

“Segregação por Gênero” no Mercado Formal de Trabalho

MARCELO IKEDA

RESUMO Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha se elevado progressivamente desde a década de 70, sua inserção tem sido desigual. A precariedade característica do mercado informal de trabalho, onde o emprego feminino se concentra, especialmente nos serviços domésticos, tem sido utilizada como uma suposta justificativa para as diferentes remunerações de homens e mulheres.

Numa direção oposta, este artigo mostra que existe uma “segregação por gênero” mesmo no mercado formal de trabalho e apresenta um perfil comparativo entre o emprego de homens e mulheres no ano de 1997, limitando-se aos trabalhadores formais e analisando itens como setor, nível de instrução, remuneração e tamanho do estabelecimento em que trabalham.

ABSTRACT Although the participation of women in the labor market has risen gradually since the 1970s, this level of participation has remained unequal. The precarious nature of the informal labor market – where women workers are concentrated, especially in domestic services – has been cited as a justification for the different levels of remuneration between men and women.

From a contrasting point of view, this paper shows that “segregation by sex” does exist, even in the formal labor market. The paper presents a comparative profile between jobs held by men and women in 1997, limited to jobs held in the formal market and analyzing factors such as sector, level of education, remuneration and size of the establishment.

* Economista do Convênio BNDES/Pnud. O autor agradece os valiosos comentários e sugestões de Sheila Najberg e Armando Castelar Pinheiro.

1. Introdução

A partir dos anos 70, pôde-se constatar um expressivo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Enquanto em 1970 a taxa de atividade feminina¹ era de 18,1% [Barros, Jatobá e Mendonça (1995)], em 1991 atingiu 44,3% [Ipea (1999)]. Entretanto, como se vê, a integração da mulher no mercado de trabalho ainda é reduzida, especialmente se comparada com a participação masculina. Em 1980, a taxa de atividade masculina era de 72,4% [Bruschini (1994)] e, em 1990, de 80% [Ipea (1999)]. Essa tendência de crescimento foi revertida nos anos 90, quando a taxa de atividade feminina se estabilizou no nível de 44%² (44,5% em 1998), enquanto a taxa masculina se reduziu (73,7% em 1998) [Ipea (1999)].

Motivadas tanto por questões econômicas (como a necessidade de complementação da renda familiar) quanto pessoais (como a busca por maior independência e realização profissional), as mulheres, embora ainda esbarrem em muitas adversidades, estão disputando cada vez mais intensamente uma vaga no mercado de trabalho. Isso, entretanto, não implica necessariamente que elas de fato a consigam, pois, como mostram Lavinhas, Amaral e Barros (1999), por exemplo, a partir de 1996 a taxa de desemprego feminina tem superado a masculina (6% contra 5,5% em 1998).

Além disso, o aumento da taxa de atividade não implica uma redução significativa das desigualdades das condições de trabalho entre os dois gêneros. Embora paulatinamente tenha se reduzido ao longo das últimas décadas, ainda se pode falar, segundo Kon (1999), em uma "segregação por gênero", que, como salienta a autora, seguindo a linha de Jacobsen (1998), tem se reduzido a uma taxa bem menor que a segregação por raça, por exemplo.³

Deve-se, no entanto, ressaltar que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho esbarra nas características específicas da presença da

1 Definida como a proporção da população economicamente ativa em relação à população em idade ativa (isto é, PEA/PIA).

2 Segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Caso se utilizem dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), a atividade feminina de fato cresce nos anos 90 [Wajnsman, Queiroz e Liberato (1999)], mas ainda assim a um ritmo bastante menor que o da década anterior.

3 Barros, Henriques e Mendonça (1999) também chegam a conclusões semelhantes.

mulher na sociedade. Como bem salienta Bruschini (1996), os estudos sobre o trabalho feminino ganharam nova forma “quando passaram a focalizar a articulação entre o trabalho produtivo e a família”. Todo estudo sobre as características do trabalho feminino deve levar em consideração uma “dupla jornada de trabalho”, especialmente no caso da mulher com filhos, que quase sempre tem a responsabilidade de cuidá-los. Apesar das dificuldades naturais, o desejo ou a necessidade das mulheres têm apontado para uma conciliação das esferas familiar e profissional, ou, na expressão de Bruschini, “uma articulação entre produção e reprodução”.

Essa necessidade de articulação entre família e trabalho tem dificultado o ingresso de grande parte das mulheres no mercado formal. A alternativa mais viável continua sendo o mercado informal, especialmente o trabalho doméstico, responsável pela ocupação de quase cinco milhões de mulheres [Melo (1998)]. Ao longo desta década, não houve uma significativa diversificação dos setores em que atuam as mulheres, que de modo geral continuam concentradas em serviços domésticos, em funções de escritório e no setor público ligado à saúde, educação e justiça, que abrangeram 53% das mulheres ocupadas em 1997 [Lavinhas (1999a)].

A elevada composição feminina no mercado informal tem sido apontada como um dos principais fatores de divergência entre a remuneração de homens e mulheres. Entretanto, caberia a seguinte questão: essa divergência existe apenas pelo efeito da precariedade do mercado informal que tanto atinge o trabalho feminino, ou mesmo no mercado formal se pode constatar uma “segregação por gênero”? Nesse sentido, este trabalho apresenta um perfil comparativo entre os empregos feminino e masculino no ano de 1997, limitando-se ao mercado formal de trabalho.

Após esta introdução, a segunda seção apresenta a base de dados utilizada, os motivos de sua escolha e as suas limitações. A terceira seção mostra o universo de trabalhadores em estudo e os grandes grupos setoriais. A quarta e a quinta seções abordam, respectivamente, o nível de instrução e a remuneração do trabalho masculino e feminino. A sexta seção relaciona instrução e remuneração através de um cruzamento para os quatro principais setores do trabalho feminino. A sétima seção analisa as diferenças. E, finalmente, a oitava seção apresenta as conclusões.

2. A Base de Dados: A Rais

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que foi a base de dados utilizada neste estudo, é um questionário respondido em caráter compulsório por todas as empresas do mercado formal, com periodicidade anual, por

exigência do Ministério do Trabalho e Emprego. Com base nessas informações, são controladas, entre outras, as liberações do seguro-desemprego. A Rais é respondida entre janeiro e abril de cada ano, com informações sobre a composição do emprego em cada estabelecimento no ano anterior. Portanto, ela representa uma fotografia do mercado de trabalho em cada ano. A opção adotada foi selecionar apenas os trabalhadores ocupados em 31 de dezembro do respectivo ano, o que permite, pois, apenas uma análise estática de *cross-section* sobre o perfil dos trabalhadores selecionados.

A utilização da Rais serve, em certa medida, como a exposição de uma fonte de dados alternativa, que geralmente é pouco explorada nos diversos estudos publicados sobre gênero no Brasil. Devido à elevada proporção de mulheres no segmento informal, os estudos privilegiam o tratamento de fontes de dados como a PME e, especialmente, a Pnad, ambas do IBGE. A comparação entre os resultados de diferentes pesquisas permite, além da identificação dos limites e da amplitude de cada pesquisa em particular, uma discussão sobre como o emprego feminino é introduzido em cada um dos questionários.

A Rais possui algumas diferenças fundamentais em relação a essas pesquisas, pois se restringe ao mercado formal e, além disso, é uma informação fornecida pelo empregador, e não pelo empregado, como ocorre na Pnad. Ela não permite qualquer tipo de avaliação sobre taxa de desemprego e nível de atividade, já que se concentra exclusivamente em pessoas ocupadas, e, por fim, abrange toda a população do mercado formal, não sendo realizada a partir de amostragem, como a Pnad.

3. Emprego Setorial: 1997

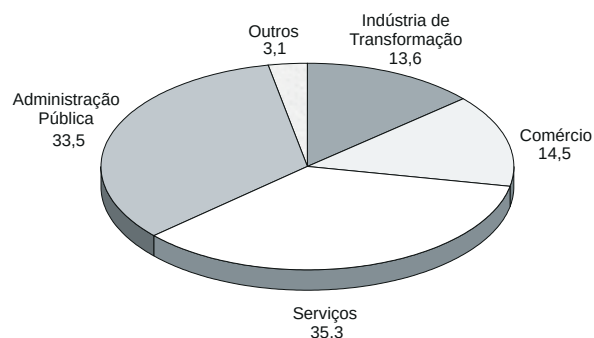
O universo de trabalhadores abordados neste estudo é de 24,1 milhões em 1997. Segundo dados do IBGE relativos às Contas Nacionais do mesmo ano, o conjunto de trabalhadores na economia brasileira é de 59,2 milhões. A Rais de 1997, portanto, contém o perfil de cerca de 40,7% da força de trabalho, sendo que, desse número, em torno de 38% são mulheres, ou 9,1 milhões de trabalhadoras. Elas estão mais concentradas nos setores de serviços (35,3%) e de administração pública (33,5%), que juntos são responsáveis por pouco menos de 70% dos empregos femininos, vindo em seguida o comércio e a indústria, que ocupam, respectivamente, 14,5% e 13,6% das mulheres trabalhadoras em 1997 (Gráfico 1).⁴

4 Todos os gráficos deste estudo foram feitos a partir de cálculos do autor, usando como fonte a Rais.

GRÁFICO 1

Composição do Emprego Feminino, por Setor, segundo a Rais de 1997

(Em %)

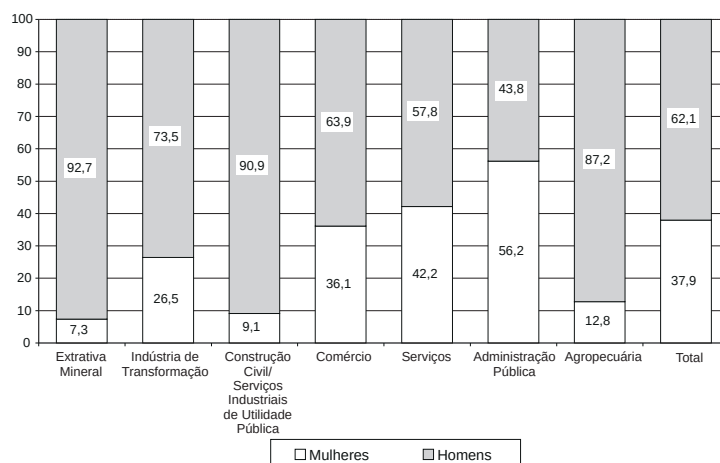


A administração pública é o único dos setores listados que possui preponderância de mulheres em relação aos homens no mercado formal, com 56,2% dos empregos ocupados pela força de trabalho feminina em 1997. No setor de serviços, a participação das mulheres é de 42,2%, enquanto no comércio e na indústria essa participação é inferior à média de 38%. Nos demais setores, o emprego feminino não chega a ser representativo, com participação inferior a 15% (Gráfico 2).

GRÁFICO 2

Empregos por Setor e Gênero – 1997

(Em %)



4. Nível de Instrução

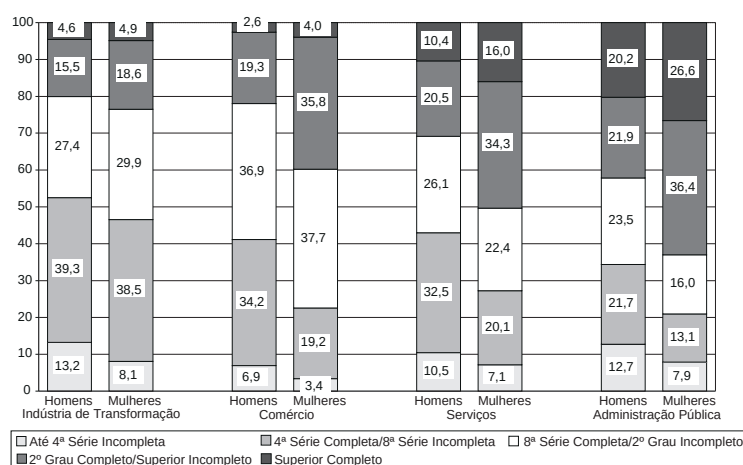
O primeiro dos atributos do emprego feminino a ser analisado é o nível de instrução. As diversas faixas de escolaridade serão apresentadas por setor. Para sintetizar as informações, optou-se pela análise de quatro setores, que concentram 97% dos empregos femininos: indústria, comércio, serviços e administração pública. Como veremos, as seções posteriores do texto também se limitarão a esses setores.

O Gráfico 3 mostra que o nível de instrução médio dos trabalhadores varia significativamente segundo o setor de ocupação. Na indústria, 46,6% das mulheres e 52,5% dos homens não concluíram a 8ª série, segundo dados de 1997. Por outro lado, o setor de comércio é o que possui menor percentual de trabalhadores com nível superior: apenas 4% das mulheres e 2,6% dos homens. A administração pública, que, como vimos, concentra maior proporção dos postos de trabalho femininos, é o setor de melhor qualificação: apenas 21% das mulheres não concluíram a 8ª série e 26,6% possuem curso superior. O setor de serviços possui mais trabalhadores com nível inferior à 8ª série que o de comércio (27,2% contra 22,6%), mas, por outro lado, concentra percentualmente bem mais trabalhadores com nível superior completo (16% contra 4%). Em todos os setores, as trabalhadoras do sexo feminino possuem qualificação superior à dos homens. Isso ocorre mesmo no setor industrial, onde há preponderância de empregos masculinos. No

GRÁFICO 3

Nível de Instrução por Setor e Gênero – 1997

(Em %)



comércio, enquanto 22,6% das mulheres não completaram a 8ª série, 41,1% dos homens estão na mesma faixa de escolaridade.

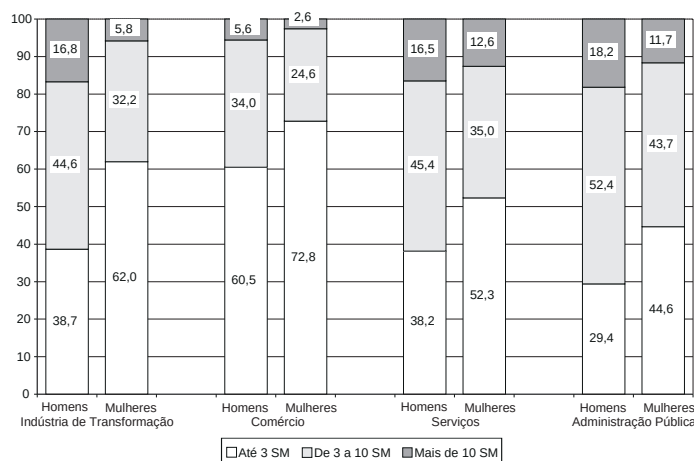
5. Remuneração

Embora possuam um nível de instrução mais elevado que o dos homens, as mulheres permanecem com uma remuneração inferior em todos os quatro setores estudados, como mostra o Gráfico 4. A situação mais precária se encontra no setor de comércio, em que 72,8% das mulheres recebem no máximo até 3 SM⁵ e apenas 2,6% são remuneradas com pelo menos 10 SM. Mesmo no caso dos homens, a remuneração do setor é a mais adversa. Na administração pública, há um maior equilíbrio entre o número de mulheres que recebem até 3 SM (44,6%) e as que recebem entre 3 e 10 SM (43,7%). Ainda assim, embora o setor, como vimos, seja dominado por mulheres, a diferença da remuneração masculina para a feminina é gritante. No caso dos homens, 29,4% recebem menos de 3 SM. Na indústria, a comparação é ainda mais adversa: apenas 5,8% das mulheres são remuneradas acima de 10 SM, enquanto no caso masculino esse percentual atinge 16,8%. Mais de 60% das

GRÁFICO 4

Remuneração por Setor e Gênero – 1997

(Em %)



5 SM = salário mínimo. Deve-se observar que este é o salário expresso na carteira. Provavelmente, devido a comissões, os rendimentos do setor de comércio são maiores que os apresentados. Mas ainda assim esse item não justificaria a discrepância entre os rendimentos masculinos e femininos, que é em última instância o objetivo deste estudo.

mulheres da indústria não recebem mais que 3 SM, enquanto 38,7% dos homens estão no mesmo intervalo salarial.

6. Remuneração e Instrução

Vários autores já realizaram estudos que comprovam a intensa relação entre remuneração e instrução, como, por exemplo, Barros, Henriques e Mendonça (1999), que concluíram um estudo de decomposição das causas da desigualdade salarial em que 40% seriam explicados por diferenças no nível de escolaridade. As diferenças de remuneração devido ao gênero só explicariam 3% da desigualdade salarial. Leme e Wajnman (1999), no entanto, argumentam que, embora o percentual de gênero seja pequeno em relação à enorme desigualdade de salários brasileira, essa diferença é fundamental, porque é função essencialmente de discriminação, e não de diferenças de produtividade entre os gêneros ou da alocação em postos de trabalho de qualidade diferenciada. Exatamente pelo fato de se considerar a heterogeneidade educacional como o principal componente da desigualdade salarial, dever-se-ia esperar que as mulheres tivessem uma remuneração superior à dos homens.

Numa tentativa de relacionar remuneração e instrução, a Rais permite a realização de uma tabela cruzada, que, mesmo insuficiente para se estabelecer um critério de causalidade, torna possível claramente constatar que em todos os setores analisados as mulheres mais instruídas possuem remuneração inferior à dos homens, numa análise meramente descritiva.

Outro trabalho descritivo nessa mesma linha é o de Lavinias (1999b), que apresenta uma tabela cruzada comparando o rendimento por gênero e escolaridade e ainda discute as diferenças entre os rendimentos dos setores público e privado em 1995, concluindo que o trabalhador do sexo masculino, mesmo no setor privado, tem um rendimento mais de 50% maior que o das mulheres com o mesmo nível de instrução.

Os Gráficos 5 a 8 confirmam esse dado, mas com a desagregação setorial. Novamente, pode-se constatar a variação dos resultados segundo o setor. No caso de uma correlação perfeita entre remuneração e instrução, todos os trabalhadores menos qualificados receberiam menos, enquanto aqueles com nível superior ganhariam os maiores salários.

Na indústria (Gráfico 5), a correlação é bastante alta: cerca de 73% das mulheres com nível de instrução inferior à 4ª série completa recebem menos de 3 SM; por outro lado, 57,2% das mulheres com nível superior completo têm remuneração superior a 10 SM. Embora apresente esses extremos, a

remuneração na indústria é considerada baixa: quase 68% das mulheres com a 8ª série completa recebem menos de 3 SM e apenas 2% se situam acima de 10 SM.

Em todos os setores, percebe-se claramente a defasagem salarial das mulheres em relação aos homens, embora, como vimos nas seções anteriores, elas sejam em geral mais instruídas. Na indústria, enquanto 80,8% dos homens com nível superior completo recebem acima de 10 SM mensais, apenas 57,2% das mulheres são remuneradas na mesma faixa salarial. As diferenças se fazem sentir mais intensamente nas faixas de escolaridade intermediárias, onde 72,8% das mulheres com a 4ª série completa/8ª série incompleta recebem menos que 3 SM, enquanto 45,1% dos homens estão na mesma situação. Nas faixas mais elevadas de renda, a diferença relativa é ainda maior: enquanto 35,9% dos homens com 2º grau completo/superior incompleto recebem acima de 10 SM, apenas 11,2% das mulheres têm ganhos na mesma faixa.

Nos demais setores, o panorama não se modifica: no comércio (Gráfico 6), 50,5% dos homens com nível superior completo recebem acima de 10 SM, contra apenas 20,4% das mulheres; em serviços (Gráfico 7), 84,5% das mulheres com até a 4ª série recebem não mais de 3 SM, contra 55,1% dos homens; e na administração pública (Gráfico 8), embora seja dominada pelas mulheres, pode-se observar claramente que, além de a mulher ser pior remunerada, o setor não possui uma correspondência entre nível de instrução e remuneração, como na indústria, e apenas 29,9% das mulheres com nível superior recebem acima de 10 SM, enquanto na indústria esse percentual atinge 57,2%.

Essa associação entre remuneração e nível de instrução é importante como forma de relativização dos avanços educacionais das mulheres em relação aos homens. Como vimos na Seção 4, as mulheres têm em geral melhor instrução que os homens, mas apenas isso ainda não é suficiente para uma redução da desigualdade de rendimentos entre ambos. Se Lavinas (1999c) cita o superior nível de escolaridade das mulheres em relação aos homens como uma “vantagem comparativa”, é necessário frisar que atualmente não existe uma significativa visibilidade dessa vantagem, e que talvez mesmo essa visibilidade não seja suficiente para reverter a desvantagem feminina no mercado de trabalho. No caso de correlação perfeita entre remuneração e instrução, o avanço de uma faixa de escolaridade se torna um incentivo ainda maior. Mas os gráficos comprovam que os avanços são extremamente desiguais para cada gênero.

GRÁFICO 5

Indústria: Remuneração por Faixa de Escolaridade e Gênero – 1997

(Em %)

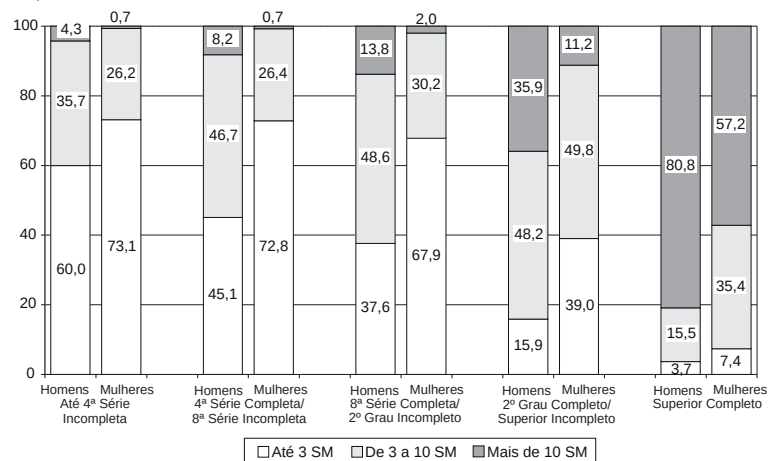


GRÁFICO 6

Comércio: Remuneração por Faixa de Escolaridade e Gênero – 1997

(Em %)

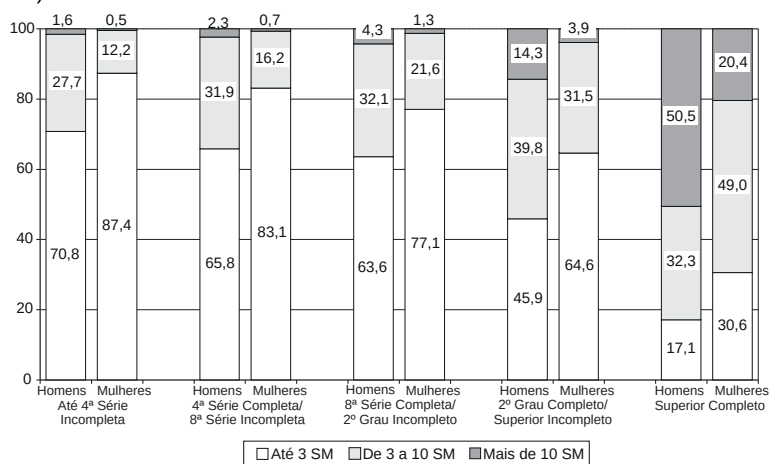


GRÁFICO 7

Serviços: Remuneração por Faixa de Escolaridade e Gênero – 1997

(Em %)

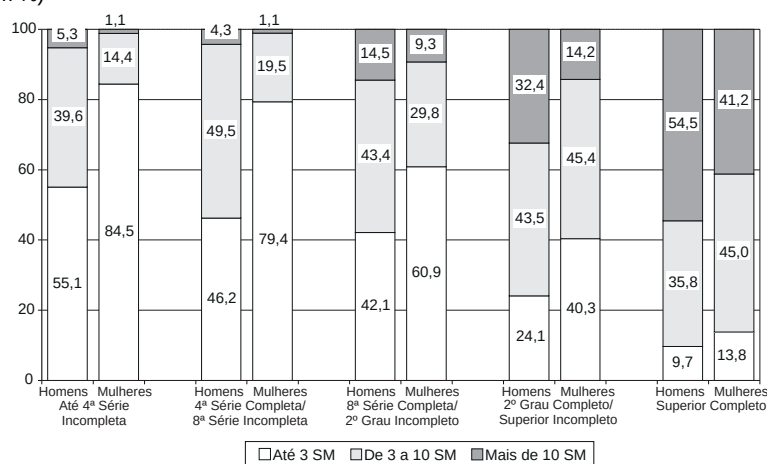
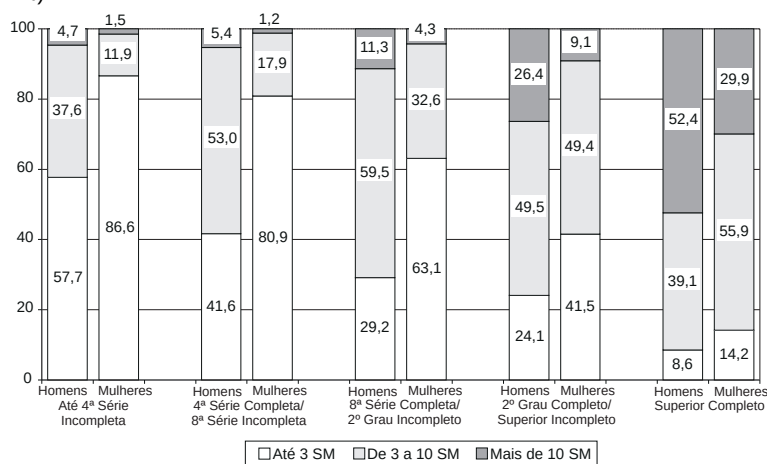


GRÁFICO 8

Administração Pública: Remuneração por Faixa de Escolaridade e Gênero – 1997

(Em %)



7. Tamanho do Estabelecimento

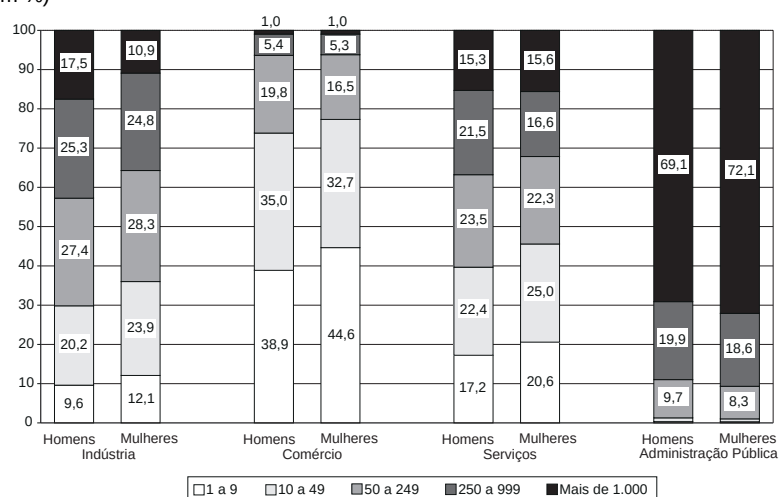
Pelo fato de se concentrar em pesquisas domiciliares, um aspecto pouco explorado nos diversos estudos sobre gênero no mercado de trabalho tem sido a análise do ponto de vista da empresa. No entanto, a Rais, que se concentra no mercado formal, pode fornecer informações sobre o tamanho do estabelecimento.

O Gráfico 9 permite comparar a composição do emprego masculino e feminino segundo o porte dos estabelecimentos, que para isso foram divididos em cinco faixas de trabalhadores: 1 a 9, 10 a 49, 50 a 249, 250 a 999 e mais de 1.000 trabalhadores. Em geral, ao contrário dos homens, pode-se ver que as mulheres estão mais concentradas em pequenos estabelecimentos. No setor de comércio, onde as microempresas predominam, 44,6% das mulheres estão ocupadas em estabelecimentos com até nove empregados, enquanto 38,9% dos homens se encontram na mesma faixa. Em serviços, 45,6% das mulheres e 39,6% dos homens estão em estabelecimentos com menos de 50 empregados. Já na administração pública há um maior percentual de mulheres nas grandes empresas: 72,1% das mulheres e 69,1% dos homens trabalham em estabelecimentos com mais de mil empregados. Como o setor tem grande participação feminina, esse dado possui um peso considerável quando se pensa no trabalho feminino como um todo.

GRÁFICO 9

Tamanho do Estabelecimento por Setor e Gênero – 1997

(Em %)



Por um lado, como a expansão do mercado de trabalho, mesmo no setor formal, tem sinalizado um crescimento das pequenas empresas e uma redução das grandes [Najberg e Oliveira (1999)], a crescente presença de mulheres em setores em que predominam pequenas e microempresas, como serviços, aponta para uma possível redução do desemprego feminino. Por outro lado, sabe-se que a qualidade do trabalho das pequenas empresas dificilmente é superior à das grandes.

Os Gráficos 10 a 13 são uma tentativa de correlacionar o tamanho da empresa com a remuneração dos seus trabalhadores. Na indústria, no comércio e em serviços, há uma relação direta entre porte da empresa e remuneração dos trabalhadores: quanto maior a empresa, maior a remuneração individual. Na indústria (Gráfico 10), 84,2% das mulheres nas empresas com menos de 10 trabalhadores recebem até 3 SM, ao passo que naquelas com mais de mil trabalhadores esse percentual cai para 46,2%. O mesmo fato se repete no comércio (Gráfico 11), onde 84,8% das mulheres que trabalham em empresas de até nove empregados recebem não mais de 3 SM, e em serviços (Gráfico 12), onde 42% das mulheres em empresas de mais de mil trabalhadores recebem a mesma faixa salarial. Na administração pública (Gráfico 13), os dados são mais confusos: as empresas com 50 a 249 e 250 a 999 trabalhadores são as que oferecem as piores remunerações, embora se deva ressaltar que é desprezível o percentual de empresas do setor com menos de 50 empregados.

A análise por tamanho de empresa pode fornecer um outro tipo de justificativa para a mais baixa remuneração feminina. Embora o nível de instrução das mulheres seja mais elevado que o dos homens, elas em geral ocupam as pequenas empresas, que têm uma qualificação do emprego mais precária que as grandes e, como mostram os gráficos, também oferecem uma remuneração menor.

Ainda assim, esse tipo de análise não justificaria o fato de os rendimentos femininos na administração pública serem inferiores aos masculinos, já que as mulheres estão mais concentradas em grandes empresas que os homens nesse setor. Além disso, os Gráficos 10 a 13 mostram que, mesmo dentro de um tamanho específico de estabelecimento, há diferenças consideráveis entre os rendimentos masculinos e femininos. Se escolhermos um setor e uma faixa de tamanho de estabelecimento (por exemplo, a indústria com 50 a 249 trabalhadores), podemos verificar que 61,3% das mulheres recebem não mais de 3 SM, enquanto 37,6% dos homens estão na mesma faixa. Esse é um dos sinais que confirmam uma “segregação por gênero” no mercado formal de trabalho.

GRÁFICO 10

Indústria: Remuneração por Tamanho de Empresa e Gênero – 1997

(Em %)

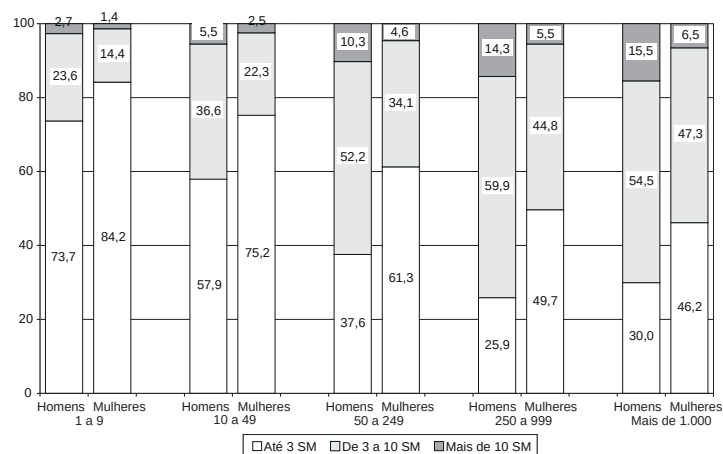


GRÁFICO 11

Comércio: Remuneração por Tamanho de Empresa e Gênero – 1997

(Em %)

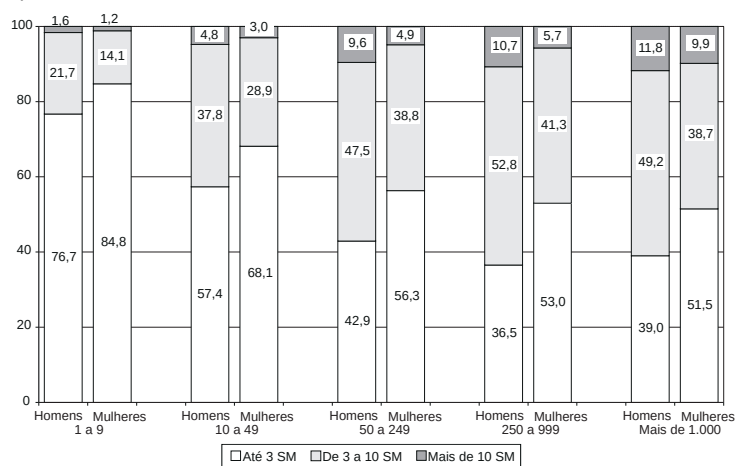


GRÁFICO 12

Serviços: Remuneração por Tamanho de Empresa e Gênero – 1997

(Em %)

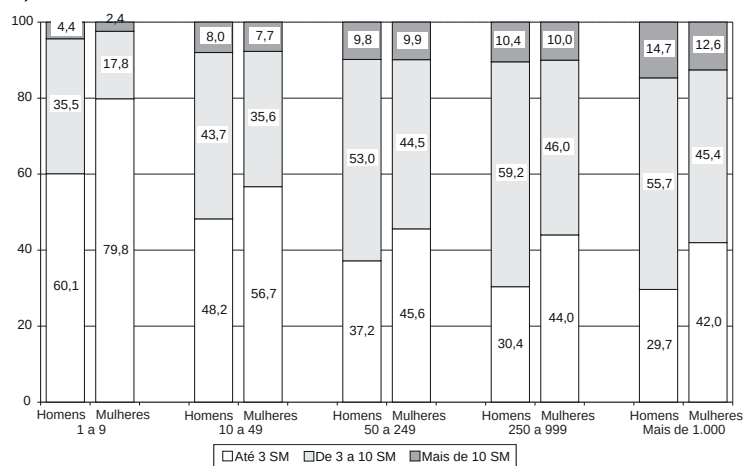
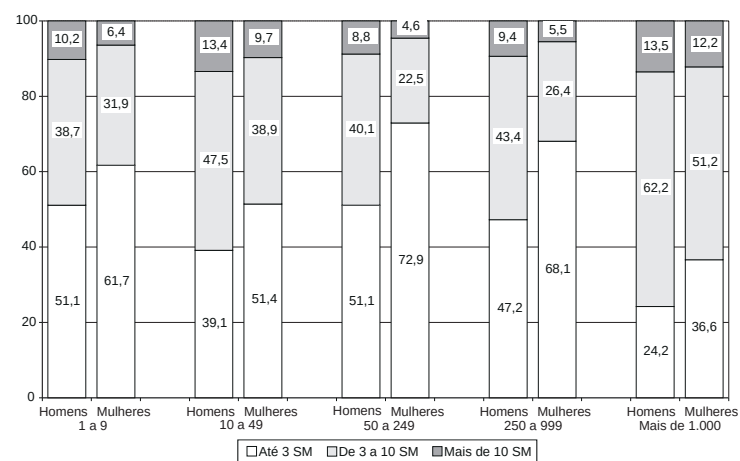


GRÁFICO 13

Administração Pública: Remuneração por Tamanho de Empresa e Gênero – 1997

(Em %)



8. Conclusão

Embora a partir dos anos 70 tenha havido um expressivo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, as mulheres ainda são remuneradas em níveis bem inferiores aos dos homens. Uma justificativa costumeira é que elas se concentram no mercado informal, especialmente em serviços domésticos, cujo trabalho é tipicamente precário. Este estudo, portanto, mostra que, mesmo no mercado formal de trabalho, existe uma "segregação por gênero" e, numa perspectiva meramente descritiva, apresenta o perfil do trabalho feminino sempre numa ótica comparativa com o perfil do trabalho masculino, utilizando os dados da Rais de 1997.

Analisando quatro setores – indústria, comércio, serviços e administração pública –, verificou-se que os dois últimos juntos são responsáveis por quase 70% da força de trabalho feminina em 1997. A administração pública é o único setor em que o número de mulheres supera o de homens e a qualidade do emprego é claramente superior à dos demais setores. Por uma importância na composição do trabalho feminino, as privatizações no setor, por exemplo, podem causar um impacto substancial no perfil do trabalho feminino.

Embora as mulheres possuam um nível de instrução mais elevado que o dos homens em todos os setores analisados, ainda assim sua remuneração é inferior, mesmo que se trate de um setor específico e dentro da mesma faixa de escolaridade. Uma tentativa de explicar as divergências entre remuneração e instrução pode ser encontrada no tamanho dos estabelecimentos. As mulheres estão mais concentradas nos pequenos, e a qualidade do emprego nesses estabelecimentos, como se sabe, é mais precária. Ainda assim, esse tipo de análise não justificaria o fato de os rendimentos das mulheres na administração pública serem inferiores aos dos homens, já que elas estão mais concentradas em grandes empresas que os homens nesse setor. Além disso, mesmo dentro de um tamanho específico de estabelecimento, há diferenças consideráveis entre os rendimentos masculinos e femininos.

Referências Bibliográficas

- BARROS, R. P., HENRIQUES, R., MENDONÇA, R. Education and equitable economic development. In: *Desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 1999.
- BARROS, R. P., JATOBÁ, J., MENDONÇA, R. *A evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho: uma análise de decomposição*. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (Abet), 1995, v. II.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Revista Estudos Feministas*, número especial, 1994.

_____. *Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade?* Trabalho apresentado no “II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho”. Águas de Lindóia, dez. 1996.

IPEA. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*. Rio de Janeiro: Ipea, jun. 1999.

JACOBSEN, J. P. *The economics of gender*. Mass.: Blackwell, 1998.

KON, A. *Segmentação ocupacional e setorial do trabalho no Brasil segundo o gênero*. Trabalho apresentado no “XIII Congresso Brasileiro de Economistas”. Rio de Janeiro, set. 1999.

LAVINAS, L. *Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*. Mimeo, 1999a.

_____. *As recentes políticas públicas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero*. Mimeo, 1999b.

_____. *Empregabilidade: uma noção conjugada ao feminino*. In: *O mercado de trabalho do Rio de Janeiro: conjuntura e análise*. Rio de Janeiro, out. 1999c.

LAVINAS, L., AMARAL, M. R., BARROS, F. *Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas*. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 12, jun. 1999.

LEME, M. C. S., WAJNMAN, S. *Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo*. In: *Desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 1999.

MELO, H. P. *O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras*. In: MELO, H. P., SABBATO, A. (orgs.). *Cinco estudos de casos sobre serviços no Brasil: software, limpeza e conservação, vigilância e guarda, serviços de beleza e serviço doméstico remunerado*. Rio de Janeiro: MICT, 1998.

NAJBERG, S., OLIVEIRA, P. A. S. *A dinâmica recente do emprego formal no Brasil*. Rio de Janeiro: BNDES, out. 1999 (Nota Técnica, 6).

WAJNMAN, S., QUEIROZ, B. L., LIBERATO, V. C. *O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil*. Trabalho apresentado no “XIII Congresso Brasileiro de Economistas”. Rio de Janeiro, set. 1999.

