

Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero

Anita Kon*

1 - Introdução

O objetivo global deste estudo é analisar as causas da segmentação ocupacional e da informalidade nas empresas, segundo a condição de gênero, verificando as especificidades brasileiras. Na história da evolução do trabalho humano, o papel da mulher tem sido consideravelmente diferenciado do masculino. Homens e mulheres passaram conjuntamente por formas de relacionamento de trabalho em que predominavam sucessivamente a escravatura, a servidão, o artesanato, a burguesia comerciante e a manufatura, até as formas mais recentes de modernização industrial. Homens e mulheres conheceram uma sucessão de utensílios de trabalho — desde a roda, o trator, os teares manual e mecânico, máquinas mecânicas e elétricas, até a informatização dos processos produtivos —, resultando na diversificação de tarefas, com conseqüências sobre o estado das técnicas, a natureza do trabalho e os paradigmas produtivos (Kon, 1999).

No entanto, as condições enfrentadas pelas mulheres como participantes do mercado de trabalho foram sempre diferenciadas e desvantajosas em relação ao trabalho masculino e às teorias econômicas, que sofreram mudanças consideráveis no tempo e não introduziram explicitamente análises direcionadas a essas desigualdades de situações entre os gêneros. Isto se verificou porque a divisão sexual do trabalho para a manutenção da família, através das épocas, sempre atribuiu ao homem a função de principal provedor das necessidades da casa.

Na seção 2, analisam-se os principais corpos teóricos da Economia e a forma como deixam de considerar ou interpretam de forma incompleta as questões sobre o papel da mulher no mercado de trabalho. Na seção 3, são examinadas especificamente as condições que levam à segregação, à discriminação e à informalidade nos mercados internos de trabalho das empresas, sob uma perspectiva de gênero. Em seqüência, na seção 4, é apresentada a situação específica do Brasil com relação à segregação e à informalidade nas empresas segundo as diferenças em categorias ocupacionais distintas. Para finalizar, são apontadas algumas considerações sobre os caminhos que as políticas públicas deveriam seguir para a implementação de medidas de apoio à diminuição das desigualdades de oportunidades e de condições de trabalho entre os gêneros dentro das empresas.

2 - Os paradigmas econômicos e as origens da segmentação do trabalho entre gêneros

O estudo da segmentação do trabalho entre gêneros deve ser entendido a partir das funções atribuídas ao homem e à mulher na divisão sexual do trabalho, que estavam implícitas nas instituições culturais (políticas, sociais e econômicas) das sociedades, em várias fases de evolução. Desde a economia predomi-

* Professora e Pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e Coordenadora do Grupo de Pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia da PUC-SP.

nantemente rural ou pré-industrial, dentro da família, o homem e a mulher desempenhavam papéis relevantes distintos, enquanto produtores de bens e serviços à sociedade.

As funções da mulher, bem como as habilidades por ela adquiridas, orientaram-se para o lar e não para a produção não doméstica, da mesma forma que as do homem se orientaram no sentido contrário. A mulher tenderia a se especializar em atividades domésticas, porque a capacidade de ganhos do homem seria maior (Benería, 1979; Borderías; Carrasco, 1994; Gardner, 1993).

Na divisão sexual do trabalho, o papel da mulher foi definido como o de contribuição à reprodução biológica da força de trabalho, ou seja, de procriação e de criação dos filhos, entendida não só como a manutenção cotidiana dos trabalhadores presentes e futuros, mas também como “(...) a designação de agentes a determinadas posições no processo produtivo (tradução nossa)”¹ (Benería, 1979, p. 5). Como salientam diversos autores, a reprodução biológica, que se refere ao desenvolvimento físico dos seres humanos, é continuada através do processo de educação no domicílio, dos cuidados da saúde e de escolarização, com fins de contribuição para a manutenção e a reprodução da força de trabalho, ou seja, para o processo pelo qual esses seres humanos se convertem em trabalhadores, ou, no caso específico das mulheres, no exército industrial de reserva (Benería, 1979; Borderías; Carrasco, 1994, p. 8; Gardner, 1993, p. 11; Picchio, 2001, p. 8).

O estudo da Economia do gênero vem adquirindo maior atenção apenas recentemente, embora as discussões sobre as disparidades de oportunidades e de remunerações datem do século XIX, quando a Segunda Revolução Industrial solicitou a participação crescente da mulher no trabalho fora do lar. A abordagem do gênero considera, de forma explícita, que a coexistência assimétrica dos dois gêneros no mercado de trabalho tem efeitos consideráveis nos agentes econômicos, em sua interação com as famílias, com as empresas e os mercados. Como visto, a Economia tem sido uma disciplina regida por paradigmas dominantes, desde os princípios teóricos dos primeiros economistas políticos clássicos, como Adam Smith, Ricardo e Marx, que assumiam um enfoque científico das “leis naturais” que a conduziam. A análise econômica baseada nestes paradigmas tem-se restringido a ferramentas e a amplitudes restritas a aspectos determinados pelos modelos vigentes em cada época.

As análises tradicionais que compõem a chamada “ortodoxia” econômica e que incorporam particularmente os corpos teóricos da economia neoclássica e marxista (Gardner, 1993, p. 10; Benería, 1995, p. 43; Wooley, 1993), bem como, mais recentemente, as análises keynesiana, kaleckiana, neo-schumpeteriana ou evolucionista², e, ainda, da dita “Nova Economia Institucional”³ não tratam especificamente da questão das diferenças entre gêneros em seus paradigmas básicos. Esses modelos teóricos de pensamento abordam as questões em nível microeconômico — ao tratarem das relações entre agentes econômicos individuais —, ou em nível mesoeconômico — ao abordarem as estruturas intermediárias entre os indivíduos e a economia global —, bem como em nível macroeconômico — quando analisam a oferta e a demanda agregadas das economias (Walters, 1995, p. 3; Élson, 1994, p. 290).

Como salienta Élson (1994, p. 294), na atualidade, o *mainstream*, que adota a abordagem neoclássica em suas análises, considera esses três níveis como totalmente integrados, representando apenas graus de detalhamento diferentes e, portanto, o que é considerado racionalmente aceitável em nível dos indivíduos também deve ser para a sociedade como um todo. O que se observa na realidade, especificamente em relação à questão do gênero, é que o tratamento das políticas públicas nesses três níveis de abordagem, em muitas economias, é inexistente, ou, então, apresenta falta de articulação entre os mesmos, contribuindo para o aumento das disparidades existentes.

Dessa forma, não é considerado efetivamente o fato de que as distorções macroeconômicas no nível de emprego, no consumo e nos investimentos podem ter origens em desequilíbrios microeconômicos e

¹ No original: “(...) la asignación de agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo” (Benería, 1979, p. 5).

² Seus maiores expoentes são Ronald Coase, Richard Nelson, Sidney G. Winter, Giovanni Dosi e Kenneth J. Arrow.

³ Desenvolvida primeiramente por Douglas North e Oliver Williamson.

vice-versa. Por exemplo, as questões da distribuição macroeconômica de renda e riqueza que afetam a família (que é parte do nível mesoeconômico) provavelmente representam os impactos das situações verificadas nas unidades produtivas, em um contexto microeconômico. Entre as várias causas das diversidades na distribuição de renda e emprego — que assume aspectos de assimetria e precariedade em grande parte das sociedades menos desenvolvidas ou em desenvolvimento —, se observado sob um prisma micro das unidades produtivas, sem dúvida, encontram-se as disparidades das condições de absorção da mão-de-obra entre os gêneros, o que é uma das explicações para as desigualdades macroeconômicas no nível de emprego e da informalidade.

A teoria econômica neoclássica considera que os indivíduos agem de modo a maximizar seus resultados, ou seja, em seu próprio interesse. As várias escolas de pensamento derivadas dessa linha ou posteriores, no entanto, diferem principalmente quanto às restrições enfrentadas pelos indivíduos no caminho ou na capacidade de agir em seu interesse próprio. Os primeiros neoclássicos visualizam a renda ou a capacidade de ganhar renda como restrição principal, enquanto os marxianos consideram os limites definidos pela posição do indivíduo no sistema de classes (Gardner, 1993, p. 3). Para estes, apenas os capitalistas têm a capacidade de criar renda suficiente, através da propriedade do capital, para favorecer seus interesses; a classe trabalhadora teria possibilidade somente de ganhar o suficiente para o sustento, mas nunca de ultrapassar o nível de subsistência básica (Gardner, 1993, p. 9). Economistas que defendem o feminismo vêem limites à plena participação da mulher no sistema econômico. Os institucionalistas consideram restrições nas formas de instituições como governos e sindicatos e nos sistemas legais e tradicionais; acreditam que as instituições são criadas não para ajudar os indivíduos a favorecerem seus interesses, mas, sim, para satisfazerem outras metas sociais. Ao contrário, os neoclássicos consideram que as instituições favorecem a consecução dos interesses próprios de grupos sociais particulares.

A instituição família talvez seja a área em que essas várias linhas de pensamento mais discordem quanto ao papel que essa desempenha no sistema econômico e ao impacto nas relações do sistema. Os neoclássicos, por exemplo, tendem a analisar a família como se fosse uma unidade que procura maximizar o bem-estar de seus membros, e o interesse próprio individual combina com o interesse coletivo da família. As várias escolas de pensamento, de um modo global, não se dedicam a uma análise mais detalhada dos diferentes papéis e a impactos a que os agentes econômicos que compõem a família estão sujeitos a partir de sua condição de gênero.

Nesse sentido, mesmo a teoria tradicional marxista e a teoria neoclássica têm sido utilizadas para a argumentação de que a emergência do capitalismo e a racionalidade das relações de mercado tendem a debilitar as bases sociais e culturais da predominância do patriarcalismo nas análises sobre a família e o mercado de trabalho. Os primeiros debates tinham um cunho “marxista-feminista” e centravam-se na utilização apropriada de certas categorias-chave marxistas para analisar as experiências das mulheres na força de trabalho ou fora dela. Por exemplo, o debate sobre as atividades domésticas colocava a questão de se a teoria do valor do trabalho de Marx poderia ser aplicada à reprodução da força de trabalho em casa. Em caso positivo, o trabalho das mulheres em casa criaria valor adicionado, e quem se apropriaria deste? De modo semelhante, era discutido se o conceito de exército de reserva de Marx — no sentido de um montante de trabalhadores empregados de forma marginal que eram usados para pressionar os salários para baixo — poderia ser aplicado a mulheres casadas (Gardner, 1993; Kon, 1999, 2003).

De forma explícita ou implícita, essas discussões englobavam duas questões básicas: (a) o papel do trabalho pago ou não pago da mulher para a perpetuação do capitalismo e (b) a primazia relativa dos interesses de classe ou gênero na economia. Quem se beneficiaria do trabalho doméstico não remunerado: os homens enquanto esposos, ou os capitalistas que necessitavam que seus trabalhadores fossem nutridos e sustentados? Quem se beneficiaria dos baixos salários femininos e do *status* secundário das mulheres enquanto trabalhadoras? Essas questões iniciais parecem consideravelmente reducionistas, uma vez que trazem como base um modelo particular de relação entre gênero que vem sofrendo transformações no decorrer da história do mundo, ou seja, o do homem enquanto responsável pelo sustento da família e o da mulher como

trabalhadora doméstica. Nessas análises, são ignoradas as variações históricas e culturais que podem ter ocorrido, assim como nas tradicionais análises de Economia Política clássica e neoclássica.

No entanto, as influências dessas primeiras discussões sobre gênero ainda se fazem sentir, dado que trouxeram à tona o reconhecimento sistemático da contribuição econômica do trabalho doméstico, ao regenerar a força de trabalho enquanto insumo produtivo, como visto. Por outro lado, foi colocada em debate a questão do trabalho econômico doméstico não remunerado, desafiando a dicotomia da teoria tradicional entre trabalho e lazer (Borderías; Carrasco, 1994; Gardner, 1993). Mais recentemente, um número crescente de estudiosos vem adotando abordagens teóricas e metodologias mais abrangentes no campo da Economia Política, como os institucionalistas, os economistas sociais e os pós-keynesianos, permitindo um pensamento menos rígido em suas fronteiras disciplinares e rejeitando a idéia da Economia como uma entidade aistórica e desincorporada das transformações que possam ocorrer na base do comportamento dos agentes e dos fenômenos econômicos. Nesse contexto, a questão do gênero encontra interesse especial, articulando-se nos níveis macro, meso e microeconômico.

Os resultados das discussões expõem os limites da análise do mercado de trabalho e do comportamento da família enquanto unidade econômica, que as análises tradicionais apresentam quando não incorporam a questão do gênero. O gênero em si é apresentado como uma construção complexa, e esses estudos enfatizam a contingência histórica do gênero e sua reformulação durante os períodos de transformação econômica. No entanto, os autores propõem uma análise em que gênero é relacionado a classe e raça, para a complementação do entendimento (Kon, 2003, p. 3).

As mudanças sociais, econômicas e políticas que repercutiram no modelo “patriarcal” de família se tornaram mais intensas e visíveis na década de 80 do século passado, quando se acentuaram as mudanças nos paradigmas dos processos de produção manufatureira dos países industrializados. Nesse período, salientou-se a expansão dos serviços e dos setores de informação, observaram-se a integração de mercados globalizados e a transferência do modelo de Welfare State keynesiano para novas direções da política pública e da visão de Economia Política. O processo de reestruturação econômica e as transformações nas instituições sociais e políticas que foram postos em prática desde então trouxeram consigo a necessidade da discussão mais detalhada sobre a questão de gênero nas relações econômicas, como uma dimensão relevante das mudanças históricas que merece a atenção diferenciada das políticas públicas.

É necessário esclarecer que, nas análises econômicas sobre a questão de gênero na atualidade, as diferenças entre homens e mulheres não se restringem às questões biológicas relacionadas ao sexo do indivíduo (homem ou mulher), mas, sim, constituem-se em uma série de atributos psicológicos, sociais e/ou culturais (gênero feminino ou masculino). A análise ocupacional socioeconômica, dessa forma, transcende a simples observação de dados estatísticos sobre a alocação dos trabalhadores em determinadas categorias de trabalho segundo o sexo, dado que, na atualidade, o gênero é considerado uma categoria analítica relacional, referindo-se à organização social das relações entre os sexos (Carrasco, 1999; Bruschini, 1995, p. 5).

3 - A segregação por gênero no trabalho das empresas

Como visto, observa-se, na atualidade, que a distribuição do trabalho nas empresas, entre os sexos, ainda resulta das visões arraigadas durante séculos sobre o papel da mulher na sociedade, na família e na própria manutenção da força de trabalho, como discutido na seção anterior. As escolhas dos agentes econômicos sobre a incorporação dos trabalhadores segundo o gênero nos processos produtivos das empresas, da parte tanto dos empregadores que oferecem os postos de trabalho quanto dos trabalhadores à procura do emprego, refletem a mentalidade dominante de segregação e discriminação que desfavorece as mulheres.

Nas sociedades ocidentais e orientais, as relações entre os sexos ainda são predominantemente assimétricas e hierárquicas, e são desiguais as posições ocupadas pelos indivíduos dos dois sexos, seja na esfera da produção, seja na das relações familiares. As oportunidades de trabalho oferecidas para cada sexo

decorrem, em grande parte, da consideração sobre o papel da mulher na sociedade, nos âmbitos familiar e doméstico, e da sua capacidade de conjugar o trabalho profissional com o doméstico, bem como da sua qualificação ou capacitação (que recebe uma conotação diferenciada de escolaridade) para exercer ocupações de maior responsabilidade.

Os impactos das transformações recentes do perfil ocupacional dos trabalhadores em economias de diferentes níveis de desenvolvimento, particularmente no que se refere à representatividade segundo o gênero, originam-se dos novos requisitos demandados pelos atuais processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas. Por outro lado, refletem as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização, que limitam as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados, aumentando o volume de trabalho em atividades informais.

De uma maneira geral, a teoria econômica tenta explicar as mudanças na oferta e na demanda individual de trabalho, observando as mudanças nos salários oferecidos e na renda dos indivíduos. No entanto, é possível verificar-se muito claramente a influência de outros fatores. A literatura econômica apresenta algumas análises que tentam explicar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e os fatores que influenciam na sua segmentação internamente às empresas (Jacobsen, 1998; Walters, 1995). Como salientam Guzmán e Todaro (2000, p. 13), as transformações socioculturais importantes que ocorreram com a crescente incorporação da mulher no mercado de trabalho têm apresentado efeitos contraditórios. Se, por um lado, favorecem as mulheres ampliando seu grau de liberdade, por outro, aumentam a precariedade, principalmente para as que possuem níveis inferiores de rendimentos, através de remunerações insuficientes e instabilidade no emprego.

Resumindo alguns dos fatores determinantes dessa maior participação feminina encontrados em vários autores (Guzmán; Todaro, 2000; Kon, 1999; Jacobsen, 1998) estão causas originadas tanto da demanda quanto da oferta de trabalho. Dentre os fatores de demanda por trabalho, salientam-se três aspectos principais. Primeiro, o aumento global da demanda por trabalho de cada período. Embora sujeita às flutuações dos ciclos econômicos, constata-se que, no século XX, essa demanda foi crescente até os anos 80, uma vez que a demanda por bens e serviços (interna e internacional) aumentou, apesar da inovação tecnológica do período, que contribuiu para o aumento da produtividade por trabalhador. Em segundo lugar, o aumento setorial na demanda por trabalho, resultante da evolução das economias, que leva à necessidade de diferentes formas de trabalho, que refletem o *mix* de bens e serviços. Novas especializações e novos tipos de ocupações definem a elevação de uma demanda adicional em setores específicos. E, finalmente, a elevação da escolaridade feminina, que transformou grande parte de trabalho não qualificado em qualificado, possibilitando maior absorção de mulheres nos processos industriais mais complexos. Os fatores de demanda influenciam as decisões individuais das mulheres de oferecerem seu potencial de trabalho no mercado, tendo em vista o aumento do valor dos salários pagos.

No que se refere aos fatores que influenciam via oferta de trabalhadores, são considerados alguns determinantes que resultam em mudanças na curva de oferta. Em primeiro lugar, a mudança tecnológica, que apresenta dois aspectos: por um lado, a maior disponibilidade de substitutos de produtos não mercantilizados ou domésticos por produtos de mercado a preços baixos, o que aumenta a curva de preferências do consumidor, induzindo à procura de maiores ganhos para consumo; por outro, a maior eficiência na produção não mercantilizada doméstica e a disponibilidade de maior tempo a ser dedicado ao trabalho no mercado. Em segundo, as mudanças na composição da família, que podem afetar a decisão de oferecer trabalho no mercado, particularmente as tendências no número de casamentos e idade de casamento, divórcios e tamanho da família. E, finalmente, a queda dos salários reais médios familiares, que estimula a ida da mulher ao mercado de trabalho.

Esses estudos sobre a participação feminina na força de trabalho para economias desenvolvidas relacionam ainda uma série de outros fatores, que são válidos para explicar algumas tendências mais recentes, como: mudanças na mentalidade das sociedades, nas diferenças entre classes sociais, nas condições de trabalho e na intensidade do esforço de trabalho requerida (com a mudança tecnológica), aumentos nos

benefícios extra-salários (*fringe benefits*), transformações no movimento sindical, aumento da dependência da vida social em relação ao trabalho, mudanças na distribuição de renda, nos encargos das dívidas, na riqueza, nos ativos líquidos e nas atividades de lazer.

O conceito de segregação por gênero, aqui relacionado à concentração de trabalhadores em determinados setores ou ocupações, não deve ser confundido com a conotação de discriminação, embora observe-se que parte dos efeitos de segregação tem como causa a discriminação em relação às funções que devem ser desempenhadas pelos sexos, originada por valores sociais. Tem sido observado, em alguns setores, que esse fenômeno de segregação tem raízes profundas na própria divisão de trabalho familiar segundo o gênero, tanto historicamente nas sociedades mais antigas quanto nas modernas. Essa segregação ocorre entre firmas e internamente às mesmas, mas também entre setores e ocupações. À medida que a mulher tem aumentado sua participação na força de trabalho, a ampliação da segmentação tem-se verificado tanto em ocupações tradicionalmente femininas como também nas tradicionalmente masculinas, seja em ocupações da produção direta de bens e serviços, seja nas administrativas ou nas gerenciais.

Nas economias industrializadas, as ocupações diretamente ligadas a trabalhos braçais têm apresentado, historicamente, maior representatividade de ocupações exercidas por homens nas áreas de linha de produção, carpintaria, eletricidade, transportes, coleta de lixo, construção, dentre outras. Estas são áreas em que as mulheres obtêm os menores ganhos, quando são participantes. Todavia, em uma pesquisa para a indústria de países europeus como França, Inglaterra e Alemanha, Kucera e Milberg (1999, p. 4) verificaram que a participação das mulheres é mais estável, não se alterando quando ocorrem mudanças, como deterioração no comércio exterior; esse comportamento representa uma exceção entre o dos demais países da OCDE, onde a instabilidade feminina na indústria ainda é encontrada.

As ocupações em que a participação das mulheres é mais intensa são as de escritório ou burocráticas e ligadas a trabalhos de serviço doméstico em domicílios ou em empresas (hotéis, restaurantes). Nelas, o processo de feminização vem aumentando de intensidade, desde os anos 80, nos países mais avançados e nos menos desenvolvidos; já os homens dirigem-se menos a esses postos. Entre os profissionais liberais, a tendência ao crescimento do trabalho feminino é considerável, particularmente de jovens. No entanto, no que diz respeito aos gerentes e aos administradores, ou seja, a denominada “classe dirigente”, a participação feminina, embora crescente, ainda não é significativa, especialmente em cargos de direção mais elevados (Kon, 1999).

Algumas teorias desenvolvidas para explicar a segregação por gênero nas atividades de trabalho — que persiste mesmo em sociedades mais desenvolvidas — procuram explicar por que, em determinadas condições, a segregação pode levar a sociedade a uma maior eficiência alocativa. Esta é definida pela distribuição de homens e mulheres na força de trabalho de modo a maximizar a produção final de bens e serviços da sociedade e o resultado total na melhora do bem-estar social. Como salientam Abramo e Todaro (1998, p. 10),

“(...) em um contexto de informação imperfeita e de racionalidade limitada, como o desenvolvido por economistas evolucionistas e institucionalistas, as decisões que afetam o trabalho feminino e masculino na empresa não se tomam a partir de critérios técnicos e de racionalidade substantiva, mas que também são influenciados pela(s) cultura(s) empresarial(is) e do(s) trabalho(s), fortemente marcadas por critérios de gênero (tradução nossa)”.⁴

Alguns determinantes mais relevantes encontrados na literatura acerca dessas decisões, tanto da parte da oferta quanto da demanda por trabalho nas empresas, podem ser resumidos como (Abramo; Todaro, 2002, 1998; Gardner, 1993; Kon, 2004; Bettio, 1987):

⁴ No original: “(...) en un contexto de información imperfecta y de racionalidad limitada, como el desarrollado por economistas evolucionistas e institucionalistas, las decepciones que afectan el trabajo femenino y masculino en la empresa no se toman sólo la partir de criterios técnicos y de racionalidad sustantiva, sino que también están influidas por la(s) cultura(s) empresarial(es) y laboral(es), fuertemente marcadas por criterios de género”.

- a) diferenças entre os gêneros com relação aos gostos pelas atividades de trabalho, que são influenciados por valores sociais e, dessa forma, apresentam diferenciações entre as sociedades em um período e em uma mesma sociedade com a evolução do tempo;
- b) diferenças entre gêneros nas capacidades para o trabalho, que conduzem à exploração das vantagens comparativas através da divisão de trabalho do mercado. Se, na realidade, cada gênero tem predisposição para executar melhor algum tipo de tarefa, então, a sociedade conseguiria maior eficiência com a segregação. Deve ser ressaltado o fato de que essas capacidades se transformam com a possibilidade de qualificação da mão-de-obra;
- c) eficiência na separação dos gêneros de modo a reduzir os conflitos no trabalho relacionados a tensões entre os sexos;
- d) necessidade de equilibrar o trabalho de mercado com o doméstico e outros afazeres familiares. Em algumas sociedades mais avançadas da atualidade, certas atividades antes de mercado são estimuladas a serem desempenhadas no ambiente doméstico, como forma de redução de custos para a sociedade e maior eficiência (como, por exemplo, cuidado dos velhos, de grupos de crianças, ou de doentes convalescentes);
- e) informação imperfeita acerca das capacidades relativas entre os gêneros da parte dos empregadores;
- f) exploração de parte das mulheres por homens, ou por outro subsetor da sociedade;
- g) a atividade deve ser compatível com a reprodução e, mais precisamente, com o cuidado dos filhos;
- h) as atividades da mulher são, freqüentemente, uma extensão de seu trabalho doméstico. Assim, ocorre com as tarefas consideradas tipicamente trabalho feminino, não masculino;
- i) cada gênero apresenta uma combinação e estoques diferenciados de capital humano geral e específico, que acarretam diferentes taxas de retorno, quando comparados no mercado de trabalho;
- j) as diferenças no planejamento sobre o tempo de vida útil no trabalho do homem e da mulher levam à consideração, pelos empregadores, de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa, o que privilegia o trabalho masculino.

Dessa forma, homens e mulheres, empregadores e trabalhadores, expressariam diferentes preferências por condições de trabalho e classificariam as oportunidades de emprego a partir dessas condições. Algumas características dos empregos acarretam escolhas diferenciadas entre os gêneros, como: variedade no número de tarefas, autonomia de funções, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros na empresa, grau de controle, tempo de locomoção ao local, liberdade de dispensas, uso das capacidades de trabalho e condições de saúde, dentre outras.

Porém as evidências empíricas revelam a tendência de que a segregação vem favorecendo o gênero masculino. As ocupações desempenhadas principalmente por mulheres têm recebido ganhos inferiores aos das desempenhadas por homens, apresentam maior rotatividade e piores condições de proteção trabalhista. Jacobsen (1998) discute se a segregação é basicamente um estado imutável, ou se são possíveis mudanças nessa condição. Se existirem forças significativas que incitem a sociedade à segregação, haverá grande probabilidade de que as políticas designadas a diminuí-la sejam adaptadas para preservá-la, de modo que a segregação talvez ressurgirá em formas menos notáveis. Porém, em algumas sociedades, a intervenção de certas políticas públicas ocasionou mudanças consideráveis em algumas áreas, enquanto as diferenças entre gêneros com relação a salários e absorção de trabalho têm sido mais resistentes à mudança. Essa autora salienta que os índices de segregação entre os sexos têm diminuído desde 1960, porém a taxa de mudança tem sido muito menor do que os índices de segregação por raça, e o nível de segregação entre os sexos é consideravelmente superior.

A flexibilização do mercado de trabalho é apontada como uma dimensão crucial do processo, pois permite às empresas se adaptarem às mudanças nas condições de mercado. As políticas públicas também foram redirecionadas, tanto em países desenvolvidos quanto nos menos avançados, para eliminar pontos de rigidez que poderiam bloquear as operações dos mercados de produtos e de trabalho. O caminho para a flexibilidade toma três formas básicas: (a) flexibilidade salarial, que reafirma o papel central das forças de

oferta e demanda nos mercados externos de trabalho, sinalizando o retorno das noções clássicas de equilíbrio do livre mercado; é buscada através da desregulação do mercado de trabalho, diminuindo, implícita ou explicitamente, os padrões do salário mínimo e permitindo a negociação entre as partes envolvidas; (b) flexibilidade de emprego ou numérica, que tem a mesma conotação da anterior e diz respeito às formas de contratação diferenciadas, como em tempo parcial, temporária, subcontratação, trabalho a domicílio e outras que funcionam como meio para aumentar as taxas de emprego; e (c) flexibilidade funcional, encontrada nos mercados internos de trabalho (dentro das empresas) e que reduz o poder tradicional dos trabalhadores dos setores principais, sindicalizados, através da flexibilização das características e dos requisitos para a escolha dos candidatos aos postos de trabalhos, o que vem acompanhado, freqüentemente, da redução da política de carreira e da mobilidade interna do trabalhador em direção à ascensão dentro das empresas (Dombois, 1999; Kon, 1999; Yañez, 2003).

A questão de gênero acrescenta uma nova perspectiva a essa análise da flexibilidade, pois cada uma dessas formas de flexibilidade recebe forte influência do gênero do trabalhador. A flexibilidade salarial afeta o salário familiar do trabalhador masculino, pois, cada vez mais, os trabalhos são pagos em consonância com os salários femininos (quando possível, é feita a substituição da função por trabalhadora feminina), que são inferiores. A flexibilidade no emprego é obtida, freqüentemente, através do uso de trabalhadores em tempo parcial ou temporário, a que, particularmente, se adapta um grande número de mulheres. A flexibilidade interna, por sua vez, transforma as condições de trabalho nas indústrias onde predomina a mão-de-obra masculina, substituindo-a por uma função semelhante, mas “secundária” (com poucas perspectivas de promoção e condições vagas de definição do posto de trabalho), exercida por uma mulher.

Grande parte dessa flexibilização no mercado de trabalho foi conseguida devido à falta de equidade no pagamento do trabalho de homens e mulheres, e a falta de equidade é defendida, por muitos analistas, como uma forma de possibilitar às forças de mercado se adaptarem e responderem às condições de mudança econômica. Assim, salários mais altos são utilizados para diminuir a escassez de oferta de trabalhadores em determinada ocupação ou posto de trabalho, e salários mais baixos são oferecidos quando há excesso de oferta de trabalhadores; valores comparáveis ou equitativos não permitiriam essa flexibilidade. A partir disso, a feminização é considerada como parte de uma estratégia direta do empregador para diminuir salários e aumentar o controle sobre mercados de trabalho internos (às empresas) e externos (Dombois, 1999; Yañez, 2003).

Outra causa de consideráveis assimetrias são os efeitos da discriminação sobre o gênero, conceito diferenciado de segregação. Do ponto de vista econômico, essa discriminação se traduz em uma situação em que, com igual produtividade e gosto para o trabalho naquelas condições, membros de diferentes grupos (definidos de acordo com alguma característica, seja de gênero, raça, classe, preferência sexual, crença religiosa, etc.) recebem diferentes resultados, no local de trabalho, em termos de salários pagos e/ou acesso ao posto de trabalho (Kon, 1999, p. 36).

A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção. Por outro lado, a comprovação dessas evidências de discriminação se torna difícil, tomando a forma de depoimentos diretos, de pesquisas de auditoria e de evidências indiretas, através de informações estatísticas. No entanto, muitas vezes, essas evidências perdem o poder de explicação, devido à interferência de outros fatores que influenciam as variáveis, embora encontrem-se na literatura alguns modelos neoclássicos que tentam explicar, através da maximização da utilidade ou dos lucros, os mecanismos de equilíbrio que consideram discriminatórios (Jacobsen, 1998, p. 304).

Essas teorias baseiam-se no preconceito e em divergências do modelo de competição perfeita. As fontes de preconceito nesses modelos podem ser tanto os empregadores quanto os trabalhadores ou os consumidores. As divergências da competição perfeita por empregos entre gêneros apontam o poder de mercado da parte de grupos da sociedade ou informação imperfeita sobre a produtividade do trabalhador, como visto. Esses modelos tentam justificar a discriminação para a consecução do equilíbrio a longo prazo.

Um enfoque diferenciado sobre a segmentação do trabalho entre gêneros nas empresas chama atenção para o setor informal, definido a partir das ocupações que não são legalizadas, ou que não cumprem as regulamentações ou legislações fiscais, laborais ou outras definidas e oficialmente registradas (Kon, 2004). A condição de ilegalidade é resultado da incapacidade dos empregadores de assumirem gastos de registro, tributos e outros custos do trabalho. Por outro lado, a ilegalidade implica a falta de proteção ao trabalhador no que se refere à seguridade social, à remuneração mínima e à disponibilidade de crédito e não se constitui apenas em uma das características da informalidade, mas, sim, na característica-chave. As causas determinantes da formação e do crescimento do setor informal freqüentemente estão na excessiva regulação do Estado, baseada em impostos, regulamentações, proibições e outras obrigações sociais.

4 - A segmentação e a informalidade do trabalho nas empresas do Brasil: uma perspectiva de gênero

As forças que determinaram a ampliação da informalidade no Brasil se originaram mais intensamente no período correspondente ao processo de industrialização por substituição de importações, no final da década de 50 do século passado. Nesse período, apesar da incorporação de tecnologias poupadoras de mão-de-obra, esse processo contribuiu para a ampliação de oportunidades de ocupações que surgiam como complementação às demais atividades e também como resultado do aumento médio dos rendimentos dos assalariados, que se expressavam na elevação do consumo de bens e serviços (Kon, 1999).

Nos anos 90, observaram-se também grandes transformações no cenário político-econômico brasileiro, que resultaram em consideráveis mudanças conjunturais e estruturais, cujos impactos sobre o mercado de trabalho são conhecidos e debatidos, particularmente no que se refere às taxas de emprego e desemprego nos vários setores da economia.

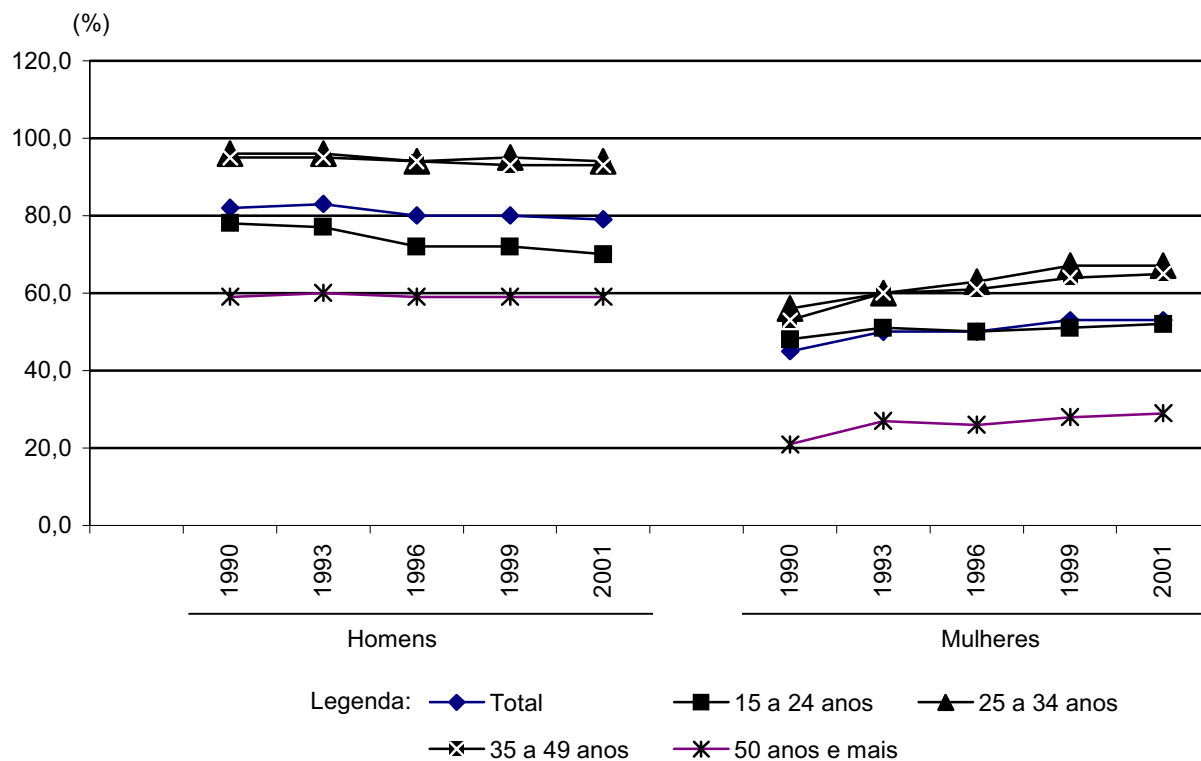
Na atualidade, a condição de informalidade do trabalho nas empresas brasileiras é determinada, por um lado, por políticas públicas que priorizam a continuidade da estabilização econômica e, por outro, pelas transformações estruturais intensificadas e mais velozes, manifestadas de forma diferenciada tanto internacional quanto regionalmente e que resultam em modalidades também diversas de inserção do trabalho. Definem-se no âmbito do trabalho em microempresas, mas também são encontradas no assalariamento ilegal em empresas de maior porte. Uma em cada três empresas é informal, e 60% dos empregados não têm contrato de trabalho legal. Os níveis de emprego e renda desses diferentes grupos de ocupados resultam de dinâmicas diversas, e particularmente a condição feminina apresenta os maiores índices de segmentação e informalidade desvantajosas (Kon, 2004).

Como pode ser observado no Gráfico 1, o Brasil mostrou recentemente uma tendência constante ao aumento das taxas de representatividade da mulher no mercado de trabalho, para todas as faixas etárias. Embora o nível de participação relativa feminina ainda seja inferior à masculina, observam-se taxas de crescimento para as mulheres, contrabalançadas por decréscimo nas dos homens.

No entanto, diferentemente do que acontece em países mais avançados, esse aumento se deve apenas em parte às mudanças culturais, demográficas e econômicas voltadas à modernização social e ao desenvolvimento econômico. Observou-se também que, mesmo em períodos de crises socioeconômicas conjunturais, a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado, como consequência da necessidade de complementação (ou como única fonte) da remuneração familiar.

Gráfico 1

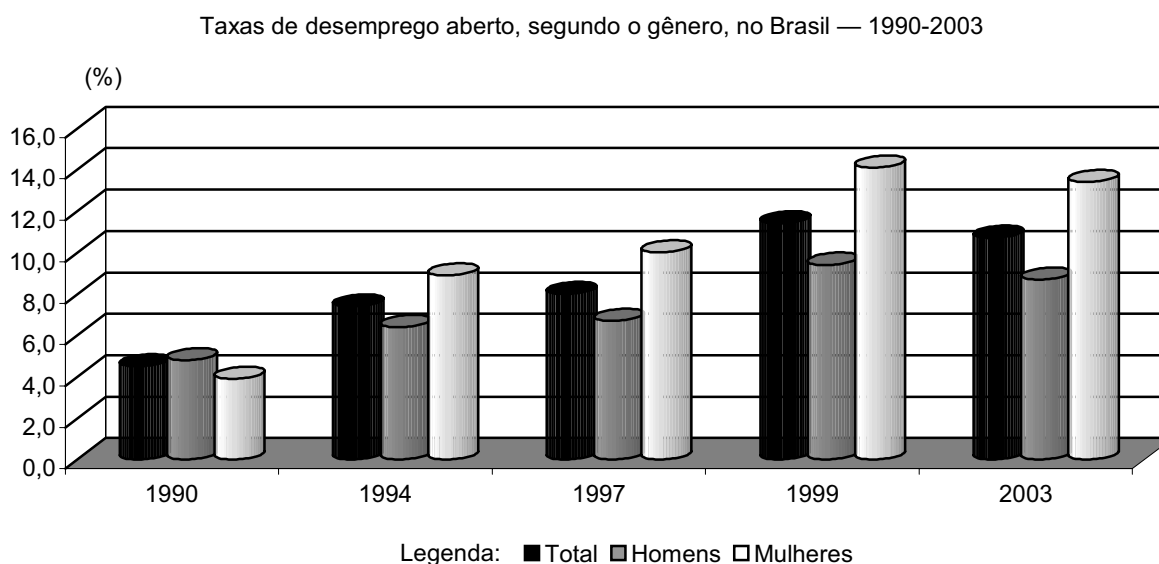
Taxa de participação da população ocupada sobre a população total,
segundo o gênero, no Brasil — 1990-2001



FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE.

Essa constatação parte da verificação de que as taxas de desemprego aberto foram crescentes na década de 90 e sempre superiores para o gênero feminino (Gráfico 2). De qualquer forma, as condições diferenciadas por gênero com relação a responsabilidades familiares e profissionais, horários de trabalhos rígidos, exigências mais estritas de qualificação para os homens, dentre outras, tornam patente que o trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado, mas também de uma série de outros fatores a serem articulados. Esses fatores conduzem, freqüentemente, à alocação de trabalhadoras em atividades informatizadas, que permitem mais facilmente essa articulação, porém revestem-se de um caráter instável e de menor remuneração. O trabalho a domicílio é uma solução usualmente encontrada pela mulher na sociedade contemporânea brasileira (Abreu; Sorj, 1993; Bruschini; Ridenti, 1993; Ruas, 1993). No entanto, ao contrário do trabalho domiciliar resultante da terceirização de uma série de serviços modernos mais sofisticados, anteriormente alocados nas empresas, o trabalho domiciliar feminino, na maior parte dos casos, no Brasil, tem-se revestido de um caráter artesanal, de baixa qualificação e baixa remuneração.

Gráfico 2



FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE.

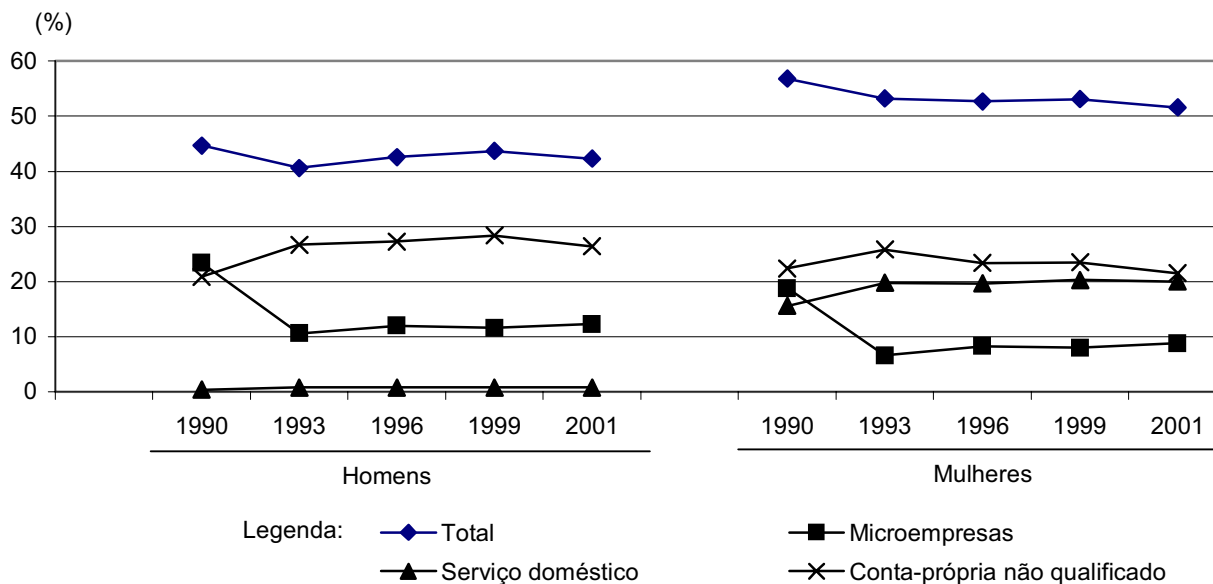
O aumento superior das taxas de desemprego feminino resulta em que parte considerável das mulheres em busca de emprego na área urbana do País se aloca em ocupações de baixa produtividade, onde a condição de informalidade atinge a maior intensidade (Gráfico 3).

Observa-se que a informalidade feminina nesses setores de baixa produtividade atinge um nível total superior à masculina e se segmenta mais freqüentemente em ocupações por conta própria, que não exigem qualificação, particularmente em atividades de comércio e serviços, bem como no emprego doméstico. Recentes pesquisas sobre a evolução da estrutura ocupacional feminina brasileira na década de 90 mostraram a redução da participação das mulheres no emprego formal e o crescimento da importância relativa das demais formas de ocupações. Modelos econométricos de regressão ajustados demonstraram que a informatização do mercado de trabalho brasileiro é um processo cujos determinantes vão muito além dos limites ditados pela oferta de trabalho, o que se manifesta de forma mais contundente para o gênero feminino. Foi possível constatar inter-relações entre características pessoais e ocupacionais que apontaram as prováveis “candidatas” aos postos de trabalho informais (Wajnman; Perpétuo, 1997; Kon, 1999).

Recente pesquisa (Kon, 2004), partindo da observação da segmentação para o Brasil, segundo o gênero, entre os assalariados das empresas, constatou que, no final da década de 90, cerca de 64% dos trabalhadores eram do gênero masculino, em situações tanto de vínculo empregatício legalizado quanto entre os informais. Para os administradores, gerentes e outros dirigentes, esse percentual era ligeiramente superior, em especial entre os sem carteira assinada, porém de modo não significativo.

Gráfico 3

Distribuição dos trabalhadores em setores de baixa produtividade, segundo o gênero, no Brasil — 1990-2001



FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE.

Nas diferentes categorias de ocupações, na área da produção direta de bens e serviços, essa participação apresenta variações consideráveis em níveis diversos de qualificação. Os qualificados de nível técnico de escolaridade, ou seja, os que não possuem grau superior de escolaridade, são representados em quase 70% por homens para as duas situações de vínculo, ou seja, formal e informal. Por outro lado, os qualificados de nível superior apresentam a maior participação feminina dessa área, que corresponde a quase 73% no global da categoria, porém, entre as mulheres dessa categoria que possuem vínculo legalizado, a representatividade chega a cerca de 77%, localizando-se nos setores de ensino e saúde prioritariamente, em funções tradicionalmente femininas, enquanto as sem registro legal participam com quase 67%.

Para os trabalhadores semiquilificados da área da produção direta, os graus de participação dos gêneros são ainda mais diferenciados, tendo em vista que os que possuem menor nível de qualificação se concentram em cerca de 66% no gênero masculino e mais intensamente entre os com vínculo legalizado (72%), enquanto os trabalhadores que possuem maior qualificação e atribuições de chefia são representados, em sua quase-totalidade, por homens, e apenas 3% são mulheres, embora as que têm registro legal representem menos de 2%. Também entre os não-qualificados dessa área, a participação masculina é muito significativa, atingindo quase três quartos dos trabalhadores dessa categoria ocupacional.

Na área burocrática e de escritório das empresas, em média, a divisão do trabalho entre gêneros é mais igualitária, embora também predomine no total de trabalhadores a participação masculina (pouco acima de 53%), porém com grandes diferenças entre as categorias ocupacionais. Os qualificados de nível técnico e nível superior são representados de 75% a 80% por homens, embora, entre os de nível superior, a representatividade feminina seja ligeiramente superior em relação à outra categoria. As maiores diferenças encontram-se entre os semiquilificados, pois a participação masculina é inferior, e, entre os ocupados com maiores atribuições de chefia, a representatividade feminina chega a quase 90%. Entre os não-qualificados,

os homens revelam uma concentração pouco acima de 60%, com uma participação ligeiramente inferior daqueles que não têm vínculo legalizado.

A observação da evolução da informalidade entre gêneros mostra que a situação de trabalho com vínculo legalizado, no início dos anos 80, resultava em pouco acima de 40% para os homens da área da produção direta de bens e serviços e em 35% para as mulheres. Porém, nos períodos posteriores, observa-se uma elevação da participação dos ocupados de ambos os gêneros com vínculo legalizado até 1989 e um aumento considerável dos informais na década de 90. O aumento da representatividade dos ocupados informais entre os homens neste último período analisado verifica-se em quase todas as categorias ocupacionais, qualificadas e semiqualficadas, com exceção dos não-qualificados, tendo em vista que esses trabalhadores, que não possuem vínculo legalizado, são os primeiros a serem dispensados das empresas em períodos de diminuição do emprego, aumentando relativamente o peso dos que possuem contrato legalizado. Para as mulheres, a elevação da concentração de assalariadas informais da produção em relação aos períodos anteriores ocorreu em todas as categorias, com exceção apenas das de qualificados com nível universitário.

Verifica-se que, na área administrativa, a situação é consideravelmente mais privilegiada para ambos os gêneros, observando-se melhora relativa na condição de vínculo legalizado. No entanto, em termos numéricos absolutos, constata-se que esse resultado se originou da diminuição dos postos de trabalho assalariados no período, particularmente entre os informais, aumentando o nível de desemprego e de informalidade fora das empresas, de forma mais desvantajosa para a mulher.

As ocupações menos protegidas, em ambos os gêneros, são as que apresentam menores requisitos de qualificação, porém a precariedade e outras condições desvantajosas de emprego são superiores entre as trabalhadoras. No Brasil, as causas da segmentação desfavorável e da informalidade do trabalho feminino nas empresas se devem, por um lado, às condições culturais fortemente arraigadas sobre a prioridade do trabalho doméstico feminino e da função de reprodução da força do trabalho; por outro, ainda é precária a efetiva implementação de políticas que influenciem a decisão feminina sobre a intensidade de participação na força de trabalho e que, portanto, afetem a segregação. Essas medidas se referem à disponibilidade de condições de cuidados às crianças, seja através de creches no local de trabalho, seja pela disponibilidade desses serviços baratos e de boa qualidade fora da empresa; as licenças-maternidade e a flexibilidade na jornada de trabalho também são políticas influentes, embora as mudanças no grau de segregação se tenham mostrado não significativas com essas medidas, uma vez que a tendência das mulheres é se dirigirem principalmente aos postos de trabalho predominantemente femininos.

Além disso, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, originada da necessidade de sobrevivência familiar, e a crescente situação de mulheres como chefe da família encontram na conjuntura uma situação econômica de baixa oferta de novos empregos, o que colabora para que a mulher aceite condições desvantajosas e sem proteção legal no mercado de trabalho assalariado.

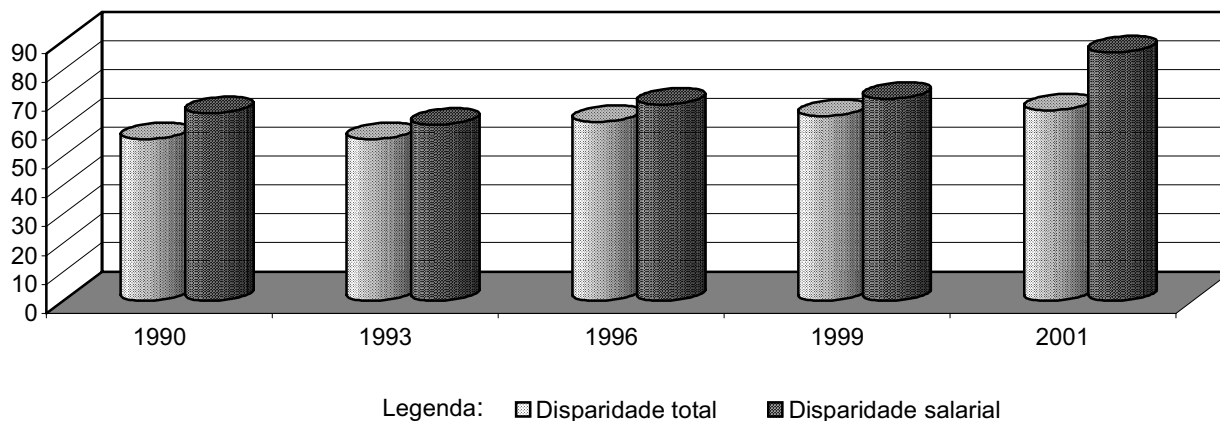
Como se observa no Gráfico 4, as disparidades de rendimentos entre gêneros vêm diminuindo, como se pode verificar pelo crescimento da proporção dos rendimentos femininos em relação aos masculinos e com maior intensidade no que se refere à disparidade salarial. Isso se explica pelo fato de que a disparidade total inclui trabalhadores por conta própria, cujos rendimentos mostram menor elevação relativa, quando comparados aos dos assalariados.

No entanto, a observação dos rendimentos médios dos setores de baixa produtividade, que acolhem a maior parte da informalidade (Gráfico 5), mostra a superioridade de ganhos dos trabalhadores masculinos, que assume o maior diferencial entre os não-qualificados que trabalham por conta própria.

Por outro lado, observa-se que o patamar de rendimentos desses ocupados, de ambos os gêneros, decresceu consideravelmente, depois de 1990, para quase todos os tipos de atividades, com exceção do trabalho doméstico remunerado, embora este mantenha níveis de ganho inferiores aos dos demais setores. Em suma, o desempenho mais positivo do rendimento do trabalho feminino, em geral, ocorre apenas em ocupações de menor nível relativo de ganhos.

Gráfico 4

Índices de disparidade dos rendimentos entre gêneros, no Brasil — 1990-2001



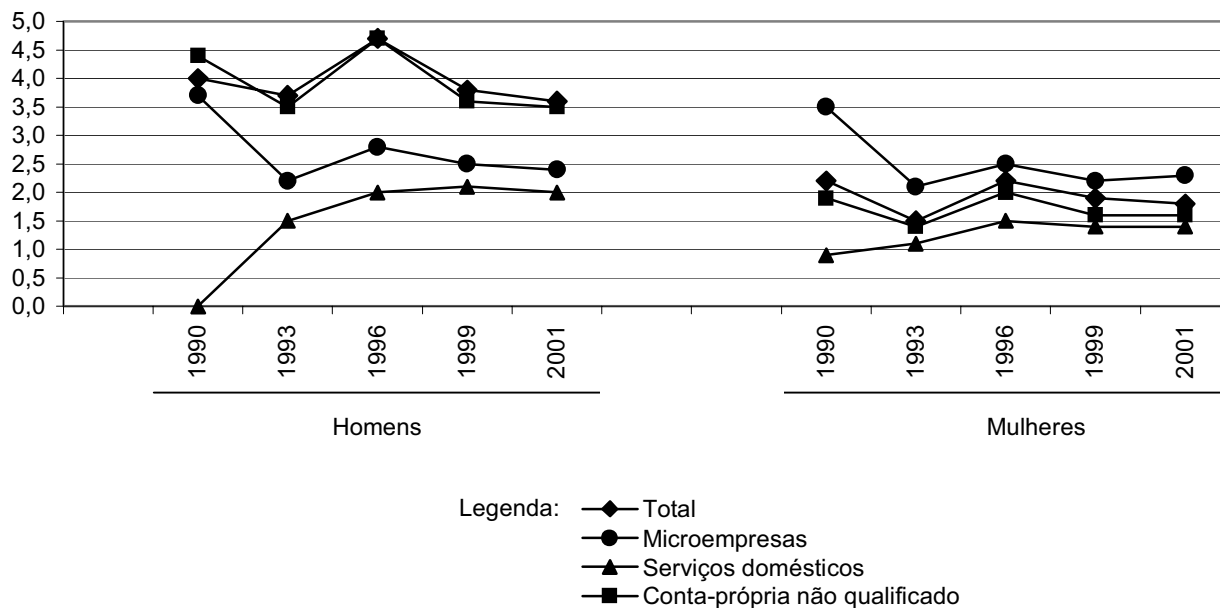
FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE.

NOTA: Índice de disparidade = rendimento médio masculino/rendimento médio feminino.

Gráfico 5

Rendimento médio de setores de baixa produtividade, segundo o gênero, no Brasil — 1990-2001

(salários mínimos)



FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE.

5 - Considerações finais: as políticas públicas necessárias

Em pesquisa recente (Kon, 2004), concluíram-se alguns aspectos preponderantes que caracterizam os padrões da estruturação dos trabalhadores informais segundo o gênero, definidores da tipicidade brasileira. No que se refere à distribuição global dos trabalhadores do País, as maiores alterações, nesta última década, apresentam-se na elevação de ocupações em condições de vínculo empregatício sem carteira de trabalho assinada e de ocupações de trabalho autônomo para os dois gêneros. Observou-se também que, entre os autônomos dedicados a atividades terciárias, a quase-totalidade da informalidade se aloca na área da produção direta de bens e serviços, e uma minoria, na área burocrática.

Por outro lado, mais da metade dos trabalhadores informais encontram-se em ocupações classificadas como pertencentes ao grupo das semiqualficadas, e a representatividade dos não-qualificados, na maior parte, está em ocupações relacionadas a trabalhos braçais, onde a concentração masculina é superior. Porém, entre os comerciantes não proprietários, a segmentação feminina é mais significativa. Os trabalhadores semiqualficados são os que apresentam uma heterogeneidade significativa e os maiores indicadores de desigualdade entre os que mantêm vínculo empregatício, legalizado ou não, e em relação aos afastamentos da média global do País, tanto no que se refere a rendimentos médios quanto ao grau de escolaridade.

Esses padrões médios da divisão do trabalho no País revelam divergências consideráveis, quando observados os diversos espaços, tendo em vista, além dos condicionantes históricos e da disponibilidade de uma base de recursos naturais e materiais, outros determinantes macrosociais. Esses condicionantes estabelecem uma qualidade específica para cada espaço considerado, que assume padrões diferenciados de distribuição ocupacional, com divergências em relação à tipicidade nacional como um todo. Verificou-se que a capacidade de cada região de desenvolver estruturas produtivas diferenciadas se configura em padrões específicos de ajustamento da mão-de-obra.

Um impacto relevante da informalidade dá-se sobre a diminuição do poder do trabalho organizado em esferas como a barganha econômica, a organização sindical e a influência política. As novas formas de trabalho que vêm surgindo fora de empresas, ou relacionadas a empresas de forma não legalizada, exigem a reestruturação do modelo histórico do movimento trabalhista como uma força organizada. Outro efeito marcante é o aumento da heterogeneidade das situações de trabalho e de condições sociais que substituem as relações tradicionais, ampliando fluxos horizontais de atividades que substituem a integração vertical anteriormente estimulada nas empresas como economizadora de custos, embora, muitas vezes, não eliminem a relação de autoridade e submissão entre o trabalhador e a empresa, nem a situação de explorador e explorado. Essa heterogeneidade resulta em impactos diferenciados segundo gêneros, em virtude de que é reforçada por características específicas dos trabalhadores envolvidos, como, por exemplo, além da condição de gênero, as de trabalhador imigrante, de minoria étnica e de idade.

Na atualidade, verifica-se, em países capitalistas, que os padrões de segregação, discriminação e informalidade com relação a gênero, no mercado de trabalho, podem ser influenciados por uma série de questões culturais e pela carência de políticas públicas específicas, destinadas a melhorar as condições de absorção da mulher, particularmente em países em desenvolvimento, através de programas de treinamento ou de políticas antidiscriminatórias. Como salienta Benería (1995, p. 51), as políticas macroeconômicas não são neutras em relação a gênero e podem ser viesadas, requerendo medidas compensatórias, da mesma forma que políticas voltadas para questões meso e microeconômicas.

De acordo com seu objetivo primordial, as políticas públicas necessárias poderiam ter como meta: (a) influenciar a equalização dos salários; (b) tentar modificar o comportamento do empregador com relação à contratação e à promoção; (c) priorizar mais trabalhadores do que empregadores; (d) efetivar programas de treinamento e outros programas educacionais; (e) efetivar programas de intermediação de mão-de-obra feminina dirigidos às condições particulares da mão-de-obra feminina; (f) efetivar programas (já oficializados no Brasil e não completamente implementados), como subsídios para o cuidado das crianças, que afetam a

decisão familiar de entrada, ou não, da mulher na força de trabalho; (g) visar especificamente à maior integração formal e protegida das mulheres.

Referências

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Género y trabajo en las decisiones empresariales. In: **INSERCIÓN laboral de las mujeres en Chile: el punto de vista empresarial**. Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1998.

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Costos laborales y reproducción social: análisis comparativo de cinco países latinoamericanos. In: **CUESTIONANDO un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina**. Chile: OIT, 2002.

ABREU, Alice R. de Paiva; SORJ, Bila. Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas: uma revisão da literatura recente. In: ABREU, Alice R. de Paiva; SORJ, Bila (Org.). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.

BENERÍA, Lourdes. Reproducción, producción y división sexual del trabajo. **Cambridge Journal of Economics**, Oxford, UK, v. 3, n. 3, 1979.

BENERÍA, Lourdes. Toward a greater integration of gender in economics. **World Development**, Oxford, UK, v. 2, n. 11, 1995.

BETTIO, Francesca. Segregación y debilidad: hipótesis alternativas en el análisis de mercado de trabajo. In: **LA RECERCA delle donne, studi feminista in Italia**. Turín: Rosenberg & Sèller, 1987.

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina. **El debate sobre el trabajo doméstico**. Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1994.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de género no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher nos anos oitenta. In: FERNANDES, Reynaldo (Org.). **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: LTr, 1995.

BRUSCHINI, Cristina; RIDENTI, Sandra. Desvendando o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo. In: ABREU, Alice R. de Paiva; SORJ, Bila (Org.). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.

CARRASCO, Cristina. Hacia una economía feminista. In: CARRASCO, Cristina (Ed.). **Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas**. Barcelona: Icaria: Antrazyt, 1999.

DOMBOIS, Rainer. **La pérdida de la época dorada?** La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1999.

ÉLSON, Diane. Micro, meso y macro: género y análisis económico en el contexto de la reforma política. In: BAKKER, Isabella (Ed.). **The strategic silence: gender and economic policy**. London: Zed Books; Ottawa: North South Institute, 1994.

ÉLSON, Diane. **Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues**. Manchester, UK: University of Manchester, 2005.

GARDNER, Jean. **El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economías neoclásica y marxista**. (Conferencia Internacional "Out of the Margin"), Amsterdam, Holanda, 1993.

- GUZMÁN, Virginia; TODARO, Rosalba. **Apuntes sobre género y economía global**. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 2000.
- JACOBSEN, J. P. **The economics of gender**. Massachusetts: Blackwell, 1998.
- KON, Anita. **Transformações recentes na estrutura ocupacional brasileira: impactos sobre o gênero**. São Paulo: FGV/EAESP/NPP, 1999.
- KON, Anita. Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 32, 2004, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPEC, 2004.
- KON, Anita. **Divisão do trabalho no Brasil: a questão do gênero**. São Paulo: PUC, 2003. (Texto para discussão, n. 5).
- KUCERA, David; MILBERG, William. **Gender segregation and gender bias in manufacturing trade expansion: revisiting the wood asymmetry**. New York: Center for Economic Policy Analysis, 1999.
- PICCHIO, Antonella. Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida. In: CARRASCO, Cristina (Ed.). **Tiempos, trabajos y género**. Barcelona: Universidad de Barcelona, 2001.
- RUAS, Roberto. Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação. In: ABREU, Alice R. de Paiva; SORJ, Bila (Org.). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.
- WAJNMAN, Simone; PERPÉTUO, Ignez Helena O. A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, 1997.
- WALTERS, Bernard. **Engendering macroeconomics: reconsideration of growth theory**, Manchester, UK: University of Manchester, 1995.
- WOOLEY, Frances. The feminist challenge to neoclassical economics. **Cambridge Journal**, v. 17, n. 1, 1993.
- YAÑEZ, Sonia. La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y reproducción. In: TODARO; YAÑEZ (Ed.). **El trabajo se transforma: producción y relaciones de género**. de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 2003.