autores como um dos fatores por trás do diferencial de salários entre as mulheres com e sem filhos.

Os resultados encontrados corroboram a hipótese de que a penalidade pela maternidade perpassa diversos aspectos da inserção feminina na esfera produtiva, inclusive a estabilidade no emprego. O maior risco de desemprego das mulheres com filhos pode refletir em perda de bem-estar, pois esta instabilidade associa-se a insegurança quanto ao emprego e limita as possibilidades de formação profissional através da aprendizagem e da experiência (DIEESE, 2011).

TABELA 4.4.2 – Risco relativo de desemprego, homens e mulheres, segundo modelo de Cox, regiões metropolitanas, 2013.

Desemprego	Risco Relativo	
	Mulheres	Homens
Idade	0,9574 *** (0,0003)	0,9602 *** (0,0003)
Instrução [Fundamental completo]	0,9975 ns (0,0065)	0,9682 *** (0,0064)
Instrução [Médio completo]	0,6780 *** (0,0055)	0,8634 *** (0,0055)
Instrução [Superior completo]	0,3537 *** (0,0075)	0,6137 *** (0,0087)
Cor [Branca]	0,8852 *** (0,0044)	0,8122 *** (0,0052)
Cor [Preta]	1,2707 *** (0,0061)	1,1438 *** (0,0067)
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	1,1829 *** (0,0043)	0,8671 *** (0,0050)
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	1,6472 *** (0,0080)	1,1743 *** (0,0081)
Nº Filhos Idade Escolar [1]	1,1618 *** (0,0041)	0,8860 *** (0,0050)
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	1,2572 *** (0,0079)	0,9887 ns (0,0091)
Setor_Ativ [Indústria]	0,8367 *** (0,0053)	0,9258 *** (0,0056)
Setor_Ativ [Construção]	1,4030 *** (0,0135)	2,5328 *** (0,0060)
Setor_Ativ [Comércio]	0,9039 *** (0,0046)	0,9050 *** (0,0065)
Setor_Ativ [Outros]	0,8197 *** (0,0206)	0,9477 *** (0,0142)
Região [Belo Horizonte]	0,7552 *** (0,0072)	0,6199 *** (0,0089)
Região [Fortaleza]	0,7170 *** (0,0085)	0,6850 *** (0,0094)
Região [Porto Alegre]	0,6990 *** (0,0076)	0,8044 *** (0,0089)
Região [Recife]	1,3060 *** (0,0067)	1,2082 *** (0,0073)
Região [Salvador]	1,7053 *** (0,0057)	1,7036 *** (0,0064)
Número de obs.	24975	34845
Número de eventos	3216	2495
Concordância	0,659	0,668
Wald test (19)	93982	91000

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Nota: Erros-padrão entre parênteses;

Níveis de significância: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,010$; * $\leq 0,050$; $\leq 0,100$; ns não significativo a 10%.

Mais uma vez, é possível vislumbrar os reflexos adversos da permanência das atribuições tradicionais da mulher na esfera doméstica e familiar sobre sua inserção na esfera produtiva (Waldfoegel, 1998; Sorj et. al., 2010; Cipollone et. al., 2013). Os resultados mostram claramente que a presença de filhos relaciona-se com menor tempo de permanência no emprego e apresenta associação significativa e positiva com o risco de desemprego das mulheres, mesmo controlando por outras variáveis.

A magnitude da associação é maior para filhos pequenos do que para filhos em idade escolar e o efeito aumenta com o número de filhos. A maior rotatividade e o maior risco relativo de desemprego das mulheres associados à presença de filhos parecem apontar para uma maior dificuldade de encontrar e/ou manter um emprego, dada maior carga de responsabilidades familiares.

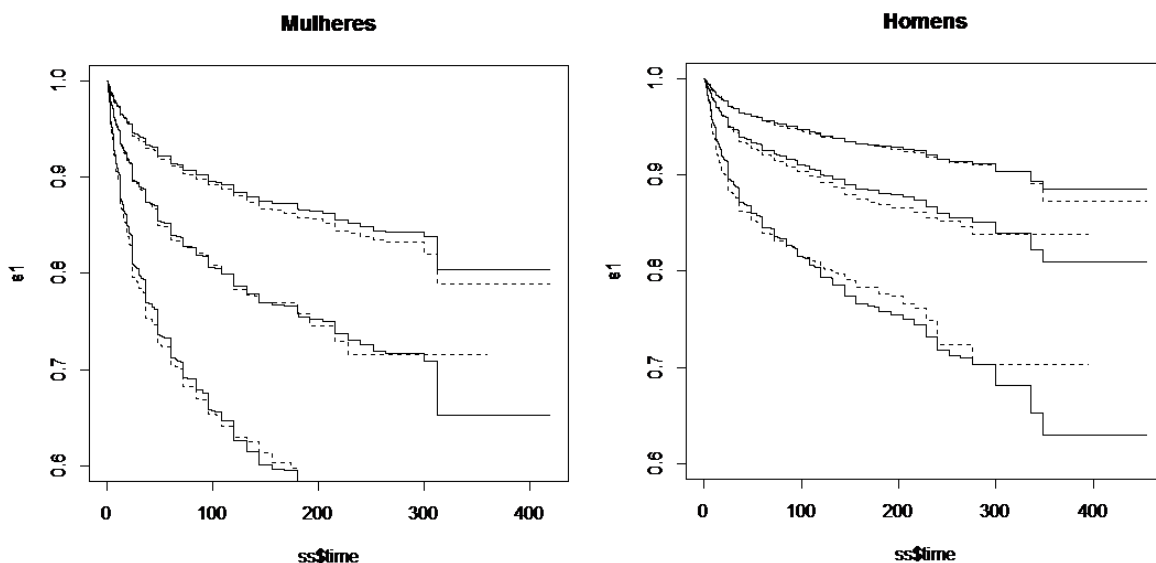
4.4.4 Qualidade do ajuste do modelo e teste do pressuposto de proporcionalidade

Esta última seção tem o propósito de ilustrar a correta especificação dos modelos empregados na análise anterior. Um procedimento exploratório útil para avaliar a qualidade do ajuste do modelo é a comparação entre as curvas de sobrevivência estimadas por Kaplan-Meier e curvas estratificadas pelos índices de prognóstico, sendo que o índice de prognóstico é um preditor linear, dado pelas estimativas dos coeficientes de regressão do modelo de Cox e pelas variáveis observadas para cada indivíduo.

O GRÁF 4.4.7 mostra esta comparação para três subgrupos, estratificados por índices de prognóstico (baixo, médio e alto), e compara com as curvas de Kaplan-Meier correspondentes. As linhas sólidas representam o modelo de Cox ajustado e as linhas pontilhadas representam as curvas de sobrevivência de Kaplan-Meier.

Observando os gráficos para mulheres e homens, é possível notar que o modelo ajustado consegue distinguir claramente os subgrupos e que as curvas estratificadas pelo índice acompanham as de Kaplan-Meier, o que indica um bom ajuste do modelo escolhido.

GRÁFICO 4.4.7 – Gráficos de sobrevivência por índice de prognóstico, mulheres e homens adultos, empregados assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.



Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Além da qualidade do ajuste, outro aspecto importante a ser verificado é a proporcionalidade dos riscos, principal exigência para a aplicação do modelo de Cox. Riscos proporcionais implicam que o efeito estimado para cada variável é mantido ao longo do tempo. O teste de Schoenfeld permite testar formalmente o pressuposto de proporcionalidade dos riscos. A hipótese nula consiste na existência de proporcionalidade. Portanto, deseja-se aceitar a hipótese nula.

A TAB 4.4.3 exhibe os resultados do teste de Schoenfeld para cada variável e o resultado do teste global. Todas as variáveis apontam para aceitação da hipótese nula de proporcionalidade dos riscos, o que comprova que o efeito estimado para cada variável explicativa é o mesmo ao longo do tempo.

TABELA 4.4.3 – Teste de correlação linear dos resíduos de Schoenfeld com o tempo de sobrevivência para o modelo de Cox, mulheres e homens, assalariados do setor privado, regiões metropolitanas, 2013.

Variáveis	Mulheres			Homens		
	rho	chisq	p-value	rho	chisq	p-value
Idade	-0,008	0,002	0,962	-0,010	0,003	0,955
Instrução [Fundamental completo]	0,033	0,039	0,843	0,017	0,008	0,927
Instrução [Médio completo]	0,075	0,205	0,651	0,055	0,087	0,768
Instrução [Superior completo]	0,066	0,146	0,703	0,053	0,062	0,804
Cor [Branca]	0,002	0,000	0,990	0,012	0,003	0,953
Cor [Preta]	0,002	0,000	0,992	0,041	0,054	0,816
Nº Filhos Pré-Escolar [1]	0,029	0,028	0,867	0,047	0,060	0,807
Nº Filhos Pré-Escolar [2 ou mais]	-0,002	0,000	0,991	0,005	0,001	0,981
Nº Filhos Idade Escolar [1]	-0,008	0,002	0,964	-0,003	0,000	0,986
Nº Filhos Idade Escolar [2 ou mais]	-0,037	0,048	0,826	0,004	0,001	0,982
Setor_Ativ [Indústria]	0,012	0,005	0,946	-0,011	0,003	0,955
Setor_Ativ [Construção]	0,008	0,003	0,959	-0,067	0,129	0,719
Setor_Ativ [Comércio]	-0,037	0,052	0,820	-0,004	0,001	0,982
Setor_Ativ [Outros]	0,003	0,000	0,986	-0,022	0,015	0,903
Região [Belo Horizonte]	0,015	0,010	0,922	0,016	0,010	0,922
Região [Fortaleza]	0,034	0,061	0,805	-0,002	0,000	0,989
Região [Porto Alegre]	-0,017	0,013	0,909	0,043	0,067	0,796
Região [Recife]	-0,026	0,032	0,858	-0,014	0,007	0,934
Região [Salvador]	-0,002	0,000	0,990	-0,038	0,044	0,834
GLOBAL	NA	0,596	1,000	NA	0,689	1,000

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

4.4.5 Limitações da Análise sobre o Risco de Desemprego

A análise do risco de desemprego e sua associação com a presença de filhos na família constitui a última análise efetuada na presente investigação acerca dos diversos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho das mulheres e sua relação com a presença ou ausência de filho. Antes de se passar às considerações finais desta dissertação, algumas ressalvas importantes devem ser feitas acerca desta última dimensão do acesso ao trabalho.

Dentre todos os aspectos do acesso ao trabalho examinados na presente dissertação, a análise do risco de desemprego é a que apresenta as maiores limitações. A razão principal para estas limitações encontra-se na ausência de informações detalhadas relativas às diversas transições potencialmente vivenciadas pelos indivíduos da amostra – e que não podem ser captadas através

dos dados disponíveis – no que se refere à participação no mercado de trabalho, seja na condição de empregados ou de desempregados, à inatividade e ao nascimento dos filhos. Outra limitação reside na ausência de marcadores temporais para estas transições.

Em outras palavras, e citando alguns exemplos, nada se sabe sobre a trajetória das mulheres inativas com filhos; se tiveram filhos e saíram do mercado de trabalho ou se saíram do mercado e então tiveram seus filhos, ou ainda, se nunca participaram do mercado de trabalho. De modo semelhante, entre as mulheres desempregadas com filhos, o nascimento dos filhos pode ter ocorrido antes ou após o desemprego e esta informação não é captada nas análises.

Outra questão relacionada à ausência de marcadores temporais está no fato de ser possível que mulheres anteriormente ocupadas tenham transitado para a inatividade e tido seus filhos e, algum tempo depois, tenham retornado ao mercado de trabalho na condição de desempregadas. Neste caso, apenas são captadas as informações referentes à atual condição de desempregadas destas mulheres e ao tempo que permaneceu no último emprego. Entretanto, as transições (do emprego para a inatividade e da inatividade para o desemprego) e o tempo decorrido entre elas não são levados em consideração.

Portanto, devido à escassez de informações detalhadas sobre transições e marcadores de tempo, os resultados de forma alguma deverão ser interpretados como causalidade. Eles apenas apontam para associações positivas entre a existência de filhos na família e o risco de desemprego das mulheres.

Apesar de todas as limitações, justifica-se a manutenção da análise desta última dimensão do acesso ao trabalho pela coerência com os demais resultados encontrados nas outras dimensões investigadas. A observação de um aumento no risco de desemprego das mulheres associado à presença de filhos, além da observação de que o risco relativo é maior quando os filhos são mais novos, está totalmente de acordo com os resultados encontrados nas seções anteriores.

Assim, argumenta-se que, em seu conjunto, todas as análises, inclusive a do risco de desemprego, apontam para a existência inquestionável de penalidades pela maternidade no âmbito do mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como propósito central investigar alguns aspectos do acesso ao trabalho das mulheres, com ênfase nas diferenças entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos. Em alguns casos também foram analisadas as associações entre a condição de inserção no mercado de trabalho e a presença de outros membros da família, como a existência de cônjuge. Como contraponto, embora não seja o objetivo primordial da pesquisa, foram averiguadas as condições de inserção no mercado de trabalho dos homens em relação às suas circunstâncias familiares e comparadas com os resultados encontrados para as mulheres.

Os aspectos do acesso ao trabalho que fizeram parte deste estudo giram em torno de quatro eixos temáticos, que figuram entre os indicadores do acesso ao trabalho decente (CEPAL/PNUD/OIT, 2008; OIT, 2009; OIT, 2012). São eles: a participação no mercado de trabalho; a qualidade do posto de trabalho, analisada a partir da ótica da precariedade do trabalho, da jornada de trabalho parcial e do trabalho autônomo; os rendimentos do trabalho; e, a estabilidade no emprego e o risco de desemprego.

A unidade básica de análise corresponde aos indivíduos adultos, de 25 a 49 anos de idade, que compõem o núcleo familiar na condição de responsável pela família ou de cônjuge do responsável. Os dados utilizados foram retirados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, que engloba seis regiões metropolitanas – Belo Horizonte, Fortaleza, Recife, Salvador, São Paulo e Porto Alegre.

Os resultados encontrados nos modelos econométricos mostram que a presença de filhos em idade pré-escolar e em idade escolar afeta significativamente a condição de inserção das mulheres no mercado de trabalho, refletindo-se em desvantagens na esfera produtiva. A penalidade pela maternidade encontrada nos diversos âmbitos da vivência do trabalho está em conformidade com as

hipóteses iniciais da investigação e confirma evidências encontradas e amplamente difundidas na literatura internacional e também na literatura nacional.

De modo geral, os resultados mostram e a literatura corrobora que, para as mulheres, a presença de filhos associa-se a menores probabilidades de participação no mercado de trabalho (Maron e Meulders, 2008); aumenta a probabilidade de estar num trabalho precário (Montali, 2012), aumenta a probabilidade de cumprir jornada parcial (Lee et. al, 2009; Gough e Noonan, 2013), aumenta a probabilidade de trabalhar como autônoma (Lee et. al., 2009) em relação a se inserir em empregos assalariados no setor privado; está relacionada a redução no salário-hora (Waldfogel, 1998; Hersch e Stratton, 2000; Korenman et. al., 2005) e relaciona-se a menor tempo de permanência no emprego (Cipollone et. al., 2013) e a maiores riscos de desemprego entre as assalariadas do setor privado.

Embora fosse o esperado, a associação entre o acesso ao trabalho e a presença de filhos para as mulheres apresenta coerência impressionante. Em cada uma destas dimensões do acesso ao trabalho, o impacto negativo da presença dos filhos é maior quando estes são mais novos e em maior número, o que é bastante ilustrativo de como maiores responsabilidades familiares refletem em maior penalidade no âmbito do trabalho.

Ademais, a presença de cônjuge, na maioria das dimensões, exibe o mesmo efeito que a presença de filhos, ou seja, associa-se a desvantagens nas condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ter um cônjuge diminui a probabilidade de participação e relaciona-se a aumentos na probabilidade de jornada parcial e de ser uma trabalhadora autônoma. Por outro lado, aspecto positivo é encontrado na menor probabilidade de precariedade do trabalho das mulheres que têm cônjuge, em comparação com as mulheres que não contam com a presença de um parceiro em seus domicílios.

Para os homens, os resultados são menos coerentes e, muitas vezes, a presença de filhos não se mostra estatisticamente significativa, como no caso da participação do mercado de trabalho, em que nenhum coeficiente associado ao número de filhos em cada faixa etária apresentou relevância estatística. Assim

como para as mulheres, a presença de filhos em idade pré-escolar está associada a um aumento na probabilidade de o homem se inserir num trabalho precário, mas reduz a probabilidade de cumprir jornada inferior a 40 horas semanais. Aliado à diminuição da probabilidade de jornada parcial associada à presença de cônjuge, tal resultado é condizente com o papel de gênero masculino. Segundo Ahituv e Lerman (2007), quando as responsabilidades familiares se ampliam devido ao casamento e nascimento dos filhos, os homens intensificam a jornada de trabalho. Filhos em idade pré-escolar associam-se a maiores chances de trabalho autônomo, enquanto que a presença de cônjuge reduz esta chance. Os resultados também mostram que um filho, em qualquer faixa etária, associa-se negativamente ao risco de desemprego.

Sobre a presença de cônjuge, para os homens, os resultados mostram sempre efeitos positivos, do ponto de vista da esfera produtiva. Ter um cônjuge, em linhas gerais, aumenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho, diminui a probabilidade de precariedade, de jornada parcial e de trabalhar como autônomo.

A partir dos resultados encontrados e da revisão bibliográfica, as penalidades vivenciadas no âmbito do trabalho pelas mulheres que são mães parecem refletir não apenas uma superposição de responsabilidades, mas também uma contradição nos papéis sociais assumidos pelas mulheres (Meier et. al., 2014).

Por um lado, observa-se a crescente participação feminina no mercado de trabalho e a alteração da divisão sexual tradicional do trabalho, no sentido de atribuir às mulheres ao menos parte das responsabilidades pelo sustento financeiro da família (Meier et. al., 2014). Ao mesmo tempo, assiste-se a uma rápida transformação da identidade feminina e à expansão de suas aspirações. O trabalho remunerado ocupa cada vez mais espaço na vida das mulheres, que passaram a se identificar com uma profissão ou ocupação e não apenas com o papel de mãe e esposa (Goldin, 2006; Bruschini, 2007; Folbre, 2012).

Por outro lado, a dimensão dos cuidados, em particular o cuidado com os filhos, permanece primordialmente como atribuição feminina (Folbre, 2012). As motivações que fazem com que as mulheres tomem para si as responsabilidades

pelos cuidados, segundo Folbre (2012), têm origem nas normas sociais e nos valores morais. Mesmo que fatores biológicos impliquem em diferenças entre homens e mulheres, não se pode afirmar que as preferências sejam fixas. A maior predisposição das mulheres para o cuidado com os filhos é muito mais influenciada pelas normas e imposições socioculturais e amplificada pelas instituições sociais do que estritamente devido a fatores biológicos (Folbre, 2012).

Independente da origem das motivações e preferências, a atribuição do papel de cuidadora para as mulheres, que pode ou não aumentar sua satisfação na esfera familiar, resulta em riscos econômicos e desvantagens na esfera produtiva (Folbre, 2012). Chega-se à conclusão de que é necessário redefinir os papéis de gênero, de modo a acomodar os novos papéis sociais desempenhados pelas mulheres, para que sejam extintas as duras penalidades a que estão submetidas quando buscam conciliar trabalho e família.

Vale ressaltar que estas penalidades, examinadas à luz dos resultados da presente pesquisa, se voltam para a vivência do trabalho. Não obstante, outros estudos mostram que a contradição entre os tradicionais e os novos papéis atribuídos às mulheres, ou assumidos por elas, repercute em penalidades no bem-estar (Meier et. al., 2014).

A redefinição dos papéis sociais, e a renegociação da responsabilidade pelo cuidado, perpassa as relações entre homens e mulheres (Folbre, 2012) e entre família e sociedade (England e Folbre, 1999). Para que seja possível diminuir a carga da responsabilidade feminina pelos cuidados, o papel dos homens também necessita ser transformado, no sentido de lhes ser também confiada a responsabilidade pelos cuidados com os filhos e não só a responsabilidade pelo suporte financeiro da família (Folbre, 2012).

Além disso, é preciso socializar os custos dos cuidados com as crianças. Embora o potencial econômico das crianças seja usufruído por toda a sociedade, a maior parte dos custos associados à aquisição de capital humano e o tempo e esforço devotado ao desenvolvimento das capacidades humanas das crianças são despendidos pela família, e, em grande medida, pelas mães (England e Folbre,

1999). Em resumo, necessita-se uma participação mais ativa do Estado neste campo.

O fornecimento de serviços de cuidados e de educação infantil, por exemplo, não deveria ser encarado unicamente como forma de permitir a entrada e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Estes serviços constituem importante investimento, desfrutados diretamente pelas crianças e suas famílias, mas que geram externalidades positivas para a sociedade e para a economia (England e Folbre, 1999).

Um caminho possível para uma maior igualdade de gênero é o de superar a supervalorização do masculino em detrimento do feminino. Lembrando que masculino e feminino são aqui entendidos como constructos socioculturais transmitidos pelos valores morais e normas sociais, derivados da cultura e da educação familiar, que atribuem o cuidado, a afeição, os sentimentos e a sensibilidade ao elemento feminino, enquanto o elemento masculino é marcado pelo individualismo, ambição, competição e força (Jung, 1967; Folbre, 2012).

Em termos práticos, conforme exposto por Slaughter (2013) e transcrito aqui:

“a verdadeira igualdade significa reconhecer que o trabalho que as mulheres têm tradicionalmente desempenhado é tão importante quanto o trabalho que os homens têm tradicionalmente desempenhado, não importa quem o realiza” (tradução livre)

Um passo importante foi dado neste sentido, durante a campanha presidencial de 2014 no Brasil. Em um dos materiais de campanha distribuídos, a presidente eleita apresentou 13 propostas para as mulheres¹¹, dentre elas, a ampliação do número de creches e escolas em tempo integral, a promoção da igualdade no mundo do trabalho, o desenvolvimento de programas para a valorização do trabalho doméstico e para o estímulo da divisão das tarefas domésticas, e, por fim, o desenvolvimento de políticas que estimulem mudanças nas relações sociais entre homens e mulheres.

Entende-se que o avanço não está condicionado à efetiva ação do governo federal no que tange a tais propostas, tão caras aos movimentos feministas e à

¹¹ O material está disponível em: < <http://www.dilma.com.br/propostas/pdf/folheto-8-Mulheres.pdf>> e consta no ANEXO, Figura A1.

sociedade, em geral. De fato, as políticas públicas desempenham papel central na redefinição das relações de gênero, dentro e fora de casa. Todavia, finaliza-se esta dissertação compartilhando da perspectiva apresentada por Folbre (2012), que afirma que o simples questionamento da divisão sexual do trabalho doméstico e o reconhecimento da necessidade de mudança enfraquecem as normas sociais, as motivações e as preferências que dão suporte às desigualdades de gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. In: **Bahia. Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 02/03, pp. 151-171, jul/set 2010.

ADLER, P.; ONER, O. **Occupational Class and the Marriage Premium: Exploring Treatment Mechanisms**. UCLA: The Institute for Research on Labor and Employment, mai. 2013. Disponível em: < <https://escholarship.org/uc/item/184333nw>>. Acesso em: 03 ago. 2014.

AHITUV, A.; LERMAN, R. I. How Do Marital Status, Work Effort, and Wage Rates Interact? **Demography**, v. 44, n. 03, pp. 623-647, ago. 2007. Disponível em: < <http://muse.jhu.edu/journals/dem/summary/v044/44.3ahituv.html>> Acesso em: 30 jul. 2014.

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. Tendências demográficas, dos domicílios e das famílias no Brasil. **Aparte Inclusão Social em Debate**, ago. 2012.

ARCOVERDE, D. Empresa de telemarketing é condenada por fazer “política de gestação”. **Notícias do TST**, Tribunal Superior do Trabalho, 11 set. 2014. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-asset_publisher/89Dk/content/id/10208645>. Acesso em: 22 dez. 2014.

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

BRUSCHINI, M. C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 02, pp. 331-353, jul/dez 2006.

BRUSCHINI, M. C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas), São Paulo, v. 37, n. 132, pp. 537-572, set./dez. 2007.

BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The Wage Penalty for Motherhood. **American Sociological Review**, v. 66, n. 02, pp. 204-225, abr. 2001.

CARVALHO, M. A.; ANDREOZZI, V. L.; CODEÇO, C. T.; CAMPOS, D. P.; BARBORA, M. T. S.; SHIMAKURA, S. E. **Análise de sobrevivência - Teoria e Aplicações em Saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; MELLO, J. L. Como vive o idoso brasileiro? In: CAMARANO, A. A. (org.), **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?**, cap. 01, pp. 25-75. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

CEPAL/PNUD/OIT. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente**. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

CHIODO, A. J.; OWYANG, M. T. For Love or Money: Why Married Men Make More. **The Regional Economist**, St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis, abr. 2002. Disponível em: <<https://www.stlouisfed.org/publications/re/articles/?id=443>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

CHUN, H.; LEE, I. Why Do Married Men Earn More: Productivity or Marriage Selection? **Economic Inquiry**, v. 39, n. 02, pp. 307-319, abr. 2001. Disponível em: < http://homp.sogang.ac.kr/hchun/chun_ei_2001.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2014.

CIPOLLONE, A.; PATACCHINI, E.; VALLANTI, G. **Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors** (IZA Discussion Papers n. 7710). Institute for the Study of Labor (IZA), 2013. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2363197. Acesso em: 01 abr. 2014.

CORREL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? **American Journal of Sociology**, v. 112, n. 05, pp. 1297-1339, mar. 2007.

DEDECCA, C. S. Tempo, Trabalho e Gênero. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V. (Org.) **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**, pp. 21-52. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte - março de 2014**. Belo Horizonte: DIEESE, mar. 2014a.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Fortaleza - março de 2014**. Fortaleza: DIEESE, mar. 2014b.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre - março de 2014**. Porto Alegre: DIEESE, mar. 2014c.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana do Recife - março de 2014**. Recife: DIEESE, mar. 2014d.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador - março de 2014**. Salvador: DIEESE, mar. 2014e.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo - março de 2014**. São Paulo: DIEESE, mar. 2014f.

_____. Mercado de trabalho metropolitano em 2013. São Paulo: Seade/DIEESE, jan. 2014g.

_____. Principais conceitos da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). **Metodologia**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologia_Ped.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2014.

_____. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

DIEESE; SEADE. **Pesquisa de emprego e desemprego metropolitana**. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/microdadosMET.html>> Acesso em: 11 nov. 2013.

ENGLAND, P. The Gender Revolution – uneven and stalled. **Gender & Society**, v. 24, n. 02, abr. 2010.

ENGLAND, P.; FOLBRE, N. Who should pay for the kids? **The Annals of the American Academy of Political Science**, n. 563, 194-207, mai. 1999.

ENGLAND, P.; BEARAK, J.; BUDIG, M.; HODGES, M. Is the motherhood wage penalty worse at the top or bottom? **Extended Abstract**, PAA, 2012.

FELITTI, C. Agência faz anúncio de empregadas com estado civil e número de filhos. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 02 nov. 2014. Colunistas. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/colunas/cidadona/2014/11/1540741-agencia-faz-anuncio-de-empregadas-com-estado-civil-e-numero-de-filhos.shtml>>. Acesso em: 22 dez. 2014.

FOLBRE, N. Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. **British Journal of Industrial Relations**, v. 50, n. 04, pp. 597-619, dez. 2012.

GLAUBER, R. Marriage and the Motherhood Wage Penalty among African Americans, Hispanics, and Whites. **Journal of Marriage and Family**, v. 69, n. 04, pp. 951–961, nov. 2007.

GOLDANI, A. M. Relações intergeracionais e reconstrução do Estado do Bem-Estar. Por que se deve repensar essa relação para o Brasil? In: CAMARANO, A. A. (org.), **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?**, cap. 07, pp. 211-250. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **The American Economic Review**, v. 96, n. 2, pp. 1-21, mai. 2006.

GOUGH, M.; NOONAN, M. A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States. **Sociology Compass**, v. 07, n. 04, pp. 328-342, abr. 2013.

GREENE, W. H. **Econometric Analysis**. Nova Iorque: New York University Press, 2002.

GUIMARÃES, R. R. M.; FÍGOLI, M. G. B.; OLIVEIRA, A. M. H. C. Permanência na precariedade e no trabalho decente: um modelo multiestado para as transições segundo a qualidade da ocupação para o Brasil Metropolitano (2003-2007). In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17, 2010, Caxambu – MG. **Anais...**, ABEP, 2010.

HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v. 47, n. 01, pp. 153-161, jan. 1979. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1912352>> Acesso em: 07 jun. 2014.

HERSCH, J.; STRATTON, L. S. Housework and Wages. **Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion**, MA: Cambridge, out. 2000 (Paper series n. 300).

HIRATA, H. S. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**. (versão online) 2. ed., 2010. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/revistatecnologiaesociedade/rev11/R11_A1_novas.pdf> Acesso em: 11 nov. 2014.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n.137, pp. 595-609, set. 2007.

HIRATA, H. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V. (Org.) **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**, pp. 13-20. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

HOSMER, D. W.; LEMESHOW, S. **Applied Logistic Regression**. EUA: Wiley, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**. Uma análise das condições de vida da população brasileira: 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n.34).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Análise do Mercado de Trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, n. 56, pp. 09-18, Brasília: IPEA: MTE, fev. 2014.

JUNG, E. **Animus e Anima**. São Paulo: Cultrix, 1967.

KASSOUF, A. L. The wage rate estimation using the Heckman procedure. **Revista de Econometria**, v. 14, n. 01, pp. 89-107, abr/out 1994.

KILLEWALD, A.; GOUGH, M. Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums? **American Sociological Review**, v. 78, n. 03, pp. 477-502, 2013. Disponível em: <<http://asr.sagepub.com/content/78/3/477>>. Acesso em: 30 jul. 2014.

KORENMAN, S.; LIAO, M.; O'NEILL, J. Gender Differences in Time Use and Labor Market Outcomes. In: **American Time Use Survey (ATUS) Early Results Conference**, dez. 2005.

KUHHIRT, M., LUDWIG, V. Domestic Work and the Wage Penalty for Motherhood in West Germany. **Journal of Marriage and Family**, v. 74, pp. 186-200, fev. 2012.

LACHANCE-GRZELA, M.; BOUCHARD, G. Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. **Sex roles**, v. 63, pp. 767-780, mai. 2010.

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

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**. Brasília: Genebra: OIT, 2009.

LONG, J. S. **Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables**. Londres: SAGE Publications, 1997.

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C; WAJNMAN, S.. Sexo Frágil? Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Série Estudos do Trabalho – Coletânea Gelre**, v. 01, n. 03, ago. 2005.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, v. 18, n. 02, pp. 547-566, mai/ago 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2014.

MALONEY, W. F. Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. **The World Bank Economic Review**, v. 13, n. 02, pp. 275-302, 1999. Disponível em: < <http://wber.oxfordjournals.org/content/13/2/275.short>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

MARON, L.; MEULDERS, D. Having a child: a penalty or bonus for mother's and father's employment in Europe? **Working Papers DULBEA**, v. 08, Bruxelas: Université Libre de Bruxelles, fev. 2008.

MARRI, I. G.; WAJNMAN, S. Esposas como principais provedoras de renda familiar. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 24, n. 01, pp. 19-35, jan/jun 2007.

MEDEIROS, M. **A Transposição de Teorias sobre a Institucionalização do Welfare State para o Caso dos Países Subdesenvolvidos**. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 1999 (Texto para discussão n. 695).

MEIER, A.; MUSICK, K.; FLOOD, S.; DUNIFON, R. A Well-Being Penalty for Working Mothers? Parental work arrangements and maternal well-being in two-parent families. In: Population Association of America Meetings, 2014, Boston – MA. Disponível em: <<http://paa2014.princeton.edu/abstracts/141546>> Acesso em: 11 jun. 2014.

MENEZES FILHO, N. A.; CABANAS, P. H. F.; KOMATSU, B. K. Tendências recentes do mercado de trabalho brasileiro. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, n. 56, pp. 67-76, Brasília: IPEA: MTE, fev. 2014.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. Nova Iorque: Columbia University Press, 1974.

MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18, 2012, Águas de Lindoia – SP. **Anais...** ABEP, 2012. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/xviii/anais/files/ST1\[636\]ABEP2012.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/xviii/anais/files/ST1[636]ABEP2012.pdf)> Acesso em: 12 mai. 2014.

MONTALI, L.; TAVARES, M. Famílias Metropolitanas: precarização do trabalho e empobrecimento. In: **Seminário População, Pobreza e Desigualdade**, nov. 2007, Belo Horizonte – MG. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/SeminarioPopulacaoPobrezaDesigualdade2007/docs/SemPopPob07_MontaliTavares.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2014.

MONTE, P. A.; PENIDO, M. R. J. Determinantes da duração esperada do emprego urbano e rural no Nordeste brasileiro. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 46, n.4, pp. 989-1013, out/dez 2008.

MUNASINGHE, L.; REIF, T.; HENRIQUES, A. The gender gap in wage returns on job tenure and experience. **Labour Economics**, v. 15, n. 06, pp. 1296-1316, dez. 2008.

MUNIZ, J. O.; RIOS-NETO, E. L. G. Diferenciais Salariais por Estado Civil e Sexo: uma Análise de Gênero sobre o Prêmio do Casamento. In: MUNIZ, J. O. **Demografia Econômica: Aplicações Macro e Micro ao Caso Brasileiro**. pp. 48-79. Belo Horizonte: UFMG, 2002. (Dissertação de Mestrado).

NAZARETH, T. C.; FREITAS, R. M.; SANTIAGO, D. R Trabalho decente no Estado do Amazonas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17, 2010, Caxambu – MG. **Anais...** ABEP, 2010.

NONATO, F. J. A. P; PEREIRA, R. H. M.; NASCIMENTO, P. A. M. M; ARAÚJO, T. C. O Perfil da Força de Trabalho Brasileira: Trajetórias e Perspectivas. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**, v. 51, pp. 29-41, mai. 2012.

O GLOBO. Grife carioca é criticada por etiquetas que aconselham público a dar roupa para mãe lavar. O Globo, 30 out. 2014. Sociedade. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/sociedade/2014/10/30/marcas-cariocas-sao-acusadas-de-sexismo-por-frase-nas-etiquetas-de-para-sua-mae-ela-sabe-que-fazer?utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=O%20Globo>. Acesso em: 22 dez. 2014.

OLIVEIRA, M. P.; MARQUES, R. M. Discutindo uma proposta de índice de precarização para o mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo. **Pesquisa & Debate**, v. 22, n. 02, pp. 321-341, São Paulo, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Brasília: Genebra: OIT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012.

PAIVA, P. T. A.; WAJNMAN, S. Das causas às consequências econômicas da transição demográfica no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 22, n. 02, p. 303-322, jul/dez 2005.

PICANÇO, F.; SOARES, A. B.; MENEZES, M.; ROCHA, V. Juventude no Brasil: trabalho decente e políticas públicas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16, 2008, Caxambu – MG. **Anais...**, ABEP, 2008.

RIOS-NETO, E. L. G. Questões emergentes na análise demográfica: o caso brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 22, n. 02, p. 371-408, jul/dez 2005.

RIVERO, P. S. **Trabalho: opção ou necessidade?** Um século de informalidade no Rio de Janeiro. Belo Horizonte: Argumentvm, 2009. 280 p. (Coleção Trabalho & desigualdade, 8)

SABOIA, J. Baixo crescimento econômico e melhora do mercado de trabalho – Como entender a aparente contradição? **Estudos avançados**, v. 28, n. 81, pp. 115-125, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142014000200008&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em: 09 dez. 2014.

SABOIA, S.; KUBRUSLY, L. S. **Indicadores para o mercado de trabalho metropolitano no Brasil**. Instituto de economia da UFRJ. Rio de Janeiro: IE-UFRJ, 2014. (Texto para discussão n. 21/2014)

SACHSIDA, A.; LOUREIRO, P. R. A.; MENDONÇA, M. J. C. Um estudo sobre o retorno em escolaridade no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 02, pp. 249-265, abr./jun. 2004.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. A Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 31, pp. 441-478, dez. 2001.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. **Economia Aplicada**, v. 10, n. 01, pp. 41-55, jan/mar 2006.

SLAUGHTER, A. M. **Can we all “have it all”?** Palestra proferida em TEDGlobal 2013, jun. 2013. Disponível em: <http://www.ted.com/talks/anne_marie_slaughter_can_we_all_have_it_all#t-1016346>. Acesso em: 11 jan. 2014.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 137, pp. 573-594, set/dez, 2007.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A Relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 28, n.01, pp. 57-79, jun. 2011.

ULYSSEA, G. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, v. 26, n. 04 (104), pp. 596-618, out. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rep/v26n4/08.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2014.

WAJNMAN, S. Gender roles in family and earnings differences in Brazil. In: **IUSSP International Population Conference**, 27, Busan, ago. 2013.

WAJNMAN, S. Mulheres na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro: avanços e entraves. In: PORTO, M. (Org.). **Olhares femininos, mulheres brasileiras**, v. 04, pp. 77-108. Rio de Janeiro: X Brasil, 2006.

WAJNMAN, S., RIOS-NETO, E. L. G. Projeção de oferta de trabalho no Brasil. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Rio de Janeiro, IPEA, v. 9, p. 1-5, 1999.

WALDFOGEL, J. Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 01, pp. 137–156, 1998.

ANEXOS

Tabela A1 – Proporção de mulheres ocupadas em trabalhos não precários e precários e proporção de trabalhadoras precárias em cada categoria das variáveis setor de atividade, posição na ocupação, região metropolitana, presença de cônjuge e número de filhos em idade pré-escolar e escolar, regiões metropolitanas, 2013.

Variável	MULHERES				Trabalhadores precários em cada categoria (%)
	Categorias	Total de ocupados (%)	Não precários (%)	Precários (%)	
Setor de Atividade	Indústria	12,2	12,7	11,4	32,8
	Construção	0,7	0,9	0,4	17,0
	Comércio	16,9	15,7	19,1	39,7
	Serviços	69,5	70,0	68,5	34,7
	Outros	0,7	0,7	0,6	33,6
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Posição na Ocupação	Empregado	80,5	87,9	66,8	29,2
	Autônomo	15,1	6,4	31,0	72,3
	Empregador	2,1	3,0	0,4	6,9
	Profissional Liberal	1,0	1,5	0,0	0,0
	Outros	1,3	1,1	1,8	47,2
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Região Metropolitana	Belo Horizonte	10,4	11,8	8,0	26,9
	Fortaleza	10,6	6,3	18,4	61,4
	Porto Alegre	9,7	12,0	5,6	20,4
	Recife	8,3	5,5	13,5	57,2
	Salvador	9,6	7,2	14,1	51,6
	São Paulo	51,3	57,3	40,3	27,6
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Cônjuge	Sem cônjuge	27,3	26,0	29,7	38,3
	Com cônjuge	72,7	74,0	70,3	34,0
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Filho em idade pré-escolar	Sem filho	73,6	74,0	72,9	34,8
	Um filho	23,0	22,9	23,1	35,3
	Dois ou mais	3,4	3,1	3,9	41,0
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Filho em idade escolar	Sem filho	65,4	67,6	61,2	32,9
	Um filho	28,4	27,2	30,7	37,9
	Dois ou mais	6,2	5,2	8,1	45,9
	Total	100,0	100,0	100,0	**

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

Tabela A2 – Proporção de homens ocupados em trabalhos não precários e precários e proporção de trabalhadores precários em cada categoria das variáveis setor de atividade, posição na ocupação, região metropolitana, presença de cônjuge e número de filhos em idade pré-escolar e escolar, regiões metropolitanas, 2013.

Variável	Categorias	HOMENS			Trabalhadores precários em cada categoria (%)
		Total de ocupados (%)	Não precários (%)	Precários (%)	
Setor de Atividade	Indústria	20,1	22,1	12,0	11,9
	Construção	14,8	12,8	22,9	31,0
	Comércio	18,4	16,5	26,0	28,2
	Serviços	44,5	46,6	36,0	16,2
	Outros	2,2	2,0	3,1	27,8
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Posição na Ocupação	Empregado	74,8	80,0	53,7	14,3
	Autônomo	19,0	12,9	43,1	45,4
	Empregador	4,1	4,9	0,7	3,6
	Profissional Liberal	0,7	0,9	0,0	0,2
	Outros	1,5	1,2	2,5	33,4
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Região Metropolitana	Belo Horizonte	9,7	10,7	5,5	11,4
	Fortaleza	11,4	8,1	24,4	42,8
	Porto Alegre	9,7	10,8	5,3	10,9
	Recife	8,4	6,8	14,7	35,2
	Salvador	9,3	8,2	13,8	29,5
	São Paulo	51,5	55,4	36,2	14,0
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Cônjuge	Sem cônjuge	12,3	12,0	13,3	21,7
	Com cônjuge	87,7	88,0	86,7	19,7
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Filho em idade pré-escolar	Sem filho	65,4	65,8	63,7	19,4
	Um filho	28,3	28,3	28,3	20,0
	Dois ou mais	6,3	5,9	8,0	25,4
	Total	100,0	100,0	100,0	**
Filho em idade escolar	Sem filho	67,5	67,9	66,0	19,5
	Um filho	26,5	26,6	26,3	19,8
	Dois ou mais	6,0	5,6	7,7	25,7
	Total	100,0	100,0	100,0	**

Fonte dos dados básicos: PED Metropolitana, 2013.

FIGURA A1 – 13 Propostas de Dilma para as Mulheres.



Fonte: material divulgado para a campanha presidencial do Partido dos Trabalhadores (PT)