



# TEXTO PARA DISCUSSÃO

ISSN 0103-9466

383

**Desigualdade de gênero  
no mercado de trabalho formal no Brasil**

**Luisa Rabioglio Cotrim  
Marilane Oliveira Teixeira  
Marcelo Weishaupt Proni**

Junho 2020



UNICAMP

**ie** Instituto de  
economia

# Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil

Luisa Rabioglio Cotrim<sup>1</sup>  
Marilane Oliveira Teixeira<sup>2</sup>  
Marcelo Weishaupt Proni<sup>3</sup>

## Resumo

O objetivo do texto é analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil, com foco no período 2015-2018, buscando verificar se a reversão do ciclo econômico e a reforma trabalhista interromperam a tendência de redução gradual das desigualdades crônicas entre homens e mulheres. Parte-se do diálogo com a literatura especializada em questões de gênero para retratar a inserção desigual das mulheres no mundo do trabalho e a estrutura ocupacional historicamente marcada pela segregação feminina. Em seguida, mostra-se que durante o ciclo de crescimento econômico, entre 2004 e 2014, houve aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e da taxa de formalização do emprego feminino, mas o diferencial de rendimentos se reduziu muito pouco. Então, passa-se à análise do período 2015-2018, no qual houve retração do emprego formal e estagnação dos rendimentos. A análise empírica do período se baseia em dados da RAIS, priorizando a variação do número de vínculos e dos salários mensais. Verifica-se que a forte recessão em 2015-2016 afetou de forma mais intensa a força de trabalho masculina, acarretando pequena redução dos diferenciais de rendimento entre homens e mulheres, e que a tímida recuperação econômica em 2017-2018 foi mais favorável à participação feminina no mercado de trabalho formal. A reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 não teve impactos significativos em 2018 no que se refere à desigualdade de gênero. Continuaram evidentes os entraves à inserção feminina em alguns setores de atividade (como a construção civil e a indústria) e a maior facilidade de inserção no setor de serviços, assim como a dificuldade de combater os persistentes diferenciais de remuneração, que se manifestam com mais intensidade em alguns grupos ocupacionais (em especial em ocupações que exigem diploma de ensino superior), o que denota o caráter estrutural de tais desigualdades.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Desigualdade de gênero; Emprego formal.

## Introdução

As formas de inserção ocupacional de mulheres e homens nas sociedades contemporâneas refletem normas sociais em que se definem os papéis de gênero apropriados e esperados para cada sexo. Ambos estão posicionados de maneira diferente na estrutura ocupacional. Conhecendo o padrão de segregação de gênero estabelecido é possível prever impactos diferenciados decorrentes de ciclos de crescimento ou recessão econômica, dependendo das características dos setores e ocupações mais afetados (Rubery, 1988).

Quando ocorre uma forte recessão econômica – como ocorreu no Brasil em 2015 e 2016 – os impactos sobre os trabalhadores são muito diversos: alguns podem ser mais vulneráveis, enquanto outros estão mais protegidos da volatilidade cíclica. Certamente, a maior ou menor vulnerabilidade dos trabalhadores pode variar ao longo do tempo e de acordo com a natureza da recessão.

Rubery e Rafferty (2013) indicam que a aparente convergência para uma integração maior e mais duradoura das mulheres no emprego assalariado, apoiada por mais serviços de assistência

---

(1) Economista formada pelo Instituto de Economia da Unicamp (IE/Unicamp).

(2) Pesquisadora colaboradora do Cesit-IE-Unicamp.

(3) Professor do Instituto de Economia da Unicamp.

social e facilitada pela redução da fertilidade, provavelmente afeta as respostas à recessão. Para essa autora a autonomia relativa conquistada pelas mulheres nos espaços de reprodução social propiciados pelo avanço das políticas públicas, pela maior contribuição da sua renda no trabalho para o orçamento familiar e por mudanças nas normas e atitudes sociais suficientemente profundas<sup>4</sup>, de um modo geral, passa a ser incorporada como parte da resistência a flutuações cíclicas da atividade econômica.

Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. As funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto é usado como justificativa para receberem menores salários<sup>5</sup>. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas (Teixeira, 2017, p. 86).

Quando são analisados os avanços verificados ao longo do tempo nas condições de inserção das mulheres se percebe que, na maioria dos países industrializados, a segregação por gênero foi sendo gradualmente rompida, mas para a maior parcela da população não se alterou de maneira significativa o lugar destinado às mulheres na divisão sexual do trabalho.

No Brasil, mantiveram-se as barreiras na trajetória profissional feminina, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos em diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nas últimas décadas, apresentou poucas alterações, embora a Constituição Federal de 1988 tenha dado destaque à igualdade de gênero no trabalho<sup>6</sup>. Mesmo quando se trata da inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, onde as relações de emprego são regidas pela legislação trabalhista, nota-se que elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero.

Uma farta literatura já comprovou que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro estruturam-se principalmente por meio da concentração das mulheres em setores e ocupações tradicionalmente associados ao sexo feminino, e se manifestam em desigualdades salariais. Mas, há poucos estudos sobre os impactos diferenciados da recente reversão no ciclo econômico sobre a força de trabalho feminina e masculina, em especial no âmbito do emprego formal (Cotrim, 2019).

O objetivo deste texto é analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil, com foco no período 2015-2018. Busca-se evidenciar o impacto da recessão econômica em 2015-2016 e da reforma trabalhista de 2017 sobre a situação ocupacional das mulheres com vínculo de emprego formalizado (indicando os setores mais permeáveis aos efeitos da crise) e

---

(4) Estudos desenvolvidos por Danièle Kergoat (2009; 2014) e Helena Hirata (2002) contribuem para o entendimento da centralidade do trabalho nas questões de gênero e para a compreensão dos efeitos da divisão sexual do trabalho na construção de relações sociais entre mulheres e homens. As autoras demonstram que a forma como homens e mulheres se inserem no mundo do trabalho é determinada pela maneira como o trabalho doméstico é realizado em cada sociedade (Hirata; Kergoat, 2007).

(5) Desde a formação das sociedades modernas no século XIX, alguns autores, dentre eles Stuart Mill (2006 [1869]), constatarem que mesmo em ocupações com forte presença feminina há claras desvantagens para as mulheres, quando comparadas as remunerações e o status de homens e mulheres.

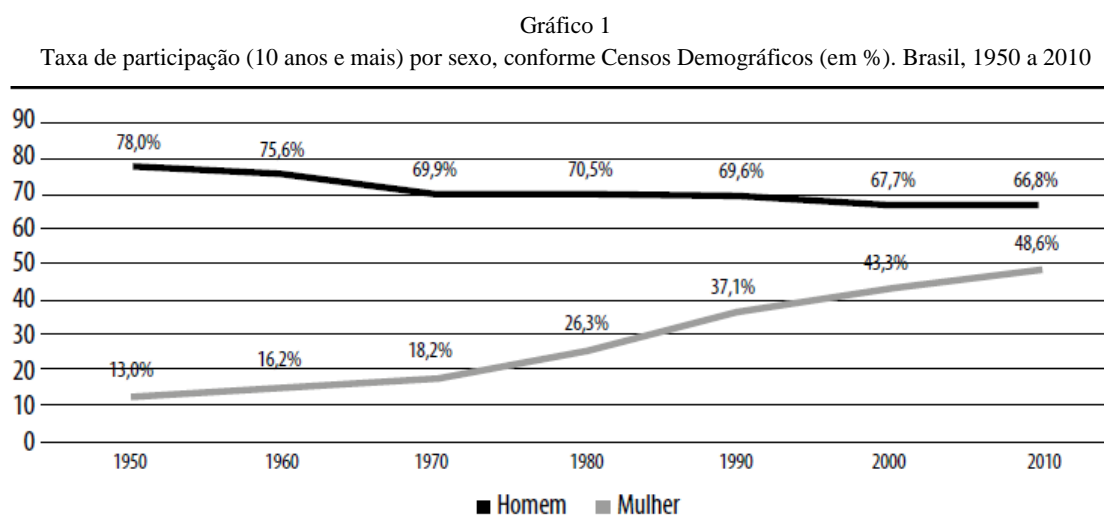
(6) O Art. 7º da Constituição Federal, dedicado aos direitos sociais, estabelece a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

verificar se foi interrompida a tendência de redução gradual das desigualdades crônicas entre homens e mulheres nesse âmbito.

O texto está organizado em três partes. Na primeira, apresenta-se uma perspectiva histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando ao modo como as desigualdades de gênero se estruturaram e como se deu a evolução da inserção ocupacional das mulheres. A segunda parte trata do período de 2004 a 2014 e dos avanços e permanências que ocorreram com relação à igualdade de gênero no mundo do trabalho, em um contexto econômico favorável. Por fim, a terceira parte analisa os impactos da reversão do ciclo econômico sobre o emprego formal a partir de 2015, ressaltando especialmente como as mulheres foram afetadas e buscando compreender o que ocorreu com a desigualdade de gênero neste período.

### 1 Perspectiva histórica da inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, os estudos sobre a inserção ocupacional das mulheres se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de Bruschini (1990, 1998), Saffioti (1976), Castro (1990), Spindel (1987) e Hirata (1989). As pesquisas destacaram a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 1970 (Gráfico 1) e mesmo em décadas caracterizadas pelo elevado nível de desemprego e crise econômica, como foram os anos 1980 e 1990 (Leone; Teixeira, 2013).



Fonte: IBGE. Extraído de Leone (2017).

Para as autoras Soares, Melo e Bandeira (2014, p. 12), desde o primeiro Censo realizado em 1872 se identifica a contribuição das mulheres no mundo do trabalho, embora sua presença seja anterior a esse período. As relações de produção dominantes no Brasil colonial nunca prescindiram do trabalho das mulheres, seja como escravas ou trabalhadoras na incipiente sociedade que se urbanizava.

No conjunto da população feminina com profissão, cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras. Nos Censos de 1872 e 1900, o nível de ocupação para o sexo feminino era de aproximadamente 73%, reduzindo para 17% em 1920. Essa redução, segundo as autoras, se deve a que nos primeiros recenseamentos grande parte das mulheres ocupadas com o trabalho doméstico

não remunerado estava inserida nesta categoria. Nos anos entre 1920 e 1970 haveria pouca alteração, variando de 16,7% para 18,5%, respectivamente (Soares; Melo; Bandeira, 2014).

Existe um esforço de parte da literatura que trata da presença das mulheres no mercado de trabalho de ampliar o conceito de “trabalho”, incluindo o trabalho não remunerado realizado no âmbito doméstico. Constitui-se, portanto, conforme Hirata (2002, p. 276), um vasto campo de estudos em que os conceitos de emprego e trabalho são questionados e, em oposição, se introduz a noção de atividade. Incorporar a dimensão do trabalho doméstico não remunerado é essencial para a consolidação de uma compreensão sobre as dificuldades das mulheres se inserirem de forma qualificada no mundo produtivo quando estão à frente ou são as principais responsáveis pelos cuidados com a família.

Ao se analisar as condições de inserção das mulheres se constata que a sua trajetória foi marcada por grandes e persistentes diferenças salariais, pela segregação das trabalhadoras em reduzido número de ocupações e concentração em setores ligados aos serviços e ao comércio (Bruschini, 1994). A divisão sexual do trabalho é apontada como a principal explicação para essas diferenças. Como coloca Bruschini (1994):

Os movimentos de inserção das trabalhadoras no contexto mais global do mercado de trabalho não podem ser analisados sem se levar em conta o papel que as mulheres ocupam na reprodução. A necessidade e as possibilidades que a mulher tem de trabalhar fora de casa dependem tanto de fatores econômicos quanto da posição que ela ocupa na unidade familiar.

Ainda segundo Bruschini (1994), nos anos de 1970, a presença das mulheres no mercado de trabalho se intensificou devido a transformações de ordem econômica, social, cultural e demográfica que ocorriam no país. Por um lado, a expansão da economia, a industrialização e a crescente urbanização configuraram um momento favorável à incorporação das pessoas ao mundo do trabalho. Por outro lado, os movimentos feministas e a crescente atuação das mulheres em espaços públicos contribuíram para transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social das mulheres, estimulando uma maior oferta de trabalhadoras. Adicionalmente, a partir da década de 1970 nota-se uma pronunciada queda da taxa de fecundidade<sup>7</sup> que, junto com expansão da escolaridade<sup>8</sup> e do acesso das mulheres às universidades também contribuem para este processo de transformação.

A década de 1980, ao contrário da anterior, foi marcada pela crise econômica, inflação e desemprego. Apesar do contexto econômico desfavorável, tem-se a persistência da atividade feminina no mercado de trabalho. Bruschini (1994) indica que as transformações nos padrões de comportamento da década anterior foram um dos fatores responsáveis por essa persistência. Por outro lado, a autora também aponta como determinante a divisão sexual do trabalho, provocando a concentração das trabalhadoras em guetos ocupacionais que se expandiram apesar da crise econômica. Nos anos de 1980, o setor terciário teve crescimento contínuo, sobretudo entre as mulheres. Entretanto, é importante notar que se tratava de um setor bastante heterogêneo, abrigando tanto atividades de alta produtividade quanto outras menos dinâmicas, assim como ocupações mais vulneráveis e de menor exigência de qualificação profissional.

---

(7) A fecundidade cai acentuadamente a partir de 1970 até a atualidade no Brasil. Como Montali (2017) aponta, de um patamar de 6,3 filhos tidos por mulher entre 1940 e 1960, passa para 5,5 em 1970, para 4,4 em 1980, 2,9 em 1991, 2,4 em 2000 e 1,9 filhos em 2010.

(8) Da mesma maneira, o aumento da escolaridade entre as mulheres é um movimento que continua após a década de 70, de maneira que no Censo de 1991 o percentual de mulheres com ensino superior supera o de homens pela primeira vez (Montali, 2017).

Uma mudança notável no perfil da força de trabalho feminino que marcou a década de 1980 foi a ampliação da atividade das mulheres mais maduras, com o aumento da participação na faixa etária acima de 25 anos. Como colocam Bruschini e Lombardi (1996), esse aumento foi liderado por mulheres chefes e cônjuges, escolarizadas e pertencentes a camadas não pobres da população, motivadas pela necessidade de defesa do nível de renda familiar que estava sendo afetado pela estagnação da economia e a alta inflação.

A participação feminina seguiu crescendo nos anos 1990, marcados por uma reestruturação produtiva que prejudicou os setores mais estruturados da economia e impactou desfavoravelmente o emprego dos homens. O aumento da participação das mulheres se deu em um contexto de redução do peso do emprego assalariado, crescimento geral do emprego vulnerável e precário e expansão do emprego doméstico. Uma característica que se destaca na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho nos anos de 1990, decorrente da crise, é o ingresso massivo na informalidade. Como bem aponta Leone (2017), o emprego doméstico remunerado abrangeu quase um quinto das oportunidades de emprego para as mulheres nessa década. Além disso, houve crescimento do emprego em educação e saúde, em trabalhos por conta própria, sem carteira em pequenos estabelecimentos e em serviços pessoais, os quais são tradicionalmente ocupados por mulheres.

É importante notar que, a partir da década de 1990, ocorre um movimento inverso na taxa de participação de homens e de mulheres no mercado de trabalho: verificam-se taxas de participação declinantes para os homens e taxas de participação crescentes para as mulheres. A taxa média de participação masculina cai de 71% em 1991, para 70% em 2000 e para 67% em 2010, enquanto a taxa de participação feminina passa de 32% em 1991 para 44% em 2000 e 49% em 2010 (Montali, 2017).

A primeira década de 2000 foi marcada pela expansão econômica, que inicialmente foi favorecida pelo aumento das exportações e, posteriormente, pela expansão dos investimentos e do mercado interno. Adicionalmente, houve um aumento considerável no poder de compra do salário mínimo, queda da inflação, aumento do emprego e maior formalização do mercado de trabalho (Leone, 2017).

O êxito brasileiro na criação de empregos de qualidade na década de 2000 foi devido a um conjunto de políticas sociais e econômicas, dentre elas, a simplificação dos custos de registro e administração de pequenas e médias empresas, a formalização do emprego e de empresas, o crescimento real do salário mínimo e os programas sociais, principalmente o Bolsa Família e as políticas afirmativas de combate às desigualdades de gênero e raça, marca as principais mudanças de rumo, com forte presença da sociedade e das instituições públicas comprometidas com a construção da igualdade (ONU Mulheres, 2016).

O ciclo de crescimento econômico se manifestou no mercado de trabalho de maneiras diferentes entre homens e mulheres. Uma das maiores conquistas para as mulheres no período de 2004 a 2014, foi o crescimento do emprego formal: passou de 26,2% para 36,0% do total de mulheres ocupadas. Evidências complementares dos impactos das políticas públicas acertadas também foram o aumento de 18,0% no trabalho com carteira, a redução de 9% no emprego doméstico sem registro (ONU Mulheres, 2016, p. 47).

Entretanto, apesar dos avanços, persistiram condições de trabalho desfavoráveis às mulheres, que indicam o viés de gênero na distribuição de homens e mulheres nas ocupações e setores econômicos. Pouco se alterou a inserção das mulheres na estrutura ocupacional, de forma

que elas continuaram concentradas em atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado (Teixeira, 2017).

A segregação é o resultado da forma como as mulheres se inserem no mundo produtivo e, mesmo quando parte dos empregadores manifesta resistência à contratação de mulheres para determinadas ocupações ou cargos, a sua decisão estará sendo orientada por uma compreensão e uma naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos. (Teixeira, 2017, p. 144).

Nesse sentido, convém analisar o comportamento do mercado de trabalho do ponto de vista das mulheres ao longo do período de 2004 a 2014, buscando perceber os avanços e as continuidades em relação às desigualdades de gênero. Busca-se retratar como se estruturou a inserção das mulheres no mercado de trabalho até 2014, quando há uma inflexão no ciclo econômico e o país passa a enfrentar uma recessão, com conseqüente deterioração do mercado de trabalho.

## **2 Panorama da inserção das mulheres no mercado de trabalho de 2004 a 2014**

No período de 2004 a 2014, o mercado de trabalho brasileiro registrou algumas mudanças estruturais como o aumento da taxa de formalização e beneficiaram em especial as mulheres. Nesse contexto positivo, as mulheres lograram diversos avanços em sua inserção no mercado de trabalho. A recuperação da atividade econômica favoreceu a incorporação de mulheres que se encontravam fora do mercado de trabalho, de maneira que a população economicamente ativa (PEA) feminina teve um incremento de 5,1 milhões de pessoas, ou um aumento percentual de 18,2%, o qual foi relativamente maior que o aumento da PEA masculina (14,5%). Dessa maneira, houve uma pequena ampliação da proporção que as mulheres representam na PEA total, evoluindo de 43,4% em 2004 para 44,1% em 2014.

A taxa de participação, que mede a população economicamente ativa sobre o total de mulheres em idade ativa, sofreu uma pequena diminuição para as mulheres, passando de 57,9% em 2004 para 56,9% em 2014, o que indica que durante todo o período quase metade das brasileiras em idade ativa estavam fora do mercado de trabalho. A taxa masculina, apesar de ter apresentado uma trajetória de queda nas últimas décadas, ainda era bastante superior ao das mulheres em 2014 (79,1%).

Como aponta o estudo do IPEA (2017) *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015*, a taxa de participação é um indicador em que o viés de gênero é bastante claro, indicando que, apesar dos avanços das décadas passadas, as barreiras para as mulheres entrarem no mercado de trabalho continuam presentes. Pinheiro et al. (2016) observa que, se voltarmos a 1995, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar que as brasileiras atingiram um “teto” de participação difícil de ser ultrapassado.

A incorporação das mulheres no mercado de trabalho foi acompanhada por um aumento da população feminina ocupada, que cresceu em 7,6 milhões durante o período ou 21,9%. Dessa maneira, o aumento da população feminina ocupada mais do que compensou o aumento da PEA feminina, absorvendo parte do desemprego: a população feminina desocupada recuou de 4,5 milhões (11,5%) em 2004 para 4 milhões (8,6%) em 2014. Apesar do avanço, a situação de desemprego continuou atingindo mais as mulheres: em 2014, representavam 56,3% do total de pessoas desempregadas. De acordo com Pinheiro et al. (2016), em 2014 as mulheres continuavam sendo o segundo grupo populacional com a maior taxa de desocupação, abaixo apenas da categoria

de jovens. Teixeira (2017) também chama atenção para a persistência de taxas de desemprego relativamente maiores entre as mulheres, independentemente dos ciclos econômicos.

Cabe destacar que as mulheres não representam um conjunto heterogêneo de trabalhadoras e que, ao desagregar os números por raça e cor, é possível perceber diferenças entre a inserção de mulheres brancas e negras no mercado de trabalho. Teixeira (2017), indica que o período foi bastante favorável para a inclusão das mulheres negras na população ocupada, as quais passaram de 45,9% do total de mulheres em 2004 para 49% em 2014. Entretanto, as desigualdades de raça e de gênero continuam fazendo que mulheres negras sofram uma dupla discriminação, o que as coloca em uma pior condição no mercado de trabalho. Com relação a taxa de desemprego, como observado por Pinheiro et al. (2016), as mulheres negras apresentaram as taxas mais elevadas durante todo o período de 2004 a 2014<sup>9</sup>.

Com relação à posição na ocupação é possível perceber que houve uma melhora qualitativa para as mulheres durante o período. Como mostra Teixeira (2017), entre 2004 e 2013, cresceu a proporção do emprego com carteira de trabalho assinada e o peso do funcionalismo público no total da ocupação feminina, enquanto as demais posições ocupacionais diminuíram sua participação. Também houve aumento do grau de formalização. De acordo com a PNAD, 43,3% das mulheres ocupadas (população com 16 anos ou mais de idade) atuavam em trabalhos formais em 2004, aumentando para 57,3% em 2013 (IBGE, 2015). Ademais, Proni e Proni (2018) ressaltam, a partir de dados da RAIS, que a participação feminina no conjunto do emprego formal aumentou de 40% em 2004 para 43,7% em 2015 (a participação masculina diminuiu de 60% para 56,3%).

Quanto ao peso relativo das mulheres por posição na ocupação, observe-se que as trabalhadoras eram maioria entre os funcionários públicos (59,1%); no emprego doméstico com e sem carteira (90,0% e 94,9%); na produção para o próprio consumo (63,7%) e no trabalho não remunerado (64,5%) (Teixeira, 2017).

É notável a majoritária participação das mulheres no emprego doméstico com e sem carteira, assim como o peso que o emprego doméstico tem no total de mulheres ocupadas, de maneira que em 2015 representava 17,7% das mulheres negras e 10% das mulheres brancas ocupadas no Brasil (IPEA, 2017). Como indica Pinheiro et al. (2016), houve uma melhora qualitativa no emprego doméstico ao longo do período, com o aumento das trabalhadoras com carteira assinada, assim como um importante crescimento da renda média, vinculados a expansão dos direitos da categoria e à valorização do salário mínimo que ocorreu ao longo do período.

Em contrapartida a maior participação no mercado de trabalho e a expansão da participação do emprego formal no emprego das mulheres, a segmentação de gênero própria da estrutura produtiva praticamente não se alterou ao longo do período. Teixeira (2017), ao avaliar a evolução da participação das mulheres no total de pessoas ocupadas por segmento econômico, mostra que o sexo masculino se manteve concentrado em 81% dos segmentos analisados ao longo do período e que, apesar dos setores cujo emprego das mulheres cresceu com maior intensidade ao longo do período serem caracterizados por forte presença masculina, essa configuração pouco se alterou, e as mulheres continuaram concentradas no comércio, educação, saúde, serviços coletivos sociais e pessoais.

---

(9) Para análises de gênero e raça do mercado de trabalho no período de 2004 a 2014, consultar Pinheiro et al. (2016), IPEA (2017) e Proni e Gomes (2015).



Ao considerar os grupos ocupacionais, Teixeira (2017) também aponta para o fato de que não houve uma melhora considerável na distribuição das mulheres entre as ocupações, as quais continuaram concentradas entre os profissionais das ciências e das artes, trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços e vendedores e prestadores de comércio e serviços. Por outro lado, foi considerável a evolução da participação das mulheres no emprego total de dirigentes em geral. A conclusão da autora é que, apesar de avanços pontuais, como na construção civil, a inserção das mulheres continuou determinada pela divisão sexual do trabalho e pela determinação social do que são tarefas tipicamente masculinas e femininas.

Com relação aos diferenciais de remuneração, estudos mostram que houve uma evolução positiva para as mulheres no período, diminuindo o *gap* salarial em um momento no qual o Brasil experimentou um movimento de contínuo crescimento da renda do trabalho. Como mostram Pinheiro et al. (2016), entre 2004 e 2014 o rendimento médio da população ocupada apresentou um aumento real de quase 50%, crescendo de pouco mais de R\$ 1.000, em 2004 para R\$ 1.495, em 2014. Este crescimento foi proporcionalmente maior para mulheres (61%) do que para homens (44%), sendo que o maior aumento foi para mulheres negras (77%) e o menor para homens brancos (43%). Entretanto, os autores fazem uma ressalva de que esse movimento de aproximação dos rendimentos se dá de forma lenta e desigual. Enquanto em 2014 as mulheres ultrapassaram pela primeira vez o patamar de 70% da renda masculina, as mulheres negras ainda não haviam alcançado 40% da renda dos homens brancos. Essas diferenças estão em praticamente todos os setores de atividades e ocupações, o que remete um grande desafio para a formulação de políticas para além do mercado de trabalho.

Teixeira (2017), ao analisar os diferenciais de rendimento-hora, também aponta para uma melhora durante o período. Segundo a autora, em 2004 esse diferencial correspondia a 82,7% e aumentou para 85% em 2014. Aponta também que essa melhora nas disparidades salariais não se refletiu entre as mais escolarizadas, tendo beneficiado principalmente as mulheres com menos escolaridade pelos efeitos da política de valorização do salário mínimo. Proni e Proni (2018) reforçam essa constatação ao olhar para as mais escolarizadas, especificamente para os postos de comando em grandes empresas, concluindo que as mulheres têm maiores dificuldades de alcançar postos de comando em grandes empresas e, mesmo nesses postos de comando, continuam ganhando menos do que os homens.

Observando apenas o emprego formal, houve uma pequena redução no hiato de rendimento entre homens e mulheres, entre 2004 e 2014. De acordo com a *Síntese de Indicadores Sociais 2015* (IBGE, 2015), em 2004 as mulheres ocupadas em trabalhos formais recebiam, em média, 72,3% do rendimento médio dos homens, enquanto em 2014 essa proporção havia aumentado ligeiramente, passando para 76,9% (R\$ 1.763,00 contra R\$ 2.293,00 ao final do período). Por outro lado, no âmbito dos trabalhos informais a desigualdade de rendimentos por sexo era ainda maior: 63,1% em 2004 e 65,2% em 2014 (R\$ 887,00 contra R\$ 1.361,00 ao final do período).

### **3 A reversão do ciclo econômico e o mercado de trabalho brasileiro**

Como evidenciado anteriormente, durante o período de 2004 a 2014 o mercado de trabalho brasileiro apresentou incremento da ocupação, especialmente do emprego formal, redução da desocupação e aumento dos rendimentos do trabalho, com importantes ganhos relativos para as mulheres. Entretanto, nos anos seguintes esses resultados foram afetados e parcialmente revertidos.

A trajetória de aceleração da economia brasileira observada desde 2003 foi fortemente interrompida, com os primeiros sinais de recessão constatados em 2014. Como aponta Pochmann (2018), com base em informações do IBGE baseadas na PNAD Contínua, entre o segundo trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2017, a evolução do índice do Produto Interno Bruto (PIB) diminuiu em 26,9%, enquanto o índice da taxa de desemprego aumentou 80,7%.

Do ponto de vista dos componentes do PIB pelo lado da oferta, o autor nota que o setor secundário foi o maior responsável pela recessão. Entre o primeiro trimestre de 2014 e o segundo trimestre de 2017, o setor secundário caiu 12,9%, enquanto o terciário diminuiu 5,6%. O setor primário, por outro lado, teve crescimento de 9,9% no período. O PIB, por sua vez, acumulou uma queda de 7,5%.

Analisando essa evolução a partir da ótica da demanda, Pochmann (2018) constata que a Formação Bruta de Capital Fixo foi a principal responsável pela queda do nível geral de atividade da economia brasileira, recuando 28,9% entre o primeiro semestre de 2014 e o segundo trimestre de 2017. No mesmo período, o consumo das famílias reduziu 7,4% e o consumo do governo teve queda de 2,9%.

Pochmann (2018) também aponta que as ocupações, rendimentos e desemprego sofreram um impacto expressivo durante o período, com a quantidade de desempregados aumentando em 98,5% e o total dos ocupados diminuindo 2,1%, com forte queda entre os trabalhadores familiares e o emprego assalariado com carteira assinada, enquanto para as ocupações por conta própria e o emprego assalariado sem carteira de trabalho assinada tiveram um saldo positivo no período.

Dessa maneira, os estudos mencionados sugerem um cenário de forte deterioração do mercado de trabalho nos anos de 2015 e 2016, com aumento do desemprego e diminuição dos rendimentos reais, e um cenário de baixo dinamismo nos anos de 2017 e 2018, caracterizado pela estabilidade da taxa de desemprego em patamar elevado e pela leve expansão da ocupação e da renda. Os mais prejudicados no período foram os trabalhadores mais jovens e os com menor escolaridade (Lameiras et al., 2019).

Com relação a posição na ocupação, a PNADC aponta para uma redução da participação do emprego com vínculo formal de trabalho entre 2014 e 2018, enquanto cresceu continuamente a proporção da população ocupada sem carteira de trabalho e de trabalhadores por conta própria. Dessa maneira, a taxa de formalização da economia passou de 60,9% em 2014 para 58,5% em 2018. Lameiras et al. (2019) mostram, a partir de dados do Caged, que houve uma leve expansão da ocupação formal em 2018, com saldos de vínculos mensais positivos em todos os meses do ano, mas insuficientes para reverter a tendência de estagnação da economia.

Observando os grupos de atividade econômica, a PNADC indica uma perda de participação da indústria e da agropecuária, tendo como contrapartida um aumento da participação dos serviços. Com relação ao saldo absoluto de ocupações, houve retração nas atividades de agropecuária, indústria e construção. No grupo de atividades relacionadas a serviços, houve forte aumento em alojamento e alimentação.

Como indica o relatório do IBGE (2019):

O aumento de empregos nos Serviços, em termos relativos e absolutos, está associado à natureza de parte de seus postos de trabalho, em que prevalecem menor formalização e jornadas mais flexíveis. De fato, segmentos intensivos em mão de obra, tais como Alojamento e

alimentação, Outros serviços e Transporte, armazenagem e correio foram os principais geradores de vagas no mercado de trabalho desde 2015 até 2018.

Com relação ao rendimento médio habitual mensal recebido, o relatório mostra que entre 2014 e 2018 houve uma redução de 2,5% em termos reais. Os subgrupos de atividade econômica que sofreram maior redução dos rendimentos no período foram “Alojamento e alimentação” e “Transporte, armazenagem e correio”, com quedas reais de 16,3% e 11,7% respectivamente. Administração pública, educação e serviços sociais, por outro lado, teve um aumento real de rendimento de 6% no período. O relatório sugere, adicionalmente, que a partir de 2014 aumentou a dispersão dos rendimentos dos ocupados, o que aponta para um aumento da desigualdade da renda do trabalho. Com relação à posição na ocupação, Lameiras et al. (2019) concluem que houve uma redução dos rendimentos reais para todas as posições em 2015 e 2016, e um leve aumento nos anos de 2017 e 2018.

A análise desagregada por sexo indica que o cenário de crise econômica parece ter contribuído para ampliar a presença das mulheres na força de trabalho. Enquanto a taxa de participação masculina caiu de 72,5% para 72% entre 2014 e 2018, para as mulheres houve um aumento de 50,9% para 52,9% (IBGE, 2019). Esse aumento se deu de forma mais intensa entre as mulheres negras, esse movimento pode ser interpretado como a busca por reinserção em um cenário de desemprego elevado e cujas oportunidades estão limitadas aos empregos mais precários, a exemplo do trabalho doméstico sem carteira. A crise afetou sobremaneira a população mais pobre, menos escolarizada e negra.

O nível de ocupação (razão entre a população ocupada e a população em idade de trabalhar) dos homens diminuiu mais do que o das mulheres em comparação ao ano de 2014, mas os homens mantiveram um nível expressivamente mais elevado. Em 2018, esse indicador foi de 64,3% para os homens e 45,6% para as mulheres (IBGE, 2019).

Por outro lado, a variação da taxa de desocupação dos homens foi menor do que a das mulheres, de forma a aumentar a diferença entre as taxas de desocupação dos dois grupos. O relatório do IBGE (2019) indica que, ao longo do período 2014-2018, a taxa de desocupação das mulheres cresceu de 8,5% para 13,8%, enquanto a dos homens variou de 5,7% para 10,6%. Tal constatação sugere que a desigualdade entre os sexos resulta de fatores estruturais e que se agrava em consequência de aspectos conjunturais, como o período de crise. O desemprego entre as mulheres também é resultado da ampliação de sua participação na força de trabalho.

Uma característica que distingue o desemprego feminino do masculino é a sua composição: entre as mulheres houve ampliação da força de trabalho, o que explica em torno de dois terços da desocupação, enquanto entre os homens predominou a perda de postos de trabalho, que também corresponde a cerca de dois terços dos desocupados.

Outro indicador importante é a taxa composta de subutilização da força de trabalho. Ela compreende três fenômenos: desocupação, subocupação por insuficiência de horas e força de trabalho potencial<sup>10</sup>. Como indica o relatório do IBGE (2019), a taxa composta de subutilização sofreu forte aumento entre 2014 e 2018, passando a representar 24,6% da força de trabalho ampliada

---

(10) Os subocupados por insuficiência de horas são definidos como os trabalhadores que trabalham menos de 40 horas semanais, querem e estão disponíveis para trabalhar mais horas. A força de trabalho potencial corresponde às pessoas que não estão ocupadas, mas que: i) tomaram alguma medida efetiva para conseguir trabalho, mas não estão disponíveis para começar a trabalhar; ou ii) não realizaram busca por trabalho apesar de desejarem e estarem disponíveis para começar a trabalhar (IBGE, 2019).

(força de trabalho + força de trabalho potencial). Em todo o período as mulheres eram maioria nos três componentes da subutilização da força de trabalho, representando 54,5% da força de trabalho subutilizada; 54,6% da população subocupada por insuficiência de horas; 59,3% da força de trabalho potencial e 51,2% da população desocupada.

#### **4 O emprego formal das mulheres no período 2015-2018**

Até o final de 2014 se manteve a tendência de aumento da formalização do emprego feminino e redução do diferencial de rendimentos entre homens e mulheres. Contudo, em 2015 e 2016, a recessão econômica afetou diretamente o mercado de trabalho formal, interrompendo essa tendência positiva. Posteriormente, a tênue recuperação da economia nacional, entre 2017 e 2018, não foi capaz de repor todos os postos de trabalho perdidos (Cotrim, 2019). Tendo em vista tal cenário, esta seção examina o que ocorreu com o emprego formal das mulheres no período 2015-2018.

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)<sup>11</sup>, do Ministério da Economia, possibilitam a análise em detalhe do emprego formal, trazendo informações sobre o número e as características dos postos de trabalho em estabelecimentos de diversas naturezas, tendo como referência a situação em 31 de dezembro de cada ano.

São analisadas as variações no período entre o final de 2014 e o final de 2018. Considerando que existe um *gap* temporal na reação do mercado de trabalho às mudanças nos ciclos econômicos (LAMEIRAS et al., 2019), tal recorte permite abranger o “auge” do mercado de trabalho formal em 2014 e os impactos da recessão e da tênue recuperação nos anos seguintes.

A presente seção está dividida em duas partes. A primeira busca avaliar os impactos sobre o volume de emprego, desagregando a análise por setores de atividade, grupos ocupacionais e natureza jurídica do estabelecimento, o que permite enfatizar algumas características da inserção recente das mulheres no emprego formal. A segunda se debruça sobre a evolução dos rendimentos das mulheres e seus diferenciais em relação aos dos homens a partir dos mesmos recortes.

##### **4.1 Variações no volume de emprego e características da inserção feminina**

O número de trabalhadores com a relação de emprego formalizada no Brasil havia aumentado entre o final de 2010 e o final de 2014: de 44.068.355 (25.752.758 homens e 18.315.597 mulheres) para 49.571.510 (28.133.650 homens e 21.437.860 mulheres). Nota-se que o crescimento foi maior na força de trabalho feminina. Ao final de 2016, esse conjunto havia se reduzido para 46.060.198 empregados (25.797.585 homens e 20.262.613 mulheres), com redução maior na força de trabalho masculina. E ao final de 2018, o volume de emprego formal era de 46.631.115 de trabalhadores (26.084.761 homens e 20.546.354 mulheres). Desse modo, a participação feminina no emprego formal (que vinha aumentando durante o período de crescimento) se elevou ligeiramente durante o período recessivo e ficou estável no período de estagnação: aumentou de 41,6% em 2010 para 43,3% em 2014, depois se passou para 44,0% em 2016 e 44,1% em 2018.

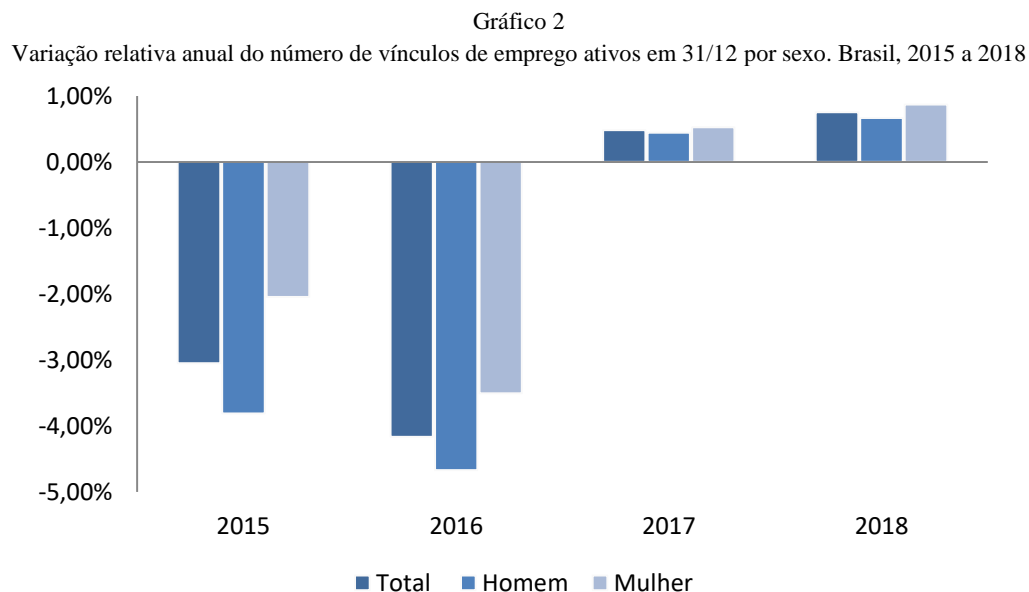
---

(11) A RAIS é um registro administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações das entidades governamentais da área social. Seus dados são coletados mediante informação compulsória das empresas, gerando um registro com enorme potencial para a compreensão das estruturas do mercado de trabalho formal brasileiro, de forma a ser uma fonte estatística extremamente confiável.

O Gráfico 2 mostra a variação da quantidade de postos de trabalho formais entre 2015 e 2018. O número total de vínculos diminuiu 3,0% entre 31 de dezembro de 2014 e 31 de dezembro de 2015 e 4,1% no ano seguinte. Nos anos de 2017 e 2018 houve uma leve recuperação (cresceu 0,48% e 0,76%, respectivamente), mas insuficiente para retornar ao nível de emprego do final de 2014. Em termos absolutos, entre 2014 e 2018 foram excluídos 2.940.395 postos de trabalho, o que equivale a uma queda de 5,9%.

Desagregando-se esses números por sexo é possível observar a mesma tendência de variação para as mulheres e os homens, com os empregos formais de ambos diminuindo no período recessivo, de 2014 a 2016, e sofrendo sensível aumento para o período seguinte, de 2016 a 2018. Essas variações, entretanto, aconteceram em intensidades diferentes. Nos anos de queda, a redução relativa foi maior para os homens do que para as mulheres: para eles o número de vínculos se reduziu em 3,8% em 2015 e 4,6% no ano seguinte, enquanto para as trabalhadoras esse número diminuiu 2,0% e 3,5%, respectivamente. É interessante notar que, de maneira contrária, ao observar os anos nos quais os postos de trabalho formal cresceram, a variação proporcional foi maior entre os vínculos femininos, os quais cresceram 0,53% em 2017 e 0,87% em 2018, enquanto os vínculos masculinos cresceram 0,44% e 0,67%, respectivamente.

Dessa maneira, houve uma redução relativa menor no emprego formal das mulheres, o qual diminuiu em 4,1% entre 2014 e 2018, em comparação com uma queda de 7,3% do emprego formal masculino. Do total de 2.940.395 empregos reduzidos no período, 30,3% eram ocupados por mulheres (Gráfico 2).



Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

A maior participação masculina no total de postos e trabalho excluídos ao longo do período pode ser explicada pelos impactos setoriais da recessão econômica. A Tabela 1 mostra que os setores que mais perderam postos de trabalho foram “indústria de transformação” e “construção civil”, setores que são tradicionalmente de atividade econômica masculina. O total de vínculos ativos na indústria de transformação caiu em mais de 1 milhão, enquanto na construção civil a queda foi de 953.840 postos de trabalho, o que em termos relativos equivale a uma diminuição de 33,8% no

tamanho do setor. De fato, entre o final de 2014 e o final de 2018, a participação das mulheres na construção civil não superou os 10%, enquanto na indústria de transformação esteve na casa dos 32% ainda bastante abaixo da participação feminina no mercado formal como um todo.

Para Rubery (2013), mulheres e homens estão posicionados de maneiras diferentes na estrutura ocupacional. Um determinado padrão de segregação de gênero pode fornecer elementos para explicar por que a recessão e a austeridade têm impactos diferenciados por gênero. Entretanto, é importante observar que os impactos da recessão sobre o emprego formal não refletem apenas a distribuição setorial entre homens e mulheres.

Apesar das mulheres terem sofrido uma perda proporcionalmente menor de postos de trabalho (o que implicou em um pequeno aumento da sua participação no total de empregos formais no período 2015-2018), na maioria dos setores a sua participação diminuiu, ainda que muito pouco. Com exceção dos “serviços” e “construção civil”, as mulheres tiveram suas participações reduzidas ao longo do período, o que significa que o número de postos de trabalho ocupados por mulheres caiu proporcionalmente mais em relação à queda do número total de postos em cada setor.

Tabela 1

Variação absoluta anual do total de vínculos de emprego ativos em 31/12 e participação relativa das mulheres por setor. Brasil, 2014 a 2018

Setor	2015		2016		2017		2018		Variação 2014 - 18		Participação das mulheres	
	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	2014	2018
Total	-1.510.703	-438.748	-2.000.609	-736.499	221.392	106.742	349.525	176.999	-2.940.395	-891.506	43,25%	44,06%
Indústria de transformação	-604.122	-215.549	-418.887	-142.921	-42.807	-34.885	-7.054	-25.004	-1.072.870	-418.359	32,15%	31,11%
Construção civil	-393.022	-29.266	-437.260	-29.929	-146.446	-12.174	22.888	-978	-953.840	-72.347	9,09%	9,86%
Comércio	-195.485	-103.493	-267.718	-140.853	-34.154	-26.241	-11.066	1.613	-508.423	-268.974	44,29%	43,81%
Administração pública	-156.958	-83.423	-372.835	-222.531	369.175	169.034	-114.562	-38.998	-275.180	-175.918	58,95%	58,80%
Serviços	-162.183	-2.811	-442.460	-182.271	63.793	15.474	456.018	243.861	-84.832	74.253	48,25%	48,92%
Extrativa mineral	-17.118	-2.237	-19.157	-2.428	-8.994	-1.472	292	152	-44.977	-5.985	11,93%	11,63%
Serviços industriais de utilidade pública	-2.713	-2.715	-17.950	-4.272	-4.008	-1.408	12.621	1.124	-12.050	-7.271	19,59%	18,47%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	20.898	746	-24.342	-11.294	24.833	-1.586	-9.612	-4.771	11.777	-16.905	17,50%	16,23%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Ainda que essas variações de participação não tenham sido grandes, não superando uma queda em 1,27 p.p. em todos os setores, elas podem refletir diferenças na propensão de mulheres e homens perderem o emprego dentro de cada setor, o que poderia indicar um papel amortecedor da força de trabalho feminina em determinados setores. Os setores que apresentaram uma maior redução da participação feminina foram “serviços industriais de utilidade pública” e “agropecuária, extração vegetal, caça e pesca”, caindo de 19,6% para 18,5% e de 17,5% para 16,2%, respectivamente (Tabela 1).

Por outro lado, a participação das mulheres aumentou nos setores “construção civil” e “serviços”, passando de 9,1% para 9,9% e de 48,2% para 48,9%, respectivamente. Na construção civil essa melhora veio em um contexto de queda dos postos de trabalho masculinos e pode estar

relacionada com a forte concentração das mulheres em ocupações administrativas no setor. O setor de serviços, por outro lado, foi o único que teve um saldo positivo nos postos de trabalho femininos no período 2015-2018. Além disso, foi um dos principais responsáveis pelo leve aumento de postos de trabalho totais observado em 2017 e 2018 e foi o único setor no qual foram criados postos em ambos os anos. Esses dados reforçam a crescente participação dos Serviços entre os grandes grupos de atividade econômica que já havia sido destacada na seção anterior a partir de relatório do IBGE (2019), indicando que o melhor desempenho relativo do setor também ocorreu quando se considera apenas o emprego formal. Considerando as condições em que se dá a recuperação da atividade econômica em 2017, impulsionada fundamentalmente pelo consumo das famílias estimulando a geração de empregos nos setores de serviços. O setor é o que mais emprega mulheres, responsável por 41% do emprego total, participação que cresceu mais de 2 p.p. no período observado. Somando as porcentagens do setor de serviços e da administração pública, nota-se que ambos eram responsáveis por dois terços (67%) do emprego formal feminino em 2018 (Tabela 2).

Tabela 2  
Distribuição das mulheres por setor de atividade. Brasil, 2014 a 2018

<b>Setor</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Serviços	38,97%	39,77%	40,31%	40,18%	41,02%
Administração pública	25,73%	25,87%	25,71%	26,41%	25,99%
Comércio	20,10%	20,02%	20,06%	19,82%	19,66%
Indústria de transformação	12,25%	11,48%	11,19%	10,96%	10,75%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1,21%	1,24%	1,23%	1,21%	1,18%
Construção civil	1,19%	1,08%	0,97%	0,91%	0,89%
Serviços industriais de utilidade pública	0,41%	0,41%	0,40%	0,39%	0,39%
Extrativa mineral	0,14%	0,14%	0,13%	0,12%	0,12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Como já constatado anteriormente, o setor de serviços é bastante heterogêneo, abrigando postos de trabalho bastante variados. A Tabela 3 mostra os subsetores de serviços e suas evoluções em número de postos de trabalho ao longo do período. É possível perceber que os únicos subsetores nos quais houve um saldo positivo de postos de trabalho totais entre 2014 e 2018 foram “Médicos, odontológicos e veterinários” e “Ensino”, os quais são justamente os dois subsetores com maior participação feminina dentro de serviços. Além disso, no subsetor “instituição financeira” também foram criados postos de trabalho femininos, apesar de ter apresentado queda no total de vínculos.

Quando se comparam esses dados da RAIS (Tabela 3) com os da PNADC (mencionados na seção anterior), pode-se notar que os subsetores “alojamento e alimentação” e “transporte e comunicações” apresentaram movimentos diferentes em termos de emprego, o que indica que

provavelmente os novos trabalhos gerados nesses subsetores ao longo do período sejam de natureza informal.

Tabela 3  
Variação absoluta anual do total de vínculos de emprego ativos em 31/12 e participação relativa das mulheres por subsetor de serviços. Brasil, 2014 a 2018

Subsetor	2015		2016		2017		2018		Variação 2014-18		Participação das mulheres	
	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	2014	2018
Instituição Financeira	3.215	4.120	-15.590	-5.838	-9.817	-5.676	17.032	12.719	-5.160	5.325	53,79%	54,73%
Administração Técnica Profissional	-185.411	-58.126	-222.500	-83.817	60.993	29.549	221.886	93.310	-125.032	-19.084	39,66%	40,22%
Transporte e Comunicações	-72.336	-17.084	-119.867	-31.852	-23.956	-11.148	26.061	4.444	-190.098	-55.640	19,92%	19,24%
Alojamento e alimentação	-20.373	-21.950	-113.830	-85.637	-44.620	-53.238	45.118	18.825	-133.705	-142.000	57,55%	55,99%
Médicos, Odontológicos e Veterinários	70.051	54.106	33.911	23.588	51.682	35.215	78.358	59.902	234.002	172.811	76,98%	76,64%
Ensino	42.671	36.123	-4.584	1.285	29.511	20.772	67.563	54.661	135.161	112.841	61,80%	63,22%
Total	-162.183	-2.811	-442.460	-182.271	63.793	15.474	456.018	243.861	-84.832	74.253	48,25%	48,92%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

A participação das mulheres ampliou em metade dos subsetores em questão, os quais são: “instituição financeira”, “administração técnica profissional” e “ensino”. Os setores que tiveram a participação feminina reduzida foram: “transporte e comunicações”, “alojamento e alimentação” e “médicos, odontológicos e veterinários”. Em 2018, as mulheres eram maioria em 4 subsetores de serviços: “Instituição financeira” (54,7%), “Alojamento e alimentação” (56,0%), “médicos, odontológicos e veterinários” (76,6%) e “ensino” (63,2%).

Outra maneira de se olhar para as variações no volume de emprego é desagregando por grupo ocupacional. A partir da Tabela 4 é possível perceber que as ocupações que mais contribuíram para a queda do emprego no período foram “trabalhadores da produção de bens e serviços industriais”, com um saldo negativo de 1.970.609 postos de trabalho, e “serviços administrativos”, excluindo 691.281 empregos. Na produção de bens e serviços industriais a participação feminina é relativamente baixa, representando 14,4%, enquanto nos serviços administrativos ocupavam 60,4% dos postos de trabalho. Por outro lado, nas duas únicas ocupações onde houve saldo positivo de postos de trabalho totais, além de possuírem participação feminina acima da média, esse saldo foi em grande parte composto pelo emprego de mulheres. Para a ocupação de profissionais das ciências e das artes, na qual as mulheres representavam 62,0% do total em 2018, criaram-se 134.409 empregos, dos quais 91,1% foram ocupados por mulheres; para membros superiores e do poder público, dirigentes de organizações de interesse público, que eram compostos em 46,8% por mulheres em 2018, houve um aumento em 58.113 postos de trabalho, dos quais 88,2% foram ocupados por mulheres (Tabela 4).



Tabela 4

Varição absoluta anual do total de vínculos de emprego ativos em 31/12 e participação relativa das mulheres por grupo ocupacional. Brasil, 2014 a 2018

Grupo ocupacional	2015		2016		2017		2018		Variação 14-18		Participação das mulheres	
	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	2014	2018
Membros superiores e do poder público, dirigentes de organizações de interesse público	15.198	17.978	-131.701	-50.650	106.762	47.372	67.854	36.539	58.113	51.239	45,58%	46,85%
Profissionais das ciências e das artes	-41.230	-27.274	-76.922	-31.472	155.999	110.419	96.562	70.821	134.409	122.494	61,77%	62,03%
Técnicos de nível médio	-59.533	4.376	-116.933	-35.691	-17.409	-9.200	131.814	77.398	-62.061	36.883	56,69%	57,40%
Trabalhadores de serviços administrativos	-224.356	-127.379	-483.234	-287.702	22.839	-24.386	-6.530	-10.989	-691.281	-450.456	62,19%	60,41%
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	-96.741	-87.834	-289.238	-186.509	102.678	17.886	202.799	92.761	-80.502	-163.696	49,79%	48,32%
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	-13.824	-6.129	-28.566	-11.159	20.251	-3.141	-14.369	-6.402	-36.508	-26.831	13,26%	11,63%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	-906.048	-181.868	-829.271	-111.368	-164.936	-29.907	-70.354	-71.387	-1.970.609	-394.530	16,74%	14,43%
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	-60.429	-11.258	-54.220	-6.881	-9.078	-6.619	1.602	-3.688	-122.125	-28.446	10,18%	8,10%
Não classificado	-72.772	1.702	47.330	2.346	13.688	4.189	-50.072	2.802	-61.826	11.039	13,11%	14,38%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Dessa maneira, a participação feminina sobre o emprego total aumentou para as duas ocupações acima mencionadas. Esse movimento deu continuidade à evolução da participação das mulheres no emprego total de dirigentes em geral que também foi observado no período anterior, entre 2004 e 2014. Além dessas ocupações, a participação das mulheres também cresceu em “técnicos de nível médio”. Nos cinco grupos ocupacionais restantes, a participação feminina diminuiu entre 2014 e 2018, com destaque para “trabalhadores em serviços de reparação e manutenção”, no qual a participação feminina decresceu 2.31 p.p., passando de 16,74% para 14,43%.

A ocupação “membros superiores e do poder público, dirigentes de organizações de interesse público” apresenta muitas diferenças quando desagregada por subgrupos ocupacionais (Tabela 5). Pode-se notar que o único subgrupo que teve um saldo positivo em postos totais de trabalho ao longo do período foi o de “membros superiores e dirigentes do poder público”. Por outro lado, considerando-se apenas os empregos femininos, houve aumento também nos subgrupos “gerentes” e “Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público)”. O aumento já mencionado da participação feminina na ocupação foi acompanhado por uma maior participação em todos os seus subgrupos ocupacionais. Essa é uma situação bastante favorável às mulheres, dado que são ocupações mais altas na escala hierárquica e com salários relativamente mais altos. Entretanto, não se pode deixar de notar que continuam sub-representadas entre as ocupações de interesse privado – “dirigentes de empresas e organizações, exceto de interesse público” e “gerentes” – e sobre representadas em áreas de interesse público – “membros superiores e dirigentes do poder público” e “diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, da educação ou de serviços culturais” (Tabela 5).

Tabela 5

Variação absoluta anual do total de vínculos de emprego ativos em 31/12 e participação relativa das mulheres por subgrupo ocupacional de membros superiores e do poder público e dirigentes. Brasil, 2014 a 2018

Subgrupos	2015		2016		2017		2018		Variação 2014-18		Participação das mulheres	
	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	2014	2018
Membros superiores e dirigentes do poder público	23.725	19.355	-68.433	-23.637	78.174	29.680	32.608	13.697	66.074	39.095	52,82%	53,29%
Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público)	919	749	-16.365	-6.504	14.123	6.198	1.026	755	-297	1.198	36,21%	37,23%
Diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, da educação, ou de serviços culturais	-3.982	-3.203	-9.043	-5.706	7.337	5.222	4.833	3.581	-855	-106	71,10%	71,64%
Gerentes	-5.464	1.077	-37.860	-14.803	7.128	6.272	29.387	18.506	-6.809	11.052	40,98%	41,97%
Total	15.198	17.978	-131.701	-50.650	106.762	47.372	67.854	36.539	58.113	51.239	45,87%	46,85%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

A importância do emprego no setor público para as mulheres merece atenção, não apenas para as ocupações de dirigentes e gerentes. É possível notar essa relevância também quando desagregamos o emprego por natureza jurídica do estabelecimento (Tabela 6). Sob essa ótica, as mulheres tinham maior participação relativa em 2018 apenas no setor público, representando 58,5% do emprego total, e em entidades sem fins lucrativos, com 56,3%. Em termos de fluxo, as mulheres aumentaram sua participação em empresas estatais (passando de 32,2% para 32,6%), em empresas privadas (de 38,4% para 39,3%) e em entidades sem fins lucrativos (de 55,6% para 56,3%). Por outro lado, a participação das mulheres diminuiu para pessoa física e outras organizações legais (de 24,7% para 23,3%) e no setor público (de 58,5% para 58,5%).

Tabela 6

Variação absoluta anual do total de vínculos de emprego ativos em 31/12 e participação relativa das mulheres por natureza jurídica do estabelecimento. Brasil, 2014 a 2018

Natureza Jurídica Especial	2015		2016		2017		2018		Variação 2014-18		Participação mulheres	
	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	Total	Mulher	2014	2018
Empresa Estatal	-6.507	1.220	-34.351	-8.968	-45.470	-10.777	-14.930	-3.196	-101.258	-21.721	32,18%	33,58%
Empresa Privada	-1.384.934	-379.957	-1.547.687	-486.144	-126.673	-51.111	423.113	179.432	-2.636.181	-737.780	38,47%	39,34%
Entidades sem Fins Lucrativos	7.225	8.495	-48.160	-18.345	-11.044	-6.922	34.151	31.829	-17.828	15.057	55,53%	56,30%
Pessoa Física e outras Organizações Legais	16.501	3.043	259	-2.328	14.447	-1.458	13.460	2.188	44.667	1.445	24,17%	23,30%
Setor público	-142.988	-71.549	-370.670	-220.714	390.132	177.010	-106.269	-33.254	-229.795	-148.507	58,65%	58,51%
Total	-1.510.703	-438.748	-2.000.609	-736.499	221.392	106.742	349.525	176.999	-2.940.395	-891.506	43,25%	44,06%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

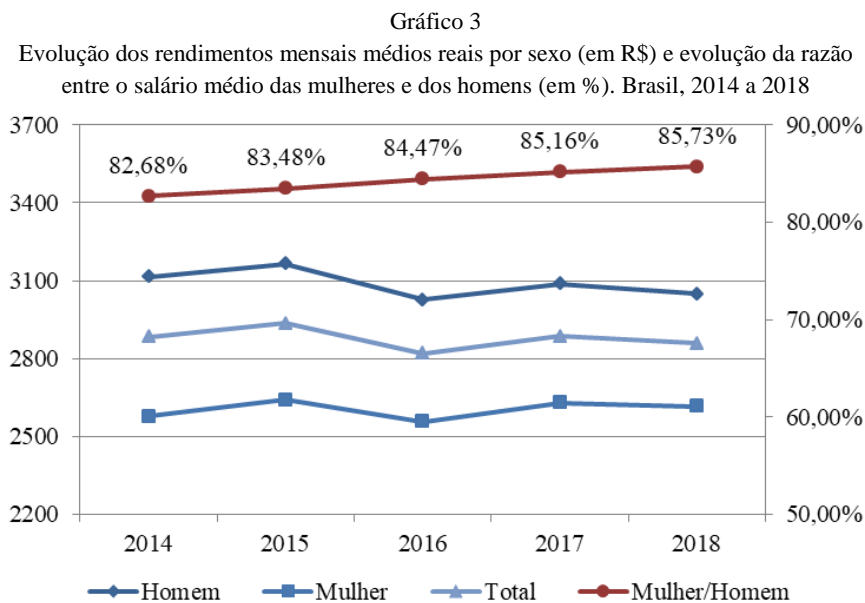
## 4.2 Evolução dos rendimentos e diferenciais por sexo

Entre 2010 e 2014, a remuneração mensal nominal média dos empregados formais aumentou cerca de 41%, acompanhando o aumento do salário mínimo legal (que teve uma elevação de 42%). Os homens ganhavam, em média, aproximadamente 3,5 s.m., e as mulheres, 2,9 s.m., tanto

em 2010 como em 2014. No período seguinte, entre 2014 e 2018, o aumento nominal da remuneração média mensal foi de 25% (um pouco abaixo da inflação acumulada de 27%), enquanto o salário mínimo nominal foi elevado em 31,8%. Os homens passaram a receber, em média, o equivalente a 3,2 s.m., enquanto as mulheres passaram a receber 2,8 s.m. em 2018<sup>12</sup>.

O Gráfico 3 permite observar a evolução do rendimento médio mensal corrigido pelo IPCA para o conjunto dos empregados formais. Ao longo do período, o rendimento médio real por trabalhador passou de R\$ 2.882 em 2014 para 2.858 em 2018, sofrendo uma redução de 0,85%. O salário real oscilou ao longo dos anos em questão, aumentando entre 2014-2015 e 2016-2017 e sofrendo queda entre 2015-2016 e 2017-2018. Os aumentos, entretanto, não foram suficientes para que se retornasse ao patamar de 2014. Ao se comparar os rendimentos por sexo, observa-se que o salário médio real masculino caiu de R\$ 3.116 em 2014 para 3.050 em 2018, o que equivale a uma redução de 2,12%. Por outro lado, o salário médio real das mulheres aumentou 1,49%, passando de R\$ 2.574 em 2014 para R\$ 2.615 em 2018. Frise-se que a redução no rendimento mensal real dos homens foi maior do que a das mulheres durante a recessão, e que o aumento do rendimento médio durante a estagnação foi maior entre as mulheres.

A evolução relativamente melhor do rendimento médio real feminino contribuiu para reduzir o *gap* salarial entre homens e mulheres. Apesar da diferença salarial ser menor no emprego formal do que a estimada para o total dos ocupados, continua sendo bastante relevante: em 2018 as mulheres recebiam, em média, 85,7% dos salários dos homens. Essa diferença diminuiu durante o período em análise, visto que em 2014 as mulheres recebiam 82,7% do salário dos homens<sup>13</sup>.



Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

(12) De acordo com a RAIS, em 2018, 51,1% dos empregados tinham remuneração mensal até 2 s.m., mas essa porcentagem era de 47,1% para os homens e 56,1% para as mulheres.

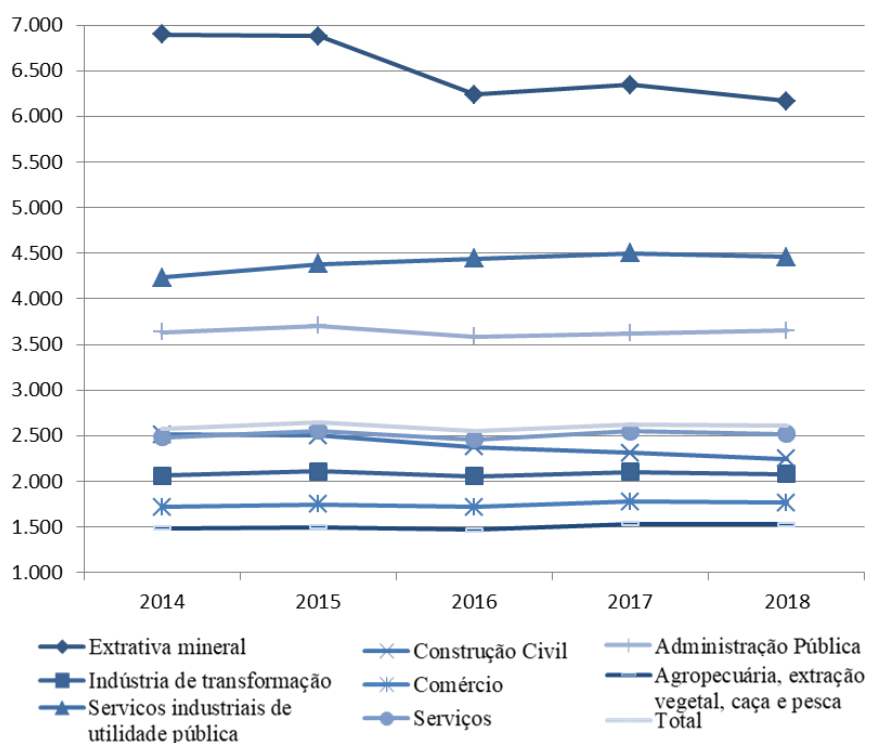
(13) Em 2010, a remuneração média mensal das mulheres equivalia a 83% da remuneração dos homens. Ou seja, durante os anos que antecederam a crise econômica o hiato de remuneração não estava se reduzindo.

Os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres costumam suscitar uma discussão recorrente, argumentando-se que o motivo de tais diferenças é o maior peso de jornadas de trabalho reduzidas entre as mulheres e a maior realização de trabalho em horas extras pelos homens. Entretanto, Teixeira (2017) mostra que, quando se compara o rendimento por hora (a partir de dados do IBGE referentes a 2013), a remuneração das mulheres continua inferior em quase todos os setores. As informações da RAIS apresentam uma limitação nesse sentido, não sendo possível calcular o rendimento-hora a partir deste registro, pois não é disponibilizado o dado referente à quantidade de horas extras realizadas por trabalhador.

O problema da desigualdade de salários entre os sexos não pode ser atribuído a diferenças de produtividade, mas decorre do baixo valor atribuído ao trabalho das mulheres incorporado no valor de seu trabalho e que reflete a divisão sexual histórica entre os sexos. As pesquisas também mostram que a segregação é um componente fundamental para a interpretação das diferenças salariais e que o objetivo da igualdade está em valorizar e remunerar igualmente mulheres e homens, independentemente do lugar que ocupam no mercado de trabalho (Teixeira, 2017, p. 144).

Ao considerar a evolução do rendimento real das mulheres por setor (Gráfico 4), notam-se diferentes dinâmicas. O rendimento médio das mulheres aumentou entre 2014 e 2018 em todos os setores, com exceção de “extrativa mineral” e “construção civil”, onde a queda foi de 10,5% para ambos os setores. Os setores onde houve os maiores aumentos de rendimento foram serviços industriais de utilidade pública; agropecuária e comércio, crescendo 5,2%, 2,9% e 2,5% respectivamente.

Gráfico 4  
Evolução dos rendimentos médios reais das mulheres por setor. Brasil, 2014 a 2018



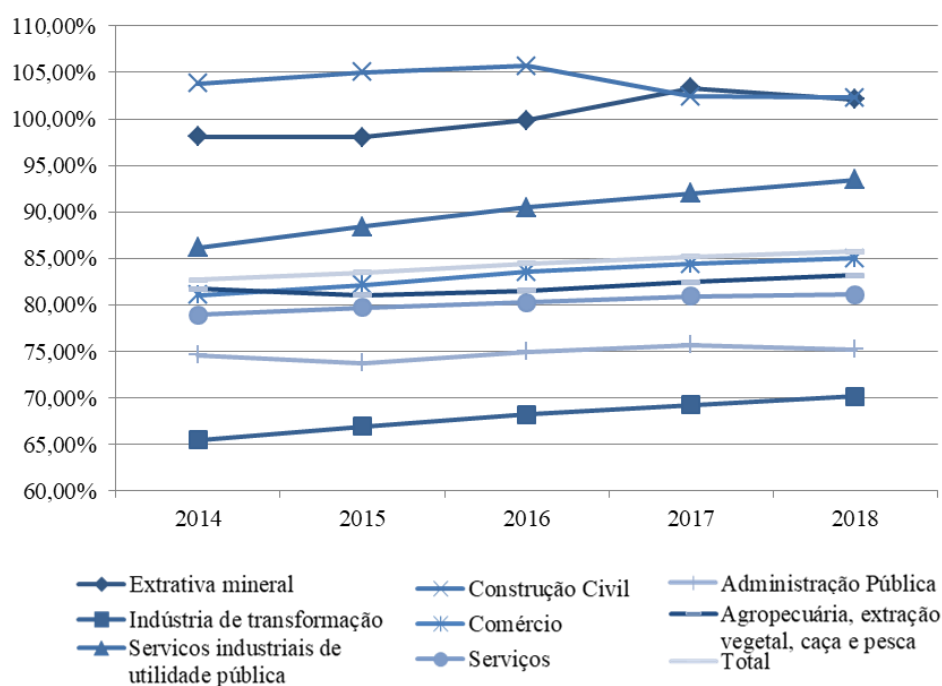
Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Há grandes diferenças salariais entre os setores: os maiores rendimentos médios são auferidos no setor “extrativa mineral” (média de R\$ 6.170 em 2018), seguido por “serviços industriais” e “administração pública”, os quais estão acima da média dos rendimentos das mulheres. Entretanto, a participação de “extrativa mineral” e de “serviços industriais” no emprego total feminino é ínfima – cerca de 0,5% das trabalhadoras estão concentradas nesses dois setores juntos. Assim, apesar dos salários altos, os setores têm baixíssima importância para o emprego feminino. Olhando de outra maneira, são setores nos quais a participação feminina também é bastante baixa: as mulheres compõem cerca de 12% da força de trabalho em extrativa mineral e 18,5% em serviços industriais, de forma que os setores em que as trabalhadoras possuem os maiores rendimentos são setores caracterizados pela forte presença masculina.

Aqui é reforçada novamente a importância que o setor público tem no trabalho das mulheres, não só em termos de emprego, mas agora também de rendimentos. A administração pública é o único setor em que as mulheres possuem salários acima da média e que também tem um peso relevante no emprego das mulheres. Por outro lado, os menores rendimentos concentram-se no setor de agropecuária, representando uma média de R\$ 1.530 em 2018, seguido pelo setor de comércio e da indústria de transformação.

Gráfico 5

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por setor de atividade. Brasil, 2014 a 2018



Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

A trajetória do *gap* salarial por setor (Gráfico 5) nos revela a evolução dos rendimentos das mulheres em comparação a evolução dos rendimentos dos homens. Nesse sentido, é possível observar que os únicos setores onde essa razão é superior a 100%, ou seja, onde o rendimento médio das mulheres é superior ao dos homens, são “construção civil” e “extrativa mineral”. Novamente, os setores que apresentam melhores oportunidades de rendimentos para as mulheres, agora em

rendimentos relativos com relação aos homens, são setores onde há baixa participação feminina: representam cerca de 10% da mão de obra na construção civil e de 12% na extrativa mineral.

Na construção civil esse *gap* salarial foi reduzido entre 2014 e 2018, ao mesmo tempo, que os rendimentos reais das mulheres sofreram redução e que a sua participação relativa no setor também diminuiu. No setor extrativo mineral os rendimentos das mulheres cresceram relativamente ao dos homens durante o período, ao passo que em 2014 essa razão estava em 98,1% e aumentou para 102,1% em 2018. Como observado, os rendimentos reais das mulheres nesse setor sofreram forte queda durante o período, e a sua participação relativa reduziu sensivelmente. Vale lembrar que o peso que ambos os setores possuem no emprego feminino também é baixo, de 0,9% e 0,1% do emprego total das mulheres, respectivamente.

No restante dos setores o rendimento médio das mulheres é inferior ao dos homens. Apesar disso, todos apresentaram uma trajetória de redução dessa diferença entre 2014 e 2018. Os setores onde mais diminuiu o diferencial de rendimentos foram “indústria de transformação” e “serviços industriais”. Na indústria de transformação, setor onde são encontrados os maiores diferenciais de rendimentos, a razão entre o rendimento das mulheres e dos homens passou de 65,5% em 2014 para 70,1% em 2018. Em serviços industriais, setor com o segundo maior rendimento médio para as mulheres, as diferenças de rendimentos são uma das menores observadas, apenas atrás da construção civil e extrativa mineral. No setor, a razão entre os rendimentos das mulheres e dos homens passou de 86,1% em 2014 para 93,5% em 2018. Mais uma vez, é um setor marcado por grande presença masculina e que é irrelevante para o emprego total das mulheres.

É notável ainda a grande diferença entre os rendimentos de homens e mulheres na administração pública, sendo o segundo setor com as maiores diferenças de rendimentos. Apesar de ser um setor com forte participação feminina, onde as mulheres ocupam cerca de 58% dos postos de trabalho, os rendimentos auferidos por elas representam apenas cerca de 75% dos rendimentos dos homens. Chama a atenção o fato desse setor com uma das maiores desigualdades de rendimentos ser marcado por grande presença feminina.

A Tabela 7 mostra a evolução da razão entre os rendimentos das mulheres e os dos homens desagregada por grupo ocupacional. É possível perceber que o diferencial de rendimentos foi reduzido para todos grupos de ocupações ao longo do período. Aqueles onde mais se reduziu essa diferença foram: “trabalhadores em serviços de reparação e manutenção”, onde a razão entre o rendimento das mulheres e o dos homens passou de 49,8% para 56,6%; “trabalhadores da produção de bens e serviços industriais”, de 64,7% para 68,9%; e “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes”, de 66,2% para 69,7%.

Fica evidenciado também que os maiores diferenciais de rendimento entre homens e mulheres se encontram em “trabalhadores em serviços de reparação e manutenção” e “profissionais das ciências e das artes”. Por outro lado, os menores diferenciais encontram-se em “trabalhadores de serviços administrativos”, “trabalhadores agropecuários” e “vendedores do comércio”.

Os diferenciais observados por grupo ocupacional podem encobrir grandes diferenças internas. Um grupo que merece atenção para uma análise mais detalhada é “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes” (CBO 1), que exige um nível relativamente alto de instrução e remunera bem os trabalhadores. Neste grupo houve um aumento da participação feminina no período, assim como uma redução dos diferenciais de rendimentos por sexo.

Tabela 7

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por grupo ocupacional. Brasil, 2014 a 2018

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações do poder público	66,21%	67,12%	67,31%	68,41%	69,70%
Profissionais das ciências e das artes	62,92%	63,96%	64,91%	65,53%	66,05%
Técnicos de nível médio	73,06%	73,64%	74,92%	75,15%	75,10%
Trabalhadores de serviços administrativos	76,29%	76,90%	77,16%	78,17%	78,95%
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	75,00%	75,37%	76,19%	76,69%	77,07%
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	77,00%	76,71%	76,86%	77,49%	77,44%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	64,66%	65,82%	67,36%	68,75%	68,87%
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	49,77%	51,56%	53,32%	55,22%	56,57%
Não classificado	108,93%	100,73%	108,47%	107,83%	105,95%
Total	82,68%	83,48%	84,47%	85,16%	85,73%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Tabela 8

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens no grupo de dirigentes em geral, por subgrupo ocupacional. Brasil, 2014 a 2018

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Membros superiores e dirigentes do poder público	77,17%	76,17%	75,27%	78,13%	79,06%
Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público)	43,64%	44,19%	45,19%	46,46%	47,67%
Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação ou de serviços culturais	74,53%	75,81%	73,79%	74,98%	74,98%
Gerentes	67,56%	69,70%	70,31%	71,29%	72,22%
Total	66,21%	67,12%	67,31%	68,41%	69,70%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Como se observa na Tabela 8, as diferenças internas no grupo de dirigentes em geral se mostram bastante evidentes quando se desagrega por subgrupo ocupacional. Os diferenciais de rendimento de “dirigentes de empresas (exceto de interesse público)” são os mais altos, sendo que as mulheres recebiam em média rendimentos menores que a metade dos rendimentos auferidos pelos homens (47,7% em 2018). Essa é uma situação na qual as diferenças salariais extremamente altas

se sobrepõem às barreiras enfrentadas pelas mulheres para ascender a postos mais elevados de comando no setor privado. Já para “membros superiores e dirigentes do poder público” essa situação era muito menos desigual, apesar de continuar alta (o diferencial de rendimento entre as mulheres e os homens era de 79,1% em 2018). Para “diretores e gerentes de empresas de interesse público” essa razão era de 75%, e para “gerentes” era de 72,2%, em 2018.

Na Tabela 9 pode ser observada a variação do diferencial de rendimento entre mulheres e homens, entre o final de 2014 e o final de 2018, cruzando o setor de atividade e o grupo ocupacional. Os dados confirmam que a evolução dos rendimentos médios foi, em geral, mais favorável às mulheres. Na indústria de transformação, no comércio e nos serviços, os diferenciais se reduziram em todos os grupos ocupacionais. Na administração pública, os diferenciais aumentaram para “trabalhadores de serviços administrativos”, “trabalhadores agropecuários e florestais” e principalmente para “trabalhadores da produção de bens e serviços industriais”.

Tabela 9

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por setor e grupo ocupacional. Brasil, 2014 e 2018

Grupo ocupacional	Anos	Extrativa mineral	Indústria de transformação	Serviços industriais de utilidade pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público	2014	70,47%	55,56%	70,42%	59,05%	66,87%	67,35%	77,99%	82,27%
	2018	76,85%	59,23%	74,02%	66,51%	72,33%	68,41%	79,88%	82,54%
Profissionais das ciências e das artes	2014	59,62%	61,17%	67,43%	65,88%	65,21%	71,10%	58,72%	70,13%
	2018	61,40%	62,78%	68,61%	70,61%	73,39%	71,87%	61,82%	71,35%
Técnicos de nível médio	2014	64,45%	70,18%	74,33%	77,62%	80,86%	70,27%	71,78%	67,81%
	2018	69,33%	72,05%	78,99%	83,54%	82,30%	72,36%	71,69%	71,71%
Trabalhadores de serviços administrativos	2014	81,27%	79,04%	81,84%	77,10%	88,90%	70,97%	79,71%	81,46%
	2018	82,47%	82,59%	79,58%	81,27%	91,76%	75,42%	78,83%	82,20%
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	2014	65,43%	66,66%	80,36%	79,91%	83,90%	74,03%	58,55%	78,32%
	2018	68,15%	70,66%	83,54%	79,53%	86,58%	76,76%	58,23%	78,75%
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	2014	108,66%	71,74%	85,69%	81,23%	82,71%	77,88%	84,38%	78,72%
	2018	105,28%	72,61%	82,60%	84,31%	85,29%	81,48%	82,91%	78,39%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	2014	73,83%	62,49%	69,29%	74,69%	79,55%	65,21%	83,45%	66,93%
	2018	89,49%	66,96%	76,39%	80,52%	82,72%	69,90%	71,48%	68,98%
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	2014	69,65%	44,25%	36,88%	47,88%	73,11%	46,87%	63,64%	45,52%
	2018	63,62%	48,11%	38,73%	66,11%	79,78%	54,59%	68,07%	49,17%
Não classificado	2014	56,19%	74,76%	120,57%	123,26%	99,62%	81,75%	109,67%	88,30%
	2018	73,96%	119,99%	123,80%	123,67%	89,35%	86,28%	106,54%	57,87%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Considerando a natureza jurídica dos estabelecimentos (Tabela 10), nota-se que o único segmento onde a diferença de rendimentos entre homens e mulheres aumentou foi no setor público: os rendimentos das mulheres representavam 96,7% do rendimento dos homens em 2014, razão que



caiu para 95,7% em 2018. O setor público, frise-se, é onde há as menores diferenças salariais entre homens e mulheres. O diferencial de rendimentos foi reduzido com mais intensidade nas empresas privadas (a razão entre os rendimentos das mulheres e dos homens passando de 73,7% em 2014 para 78% em 2018) do que nas empresas estatais. O setor privado, ressalte-se, é onde há as maiores desigualdades por gênero. Mencione-se, ainda, que nas empresas privadas persistia uma baixa participação feminina no emprego formal (39,4%), enquanto no setor público, por outro lado, havia maior participação relativa das mulheres em 2018 (58,5%).

Tabela 10

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por natureza jurídica do estabelecimento. Brasil, 2014 a 2018

<b>Natureza jurídica</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Setor público	96,73%	94,38%	97,78%	99,45%	95,73%
Empresa Estatal	81,35%	81,88%	83,32%	83,12%	83,43%
Empresa Privada	73,71%	75,34%	76,28%	77,23%	78,05%
Entidades sem Fins Lucrativos	87,11%	87,11%	87,57%	88,42%	88,73%
Pessoa Física e outras Organizações Legais	81,96%	83,22%	83,99%	84,64%	86,17%
Total	82,68%	83,48%	84,47%	85,16%	85,73%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria.

Tabela 11

Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por tempo no emprego. Brasil, 2014 a 2018

<b>Tempo Emprego</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Ate 2,9 meses	81,93%	85,15%	85,66%	87,02%	86,37%
3,0 a 5,9 meses	82,09%	84,31%	85,31%	86,30%	87,42%
6,0 a 11,9 meses	81,22%	81,59%	83,96%	85,04%	85,49%
12,0 a 23,9 meses	79,97%	81,43%	82,85%	84,52%	85,21%
24,0 a 35,9 meses	79,12%	80,70%	81,41%	82,89%	84,23%
36,0 a 59,9 meses	81,17%	81,32%	82,07%	82,33%	83,39%
60,0 a 119,9 meses	82,72%	83,07%	83,51%	83,62%	84,09%
120,0 meses ou mais	77,79%	79,23%	80,15%	80,18%	80,25%
Não classificado	60,29%	69,87%	63,38%	76,43%	83,61%
Total	82,68%	83,48%	84,47%	85,16%	85,73%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS. Elaboração própria

A evolução dos diferenciais de rendimento mensal por tempo no emprego (Tabela 11) mostra que houve uma redução da desigualdade por gênero em todas as faixas consideradas. O

diferencial de rendimento se reduziu com maior intensidade para os empregados que tinham entre 12 e 23,9 meses no emprego e entre os que possuíam de 3 a 5,9 meses de tempo no emprego. Pode-se observar também, para 2018, que o diferencial de rendimento cresce conforme aumenta o tempo no emprego. Dessa maneira, para os empregados com tempo no emprego de até 2,9 meses essa diferença é de 86,4% e de 3 a 5,9 meses de 87,4%, enquanto na outra ponta a razão é de 80,2% para os empregados com 120 meses ou mais no estabelecimento. Essa constatação reforça o argumento de que as desigualdades aumentam também porque as mulheres encontram maiores dificuldades para serem promovidas durante sua trajetória dentro da empresa ou instituição e, portanto, para alcançarem cargos mais bem remunerados.

### **Considerações finais**

O texto priorizou a evolução recente do emprego formal no Brasil desde uma perspectiva de gênero. Confirmou-se o pressuposto de que, dadas as suas inserções diferenciadas no mercado do trabalho, homens e mulheres são atingidos de forma diferente num contexto de crise econômica. Mas, não se confirmou a hipótese de que a reversão do ciclo econômico teve efeitos mais desfavoráveis às mulheres, de forma a interromper ou fazer retroceder os progressos em termos de igualdade de gênero no mundo do trabalho que haviam sido observados no período anterior.

A literatura que trata dos efeitos recessivos sobre a ocupação das mulheres demonstra que uma parte dos ocupados (tanto mulheres como homens) está empregada em ocupações ou setores mais protegidos da volatilidade cíclica, embora os setores protegidos possam variar ao longo do tempo e de acordo com a natureza da recessão. No caso do Brasil, é identificada uma presença expressiva de mulheres nos serviços públicos e em áreas como saúde educação e serviços sociais, portanto, em empregos menos suscetíveis aos ciclos econômicos, embora vulneráveis às políticas de austeridade fiscal. Por isso, é importante fazer essa distinção para efeito de análise.

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho são expressas principalmente por meio da segregação ocupacional e dos diferenciais de rendimento. Apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho, sua inserção se dá em maior parte em ocupações e setores já previamente ocupados por uma maioria feminina. Além disso, as desigualdades salariais entre homens e mulheres são persistentes e se manifestam em quase todos os setores de atividade e grupos ocupacionais.

O período de 2004 a 2014 foi particularmente favorável para as mulheres no mundo do trabalho no Brasil, em razão do quadro macroeconômico favorável à reestruturação do mercado de trabalho nacional e da adoção de uma agenda de políticas voltadas para as mulheres. Nesse contexto, foi observada uma importante formalização do emprego das mulheres e grande crescimento da renda mensal real, principalmente para as mulheres com menor escolaridade.

Em 2014 o contexto econômico favorável já dá sinais de esgotamento. E a partir de 2015, a recessão instaurada tem fortes impactos sobre o mercado de trabalho, com grande aumento das taxas de desemprego, redução dos rendimentos e aumento da desigualdade de renda, afetando principalmente o trabalho assalariado com carteira assinada.

Nesse novo contexto, bastante hostil aos trabalhadores, os homens perderam mais empregos formais do que as mulheres, em especial porque os setores de atividade econômica mais atingidos – indústria da transformação e construção civil – são tradicionalmente de ocupação masculina. Continuou a tendência de progressivo aumento da participação feminina no mercado de trabalho

formal, o que é positivo, mas pode também expressar uma estratégia do empresariado de reduzir a folha de pagamentos. Assim, é provável que a distribuição desigual entre homens e mulheres nos setores de atividade econômica tenha sido a principal responsável pelos impactos no emprego diferenciados por gênero; e que o impacto relativamente menor sobre o emprego formal feminino decorra, em grande parte, dos menores salários recebidos pelas mulheres.

O setor de serviços teve um papel central na preservação do volume de empregos ocupados por mulheres, tendo um saldo positivo de ocupações no período. De fato, nas últimas décadas, esse setor de atividades foi o que mais expandiu o emprego e mais contribuiu para a geração de postos de trabalho, principalmente por causa do processo de terciarização da economia brasileira. Além disso, é importante destacar que, em tempos de crise, o setor de serviços atua como um “colchão amortecedor” (ajudando a absorver o impacto da destruição de empregos na indústria).

Com relação aos rendimentos, os dados analisados indicam que houve uma pequena redução no diferencial de rendimentos entre homens e mulheres no período 2015-2018, em um contexto de queda significativa dos rendimentos masculinos. Por isso, não foi interrompido o movimento de gradual aproximação observado no período anterior. É notável também a importância do setor público para o rendimento médio das mulheres, uma vez que é responsável por parcela relevante dos empregos e remunera com salários bem acima da média auferida pelas mulheres.

É possível perceber que, apesar da inflexão do ciclo econômico não ter interrompido a gradual redução nos diferenciais de remuneração entre homens e mulheres no emprego formal, as diferenças de gênero continuam bastante relevantes. As mulheres estão concentradas em determinados setores da economia e têm rendimento médio cerca de 15% inferior à média dos salários masculinos. Essas diferenças são acentuadas no caso de ocupações que requerem formação educacional superior e no caso de cargos de comando, principalmente em empresas privadas, tanto em termos de rendimentos médios quanto de participação relativa.

É importante indicar, também, que há indícios de ter havido uma precarização das relações de trabalho a partir de 2015, ocasionada pela recessão, e que a reforma trabalhista que entrou em vigor no final de 2017 agravou tal tendência. Por exemplo, as modalidades de contrato de trabalho intermitente e por tempo parcial representaram quase um quarto dos empregos formais criados em 2018. Apesar de ainda constituírem uma parcela pouco relevante do emprego total em estabelecimentos, tais modalidades merecem atenção em estudos futuros, podendo acarretar um aumento da proporção de empregados com baixa remuneração e escassa proteção. Além disso, ficou demonstrada a necessidade de estudos que analisem detalhadamente como a segmentação e a desigualdade afetam as mulheres no emprego formal, em especial no setor privado.

A redução das desigualdades de gênero tem sido entendida como condição necessária para que o desenvolvimento econômico e social seja pautado na consolidação dos direitos da cidadania. Quando forem divulgados os dados da RAIS-2019, será possível verificar se a continuidade de um contexto hostil aos sindicatos e a aprovação de novas medidas de flexibilização de direitos trabalhistas prejudicaram (ou não) o combate às formas de discriminação por gênero e os esforços de promoção da igualdade entre homens e mulheres, e as particularidades por ramo de atividade. De qualquer modo, é possível afirmar que ainda há muito que avançar no terreno da igualdade de gênero no trabalho. Mesmo no caso do emprego formal, na maioria das empresas não há oportunidades igualitárias na contratação, permanência e ascensão profissional de homens e mulheres. E falta muito para que o trabalho feminino seja reconhecido e equiparado ao trabalho masculino em todos os tipos de estabelecimentos.

Por fim, é fundamental entender que, em momentos de crise econômica, quando as tensões entre capital e trabalho se acirram e os direitos trabalhistas são atacados, torna-se mais difícil evitar que a redução da igualdade de gênero no mundo do trabalho ocorra por meio de um rebaixamento dos salários maior para os homens do que para as mulheres.

### Referências bibliográficas

BRUSCHINI, C. *Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas populares*. São Paulo: Vértice, 1990.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association (LASA). Chicago, USA, Sept. 24-26, 1998. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>.

BRUSCHINI, C.; LOMBADI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, ABEP, Caxambu-MG, 1996. *Anais...*

CASTRO, M. G. Mulher e crise no Brasil: a mulher no mercado de trabalho urbano dos anos 80. *Cadernos do CEAS*, n. 129, p. 64-79, 1990.

COTRIM, L. R. *Evolução recente do emprego formal no Brasil desde uma perspectiva de gênero*. Monografia (Graduação)–Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 2019.

HIRATA, H. Divisão capitalista do trabalho. *Tempo Social*, São Paulo, USP, v. 1, n. 2, p. 73-103, 1989.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002. (Coleção Mundo do Trabalho).

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IPEA. *Retratos das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015*. Brasília: Ipea, ONU Mulheres, 2017.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-80.

KERGOAT, D. Compreender as lutas das mulheres por sua emancipação pessoal e coletiva. In: MORENO, R. (Org.). *Feminismo, economia e política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF Sempreviva, 2014.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho. *Carta Social e do Trabalho*, Cesit, Campinas, n. 21, p. 2-22, 2013.

- LEONE, E. T. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp.IE, 2017.
- MONTALI, L. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. Brasília: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, 2017, p. 39-66.
- POCHMANN, M. Recessão e mercado do trabalho no Brasil. In: MORETTO A. J. et al. (Org.). *As transformações no mundo do trabalho e o sistema público de emprego como instrumento de inclusão social*. Fortaleza: IDT, 2018.
- PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015.
- PRONI, T. T. da R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 1, 2018.
- RUBERY, J. *Women and recession*. London: Routledge, 1988.
- RUBERY, J.; RAFFERTY, A. Women and recession revisited. *Work, Employment and Society*, v. 27, n. 3, p. 414-432, 2013.
- SAFFIOTI, H. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Editora Vozes, 1976.
- PINHEIRO, L. S.; LIMA JR., A. T.; FONTOURA, N. O.; SILVA, R. da. *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 24).
- SPINDEL, Cheywa. *A formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus (Relatório de Pesquisa)*. São Paulo: Idesp, 1987.
- SOARES, C.; MELO, H.; BANDEIRA, L. O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1982 a 2010. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19, ABEP, São Pedro-SP, 24 a 28 nov. 2014. *Anais...*
- STUART MILL, J. *A sujeição das mulheres*. Coimbra: Almedina, 2006 [1869].
- TEIXEIRA, M. O. *Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013*. Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.