

**REMUNERAÇÃO
POR GÊNERO NO
MERCADO DE
TRABALHO FORMAL:
DIFERENÇAS
E POSSÍVEIS
JUSTIFICATIVAS**

Marcelo Ikeda*

*Economista do Convênio BNDES/PNUD.
O autor agradece a Armando Castelar Pinheiro e Sheila Najberg
pelas sugestões a uma versão preliminar do trabalho.
Obviamente, quaisquer erros remanescentes são de exclusiva
responsabilidade do autor.

Sumário

Resumo.	3
1. Introdução	4
2. A Opção pela Base de Dados: a Rais	5
3. Emprego Setorial: 1997.	6
4. Remuneração	7
5. Nível de Instrução	8
6. Tamanho do Estabelecimento	12
7. Grupos de Ocupação.	16
8. Conclusões	20
9. Referências Bibliográficas	22

Resumo

A elevada composição feminina no mercado informal, especialmente nos serviços domésticos, tem sido apontada como um dos principais fatores das diferenças nas remunerações de homens e mulheres. No entanto, mesmo no mercado formal, existiriam tais diferenças? Este estudo, concentrando-se exclusivamente no mercado formal de trabalho e utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 1997, conclui que sim. As mulheres recebem remuneração inferior à do homem em todos os setores analisados. A seguir, foram investigadas algumas possíveis justificativas para tal discrepância, como o nível de instrução, o tamanho do estabelecimento e a ocupação. Nenhuma dessas hipóteses, no entanto, consegue explicar por que a remuneração feminina é inferior à masculina.

1. Introdução

Motivadas tanto por questões econômicas, como a necessidade de complementação da renda familiar, quanto por questões pessoais, como a busca por maior independência e realização profissional, as mulheres, embora ainda esbarrem em diversas adversidades, estão disputando cada vez mais intensamente uma vaga no mercado de trabalho. Isso, entretanto, não implica necessariamente que elas sejam bem-sucedidas em seu intento. Lavinias, Amaral e Barros (1999) mostram que, a partir de 1996, a taxa de desemprego feminina tem superado a masculina (6,0% contra 5,5% em 1998).

Além disso, essa disputa por vagas não significa que as mulheres conquistaram igual tratamento no mercado de trabalho em relação aos homens. Embora essa desigualdade paulatinamente tenha se reduzido ao longo das últimas décadas, ainda se pode dizer, segundo Kon (1999), que persiste uma “segregação por gênero”. A autora também mostra que essa segregação tem se reduzido a uma taxa bem menor que a segregação por raça, por exemplo.¹

Deve-se, no entanto, ressaltar que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho esbarra nas características específicas da presença da mulher na sociedade. Como bem salienta Bruschini (1996), os estudos sobre o trabalho feminino ganharam outra dimensão, “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 a existência de uma “dupla jornada de trabalho”, especialmente no caso da mulher com filhos, pois quase sempre cabe à mulher a responsabilidade de cuidar deles. Apesar das dificuldades, o desejo ou a necessidade das mulheres têm apontado 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 para elas continua sendo o mercado informal. Ao longo da década de 90, não houve significativa diversificação dos setores em que as mulheres atuam. De modo geral, elas continuam concentradas em serviços domésticos, em funções de escritório e no setor público ligado à saúde, educação e justiça, que absorviam 53% das mulheres ocupadas em 1997 [Lavinias (1999)].

1 Barros, Henriques e Mendonça (1999) também chegam a conclusões semelhantes, mostrando que as diferenças de raça contribuem menos para a desigualdade salarial do que as de gênero.

A elevada participação feminina no mercado informal tem sido apontada como um dos principais fatores da discrepância entre a remuneração de homens e mulheres. Entretanto, cabe aqui interrogar: essa discrepância existiria apenas pelo efeito da precariedade do mercado informal, que tanto atinge o trabalho feminino, ou mesmo no próprio mercado formal pode-se 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, para tentar averiguar possíveis diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Caso o fato se confirme, pretende-se investigar algumas hipóteses que justifiquem essas diferenças. Em primeiro lugar, poderiam essas diferenças ser justificadas por distintos níveis de instrução entre o homem e a mulher? Além disso, analisam-se algumas hipóteses alternativas que não foram abordadas, como, por exemplo, o fato de as mulheres estarem concentradas em pequenos estabelecimentos, cuja remuneração é inferior à dos grandes, ou então, de estarem exercendo ocupações diferenciadas.

Após esta introdução, a segunda seção apresenta a base de dados utilizada neste estudo e os motivos de sua escolha. A terceira seção divide o emprego masculino e feminino segundo seus principais setores. A quarta seção compara a remuneração de homens e mulheres em quatro setores e estudam-se algumas das possíveis hipóteses para justificar as diferenças observadas. A quinta seção analisa o nível de instrução; a sexta, o tamanho do estabelecimento; e a sétima, os grupos de ocupação. Por fim, a oitava seção conclui o trabalho.

2. A Opção pela Base de Dados: a Rais

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) – a base de dados utilizada neste estudo – é um questionário com periodicidade anual respondido em caráter compulsório por todas as empresas do mercado formal por exigência do Ministério do Trabalho e Emprego. A Rais é preenchida pelas empresas 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 um determinado ano. A opção adotada foi selecionar apenas os trabalhadores ocupados em 31 de dezembro de 1997.

A escolha da Rais se baseou principalmente no fato de ela ser uma pesquisa voltada estritamente para o mercado formal e que apresenta uma série de características do emprego e do empregado. Por reunir informações do estabelecimento, ela permite obter um conjunto de dados – o tamanho do estabelecimento,

por exemplo – que escapam a pesquisas domiciliares, como a Pnad.

3. Emprego Setorial: 1997

Segundo dados do IBGE relativos às Contas Nacionais de 1997, o conjunto de trabalhadores na economia brasileira era da ordem de 59,2 milhões. Este estudo abrange o perfil de cerca de 40,7% dessa força de trabalho, ou 24,1 milhões de trabalhadores, dos quais cerca de 38% são mulheres, ou 9,1 milhões (Tabela 1).

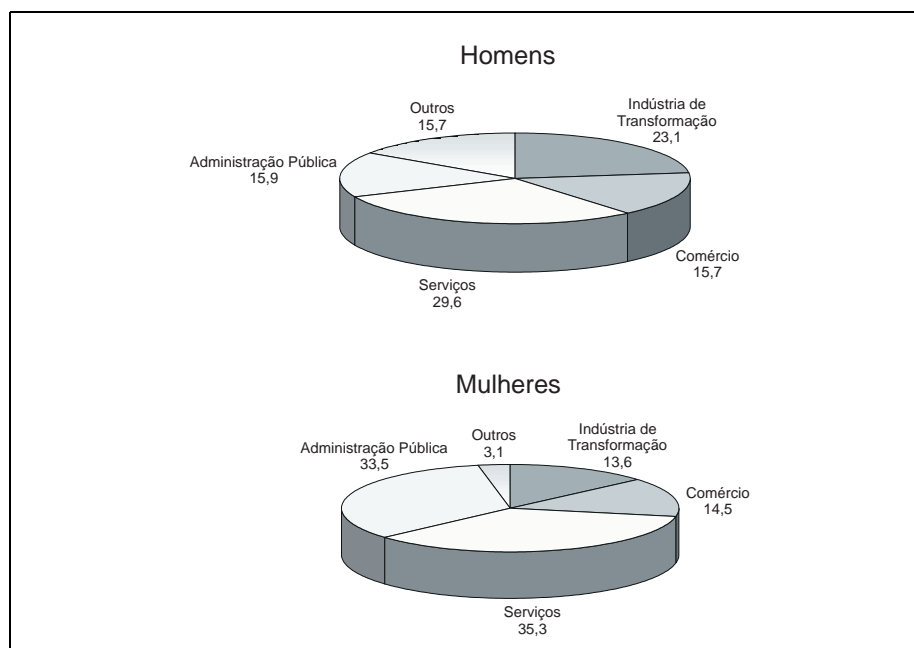
No Gráfico 1, vemos que, setorialmente, as mulheres estão mais concentradas nos serviços (35,3%) e na administração pública (33,5%). Juntos, os dois grupos são responsáveis por pouco menos de 70% dos empregos femininos.² Em seguida, o comércio e a indústria ocupam 14,5% e 13,6% das mulheres trabalhadoras em 1997, respectivamente. Já os homens têm na administração pública uma participação mais reduzida (15,9%), ao contrário da indústria (23,1%) e em outros (15,7%), especialmente na construção civil.

Tabela 1
Empregos Formais por Setor e Gênero: 1997
(Em mil)

Setores	1997		
	Homens	Mulheres	Total
Extrativa Mineral	98,1	7,8	105,8
Indústria de Transformação	3.459,3	1.244,4	4.703,8
Construção Civil / SIUP	1.358,0	136,1	1.494,1
Comércio	2.344,7	1.324,1	3.668,8
Serviços	4.431,2	3.231,0	7.662,2
Administração Pública	2.382,9	3.059,0	5.441,9
Agropecuária	870,6	127,3	997,9
Outros/Ignorado	17,8	12,2	30,0
Total	14.962,6	9.141,9	24.104,4

² Doravante, estaremos sempre nos referindo a empregos e trabalhadores formais, exceto quando houver menção em contrário.

Gráfico 1
Composição do Emprego³ por Setor
(Em %)



4. Remuneração

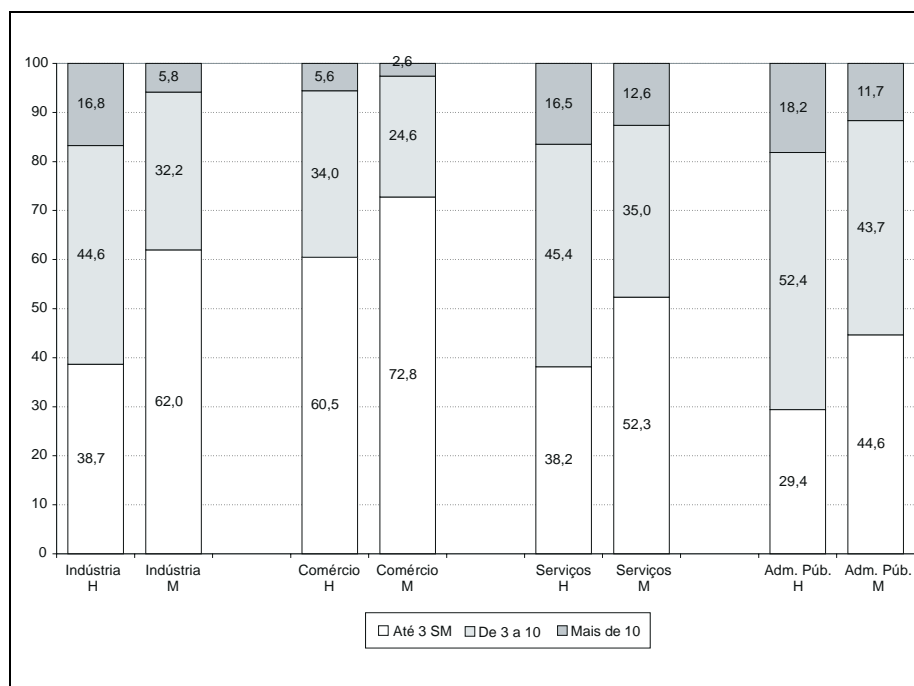
O Gráfico 2 comprova o fato de as mulheres, mesmo no mercado formal, receberem em média uma remuneração inferior à dos homens. Para fins de simplificação, considerou-se o perfil dos quatro setores que, como vimos no Gráfico 1, abrangem no conjunto o maior percentual (97%) de participação da força de trabalho formal feminina – indústria, comércio, serviços e administração pública.

Considerado cada setor isoladamente, esse fato persiste em todos os quatro setores selecionados. A situação mais precária se encontra no comércio, em que 72,8% das mulheres recebem no máximo até três salários mínimos (SM)⁴, enquanto apenas 2,6% são remuneradas com pelo menos dez SM. Mesmo no caso dos homens, a remuneração do setor é a mais adversa. Já na administração pública, há um maior equilíbrio entre o número de mulheres que recebem até três SM (44,6%) e as que recebem entre três e dez SM (43,7%). Ainda assim, embora o setor, como vimos, seja dominado por mulheres, a diferença da remuneração masculina para a feminina é bastante expressiva. No caso dos homens, 29,4% recebem menos de três SM. Na indústria, a

3 Todos os gráficos e tabelas foram elaborados a partir de cálculos do autor, tendo como fonte a Rais.

4 Deve-se observar que esse é o salário expresso na carteira. Provavelmente, devido a comissões, os rendimentos do setor de comércio são maiores do 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.

Gráfico 2
Remuneração por Setor e Gênero: 1997
(Em %)

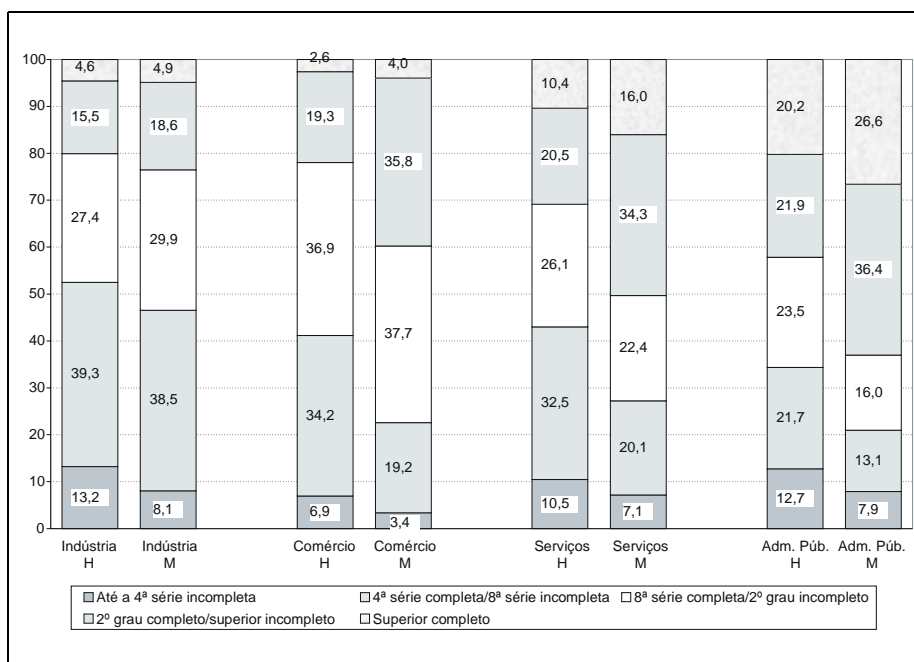


comparação é ainda mais desfavorável ao emprego feminino. Apenas 5,8% das mulheres são remuneradas acima de dez SM. No caso masculino, esse percentual atinge 16,8%. Mais de 60% das mulheres da indústria recebem até três SM, enquanto 38,7% dos homens estão no mesmo intervalo salarial.

5. Nível de Instrução

Uma das causas possíveis para essa diferença de remuneração entre os gêneros poderia ser o nível de instrução, já que vários autores realizaram estudos que comprovam a estreita relação entre remuneração e anos de estudo. Contudo, exatamente pelo fato de a heterogeneidade educacional ser o principal componente da desigualdade salarial, seria de se esperar que na média as mulheres tivessem uma remuneração superior à masculina, pois, segundo o Gráfico 3, elas possuem, em todos os setores analisados, um nível de instrução consideravelmente superior ao masculino. Esse maior nível de instrução das mulheres ocorre até mesmo no setor industrial, em que há preponderância de empregos masculinos. Nesse setor, 13,2% dos homens não completaram a 4ª série contra 8,1% das mulheres. No comércio, enquanto 22,6% das mulheres não completaram a 8ª série, 41,1% dos homens estão na mesma faixa de escolaridade. Nos serviços, 50,3% das mulheres completaram o 2º grau contra apenas 30,9% dos homens.

Gráfico 3
Nível de Instrução por Setor e por Gênero: 1997
(Em %)



Realizando uma tabela cruzada entre remuneração e instrução para cada setor (Gráficos 4A a 4D), as diferenças de remuneração ficam ainda mais evidentes. Mesmo se considerarmos um grau de instrução específico, as mulheres, nos quatro setores analisados, recebem em média uma remuneração inferior à masculina.

Gráfico 4A
Remuneração por Faixa de Escolaridade e por Gênero - 1997: Indústria
(Em %)

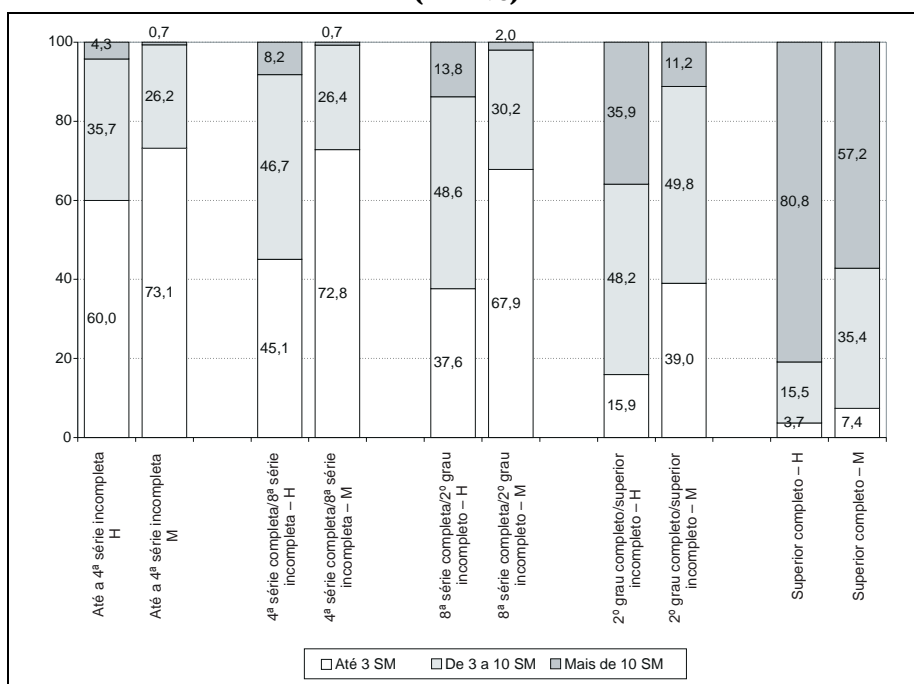


Gráfico 4B
Remuneração por Faixa de Escolaridade e por Gênero -
1997: Comércio
(Em %)

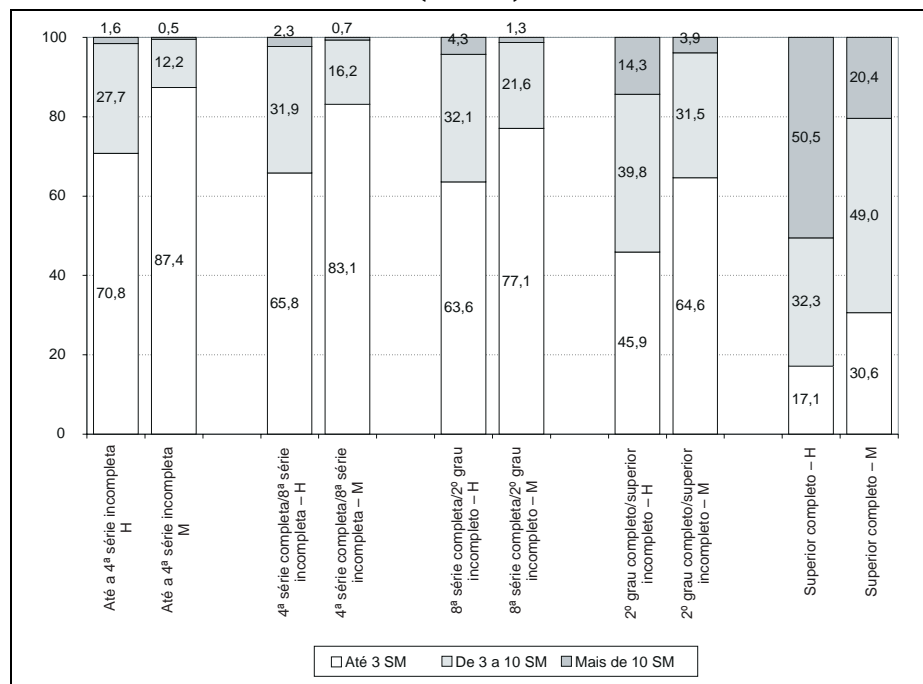
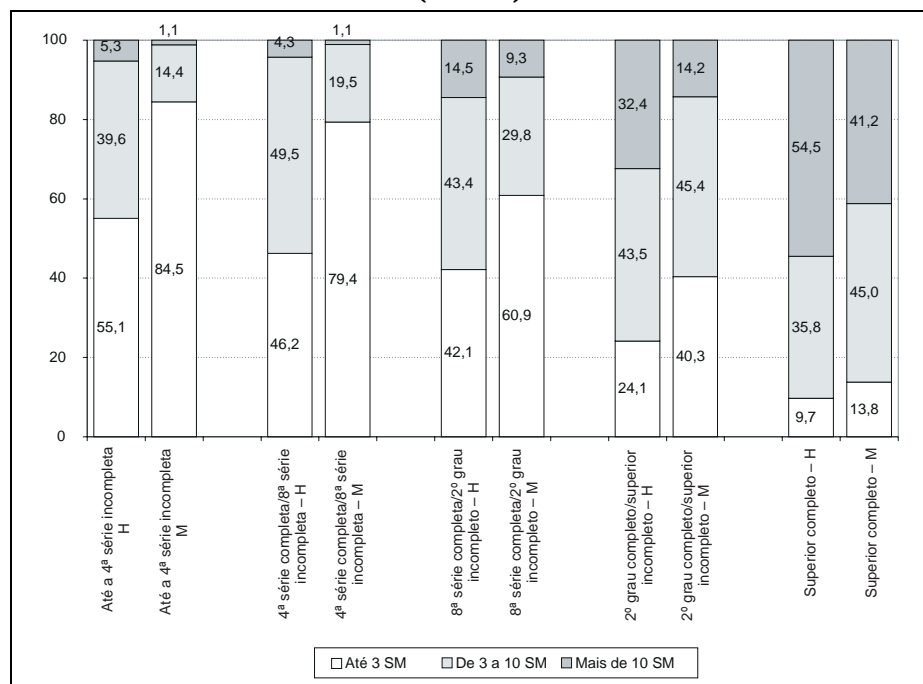
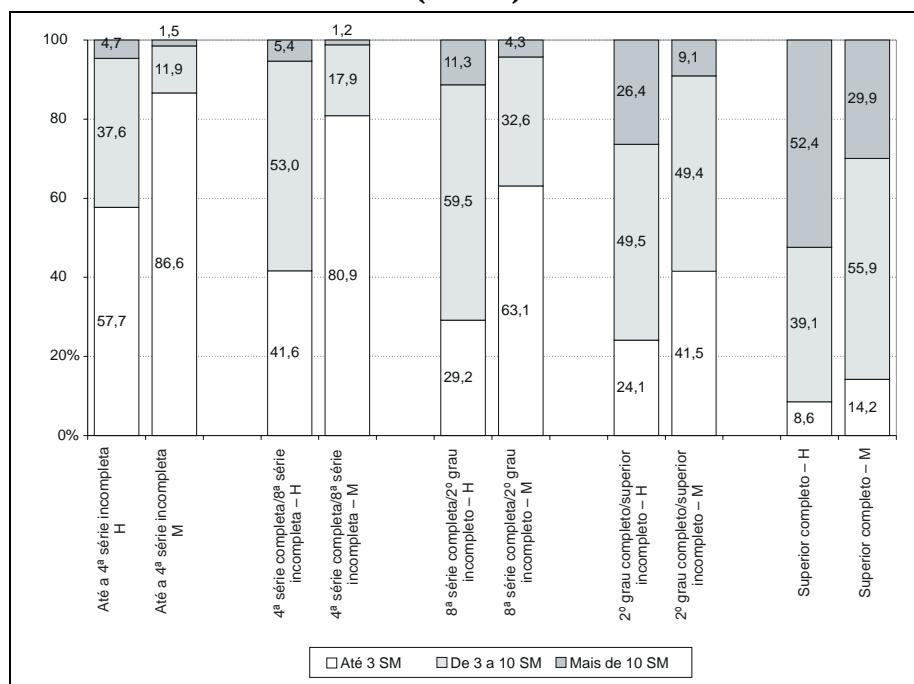


Gráfico 4C
Remuneração por Faixa de Escolaridade e por Gênero -
1997: Serviços
(Em %)



Nesses gráficos, vemos, também, a clara correlação entre remuneração e instrução. Se essa correlação fosse perfeita, os trabalhadores menos qualificados receberiam uma quantia cor-

Gráfico 4D
Remuneração por Faixa de Escolaridade e por Gênero -
1997: Administração Pública
(Em %)



respondente à menor faixa de salários, enquanto todos os trabalhadores com nível superior receberiam maiores salários.

Na indústria, a correlação é bastante alta. Cerca de 73% das mulheres com nível de instrução inferior à 4ª série completa recebem menos de três SM. Por outro lado, 57,2% das mulheres com nível superior completo recebem remuneração superior a 10 SM. Embora apresente esses extremos, a remuneração da indústria é baixa, de modo que quase 68% das mulheres com a 8ª série completa recebem menos de três SM e apenas 2,0% recebem acima de dez SM.

Em todos os setores, percebe-se claramente a defasagem salarial das mulheres em relação aos homens. Na indústria, enquanto 80,8% dos homens com nível superior completo recebem acima de dez 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. Ainda na indústria, 72,8% das mulheres com a 4ª série completa até a 8ª série incompleta recebem menos de três SM, enquanto apenas 45,1% dos homens estão na mesma situação. Nas faixas mais elevadas de renda, a diferença relativa ainda é maior. Enquanto 35,9% dos homens com 2º grau completo ou superior incompleto recebem acima de dez SM, apenas 11,2% das mulheres têm ganhos na mesma faixa.

Nos demais setores, o panorama não se modifica. No comércio, 50,5% dos homens com nível superior completo recebem acima de dez SM contra apenas 20,4% das mulheres. Nos serviços, 84,5% das mulheres com até a 4ª série recebem não mais de três SM contra 55,1% dos homens.

Embora a administração pública seja um setor dominado pelas mulheres, o Gráfico 4D mostra claramente que, além de a mulher ser pior remunerada que o homem, o setor não possui uma correspondência entre nível de instrução e remuneração, como ocorre na indústria. Naquele setor, apenas 29,9% das mulheres com nível superior recebem acima de dez SM, enquanto na indústria esse percentual atinge 57,2%.

6. Tamanho do Estabelecimento

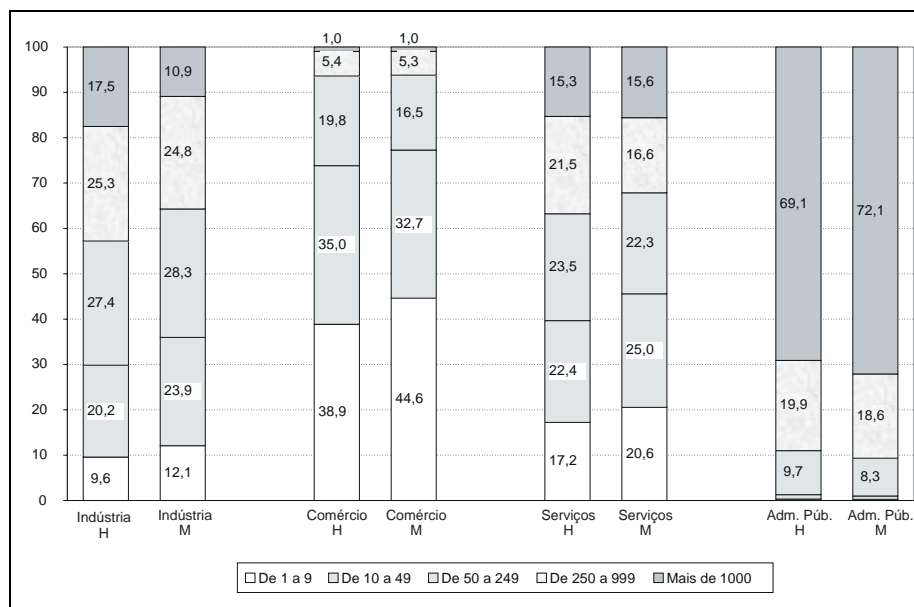
Pelo fato de se concentrar em pesquisas domiciliares, um aspecto pouco explorado nos diversos trabalhos sobre gênero tem sido a análise do ponto de vista do estabelecimento. Como os dados da Rais se referem ao mercado formal, eles podem fornecer informações sobre o tamanho do estabelecimento.⁵

Uma hipótese que poderia explicar os baixos rendimentos femininos seria sua concentração em estabelecimentos de menor porte, cuja precariedade do trabalho é notória. O Gráfico 5, de certa forma, confirma essa hipótese, pois nele se pode verificar que as mulheres estão mais concentradas em pequenos estabelecimentos do que os homens. Foram criadas cinco faixas de porte: estabelecimentos com um a nove trabalhadores, com 10 a 49, com 50 a 249, com 250 a 999 e com mais de 1000 trabalhadores. No setor de comércio, em que as microempresas predominam, 44,6% das mulheres estão ocupadas em estabelecimentos com até nove empregados, enquanto 38,9% dos homens estão nessa faixa. Nos 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 nos grandes estabelecimentos. São 72,1% de mulheres contra 69,1% de homens trabalhando em estabelecimentos com mais de 1000 empregados. Como é na administração pública que ocorre a maior participação feminina no cotejo com os demais setores, esse dado possui um peso considerável quando se pensa no trabalho feminino como um todo.

5 A Rais faz uma importante distinção entre empresa e estabelecimento. Enquanto o conceito de empresa está relacionado ao da unidade produtiva, o de estabelecimento se refere à unidade física. Portanto, numa única empresa podem existir diversos estabelecimentos.

Gráfico 5
Tamanho da Empresa por Setor e Gênero: 1997
(Em %)



Por um lado, a expansão do mercado de trabalho, mesmo no setor formal, tem sinalizado um crescimento dos pequenos estabelecimentos e uma redução dos grandes estabelecimentos [Najberg e Oliveira (1999)]. Por isso, a crescente presença de mulheres em setores como serviços, em que predominam a pequena e a microempresa, aponta uma possível redução do desemprego feminino. Por outro lado, sabe-se que a remuneração do pequeno estabelecimento dificilmente é superior à dos grandes estabelecimentos.

Os Gráficos 6A a 6D correlacionam o tamanho do estabelecimento com a remuneração de seus trabalhadores. Na indústria, no comércio e nos serviços, há uma relação direta entre porte do estabelecimento e remuneração dos trabalhadores: quanto maior o estabelecimento, maior a remuneração individual. Nos estabelecimentos industriais com menos de dez trabalhadores, 84,2% das mulheres recebem até três SM. Nos estabelecimentos com mais de 1000 trabalhadores, esse percentual cai para 46,2%. No comércio e nos serviços, o mesmo fato se repete. No comércio, 84,8% das mulheres que trabalham em estabelecimentos de até nove empregados recebem não mais de três SM, enquanto nos serviços 42% das mulheres em estabelecimentos com mais de 1000 trabalhadores recebem a mesma faixa salarial.

Na administração pública, os dados são mais confusos. Os estabelecimentos com 50 a 249 e 250 a 999 trabalhadores são os que oferecem as piores remunerações. Entretanto, deve-se ressaltar que é desprezível o percentual de estabelecimentos na administração pública com menos de 50 empregados.

Gráfico 6A
Remuneração por Tamanho de Estabelecimento e por
Gênero - 1997: Indústria
(Em %)

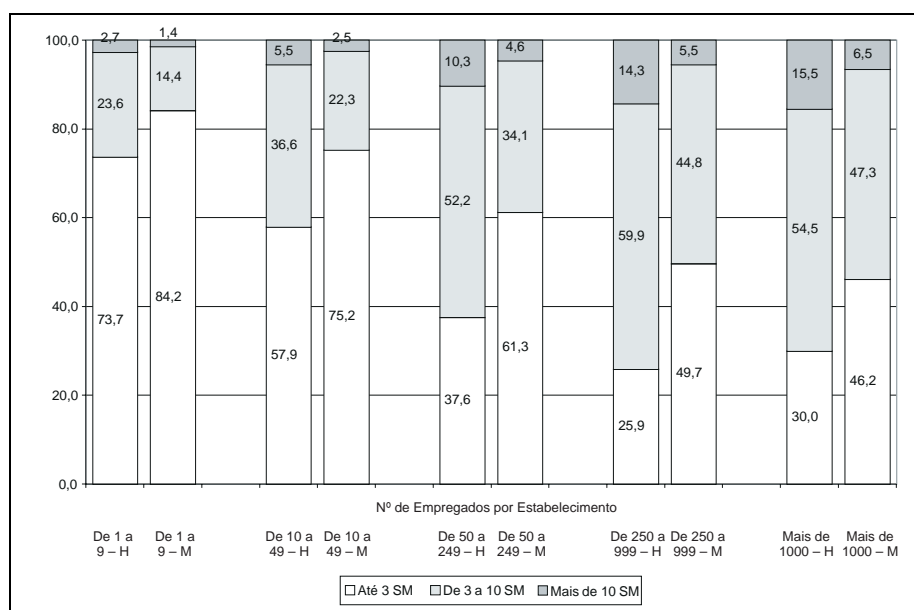
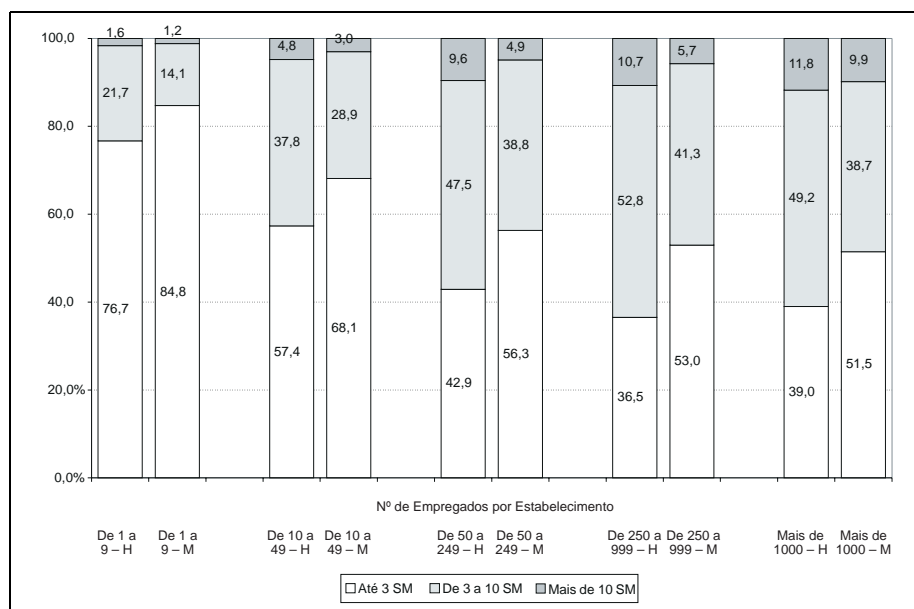


Gráfico 6B
Remuneração por Tamanho de Estabelecimento e por
Gênero - 1997: Comércio
(Em %)



A análise por tamanho de estabelecimento pode fornecer um outro tipo de justificativa para o fato de a remuneração feminina ser mais baixa. Embora o nível de instrução das mulheres seja mais elevado que o dos homens, elas em geral trabalham em pequenos estabelecimentos, cuja qualificação do emprego é mais precária do que nos grandes estabelecimentos. Em geral,

Gráfico 6C
Remuneração por Tamanho de Estabelecimento e por
Gênero - 1997: Serviços
(Em %)

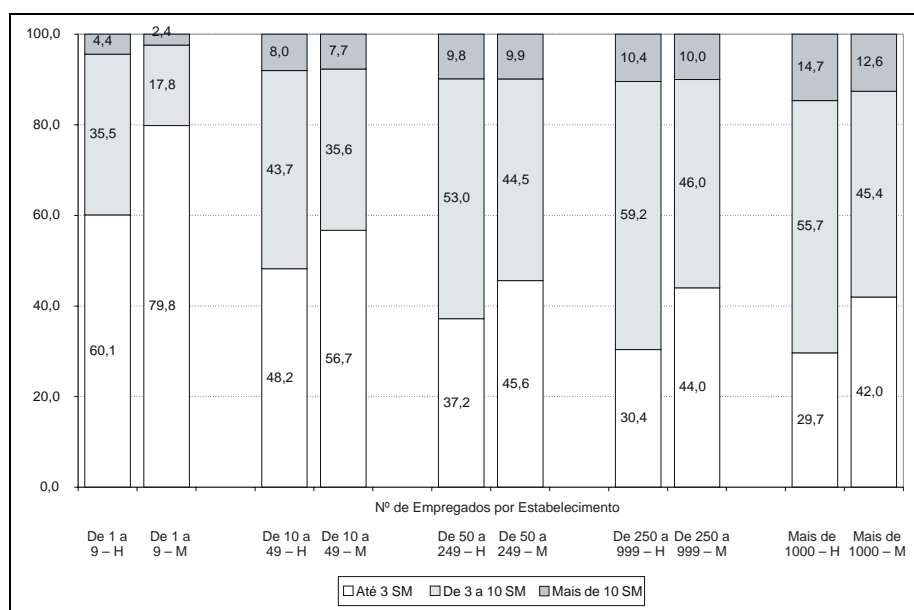
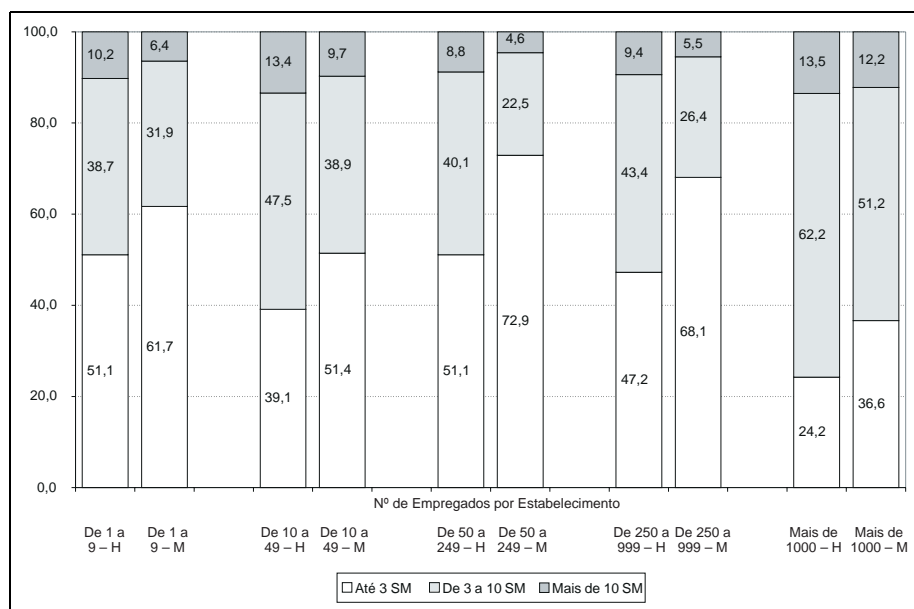


Gráfico 6D
Remuneração por Tamanho de Estabelecimento e por
Gênero - 1997: Administração Pública
(Em %)



como mostram os gráficos, aqueles estabelecimentos oferecem remuneração menor que estes.

No entanto, há dois pontos que enfraquecem essa hipótese. Em primeiro lugar, esse tipo de análise não justificaria o fato de os rendimentos femininos na administração pública serem infe-

riores aos masculinos, já que as mulheres estão mais concentradas em grandes estabelecimentos que os homens nesse setor. E principalmente, como vemos nos Gráficos 6A a 6D, mesmo considerando um tamanho específico de estabelecimento, as mulheres permanecem recebendo menos que os homens em todos os quatro setores.

Na indústria, ainda que consideremos apenas os estabelecimentos com mais de 1000 trabalhadores, enquanto 15,5% dos homens recebem mais de dez SM, apenas 6,5% das mulheres estão na mesma faixa salarial. Nos estabelecimentos com 50 a 249 trabalhadores, 61,3% das mulheres recebem menos de três SM contra 37,6% dos homens. No comércio, 53,0% das mulheres em estabelecimentos com 250 a 999 trabalhadores recebem menos de três SM contra 36,5% dos homens.

Portanto, embora as mulheres estejam mais concentradas nos pequenos estabelecimentos do que os homens, elas recebem uma quantia inferior à masculina mesmo se levarmos em conta apenas os grandes estabelecimentos. A diferença das remunerações entre os gêneros não pode ser totalmente explicada por esse fator.

7. Grupos de Ocupação

Uma alternativa para se desenhar o perfil do emprego feminino é considerar sua desagregação em grupos de ocupação. A princípio, poder-se-ia supor que as diferenças de remuneração entre homens e mulheres se justificariam pelo fato de ambos preencherem diferentes ocupações, ainda que se leve em conta um mesmo setor. Kon (1999) faz uma abordagem semelhante, dividindo os gêneros em três ocupações: dirigentes, produção e administração. Nos dois últimos grupos, houve nova divisão, agora segundo a qualificação do trabalhador. Ela conclui que, na produção, há um número maior de mulheres qualificadas do que de homens, enquanto nas faixas semiquualificados e não-qualificados os homens são maioria. Na administração, ocorre o inverso. Em termos de dirigentes, os homens são plena maioria. Portanto, o que justificaria a discrepância quanto ao nível de rendimentos é uma concentração de mulheres na administração, em que o trabalho feminino é menos qualificado que o masculino.

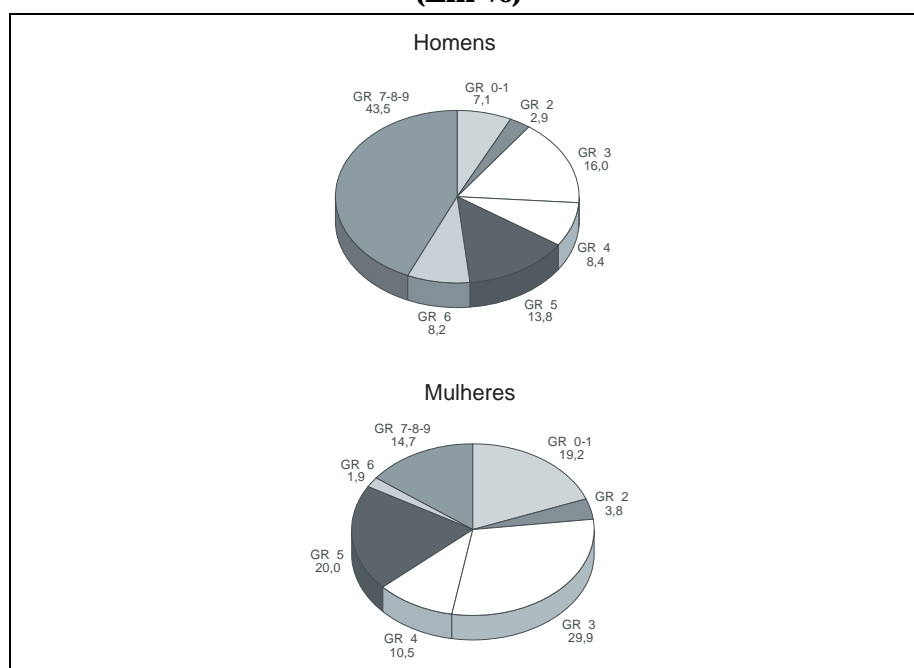
A desagregação aqui utilizada respeita a Classificação Brasileira de Ocupações. A princípio, utilizou-se o código do Grande Grupo (um dígito), composto por dez divisões. Para fins de simplificação, as classificações análogas (0 e 1 e 7, 8 e 9) foram reunidas em um mesmo grande grupo.

Tabela 2
Classificação Brasileira de Ocupações

Grande Grupo	Descrição da Ocupação
0-1	Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e assemelhados
2	Membros dos poderes legislativo, executivo e judiciário, funcionários públicos superiores, diretores de empresas e assemelhados
3	Trabalhadores de serviços administrativos e assemelhados
4	Trabalhadores de comércio e assemelhados
5	Trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança e assemelhados
6	Trabalhadores agropecuários, florestais, da pesca e assemelhados
7-8-9	Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e assemelhados

O Gráfico 7 mostra a diferente composição do emprego por gênero segundo os grupos de ocupação no ano de 1997. Da força de trabalho masculina no mercado formal, 43,5% se concentravam no grupo 7-8-9 (produção industrial), enquanto apenas 14,7% das mulheres preenchiam tais ocupações. Já as mulheres estavam mais concentradas no grupo 3 (administrativo), com 29,9% contra 16% dos homens. Outra ocupação de destaque é o grupo 5 (turismo), com 20,0% da força de trabalho feminina em 1997 contra 13,8% dos homens. A melhor instrução das mulheres pode ser vista numa maior participação delas nas profissões científicas e técnicas (grupos 0-1), que absorviam 19,2% das mulheres trabalhadoras nesse ano contra 7,1% dos homens.

Gráfico 7
Composição do Emprego Formal por Grupo de Ocupação e por Gênero - 1997
(Em %)



O Gráfico 8 compara a remuneração de homens e mulheres segundo o grupo de ocupação. Em todos os grupos de ocupações analisados, as mulheres permanecem com uma remuneração inferior à masculina. Mesmo nos grupos 0-1 e 3, em que o número absoluto de mulheres supera o de homens, a remuneração das mulheres é inferior. Os grupos 0-1 (profissões técnicas e científicas) e 2 (cargos de direção ou gerência) são os que apresentam melhores remunerações. Por outro lado, o grupo 6 (agropecuária) é o pior remunerado.

As maiores diferenças entre as remunerações masculinas e femininas estão no grupo 2, que envolve cargos de direção ou gerência. Enquanto 54% dos homens recebiam, em 1997, uma remuneração superior a dez SM, apenas 27% das mulheres estavam na mesma faixa salarial. No grupo 7-8-9 (produção industrial), as diferenças também são extremamente significativas: enquanto 71% das mulheres recebiam uma remuneração inferior a três SM, 44% dos homens ocupavam a mesma faixa salarial.

Se em termos setoriais as mulheres mostram sempre maior grau de instrução que os homens (Gráfico 3), quando se comparam as ocupações (Gráfico 9), as diferenças se tornam menores. Em geral, sem dúvida, as mulheres apresentam mais instrução que os homens. No entanto, em algumas ocupações os homens possuem instrução semelhante à feminina. Nos grupos 2 e 5, o nível de instrução de homens e mulheres praticamente se equivalem. No grupo 0-1, embora haja um maior percentual de homens com nível superior completo em relação às mulheres (49% contra 43%), há ao mesmo tempo maior percentual de

Gráfico 8
Remuneração por Grupo de Ocupação e por Gênero - 1997
(Em %)

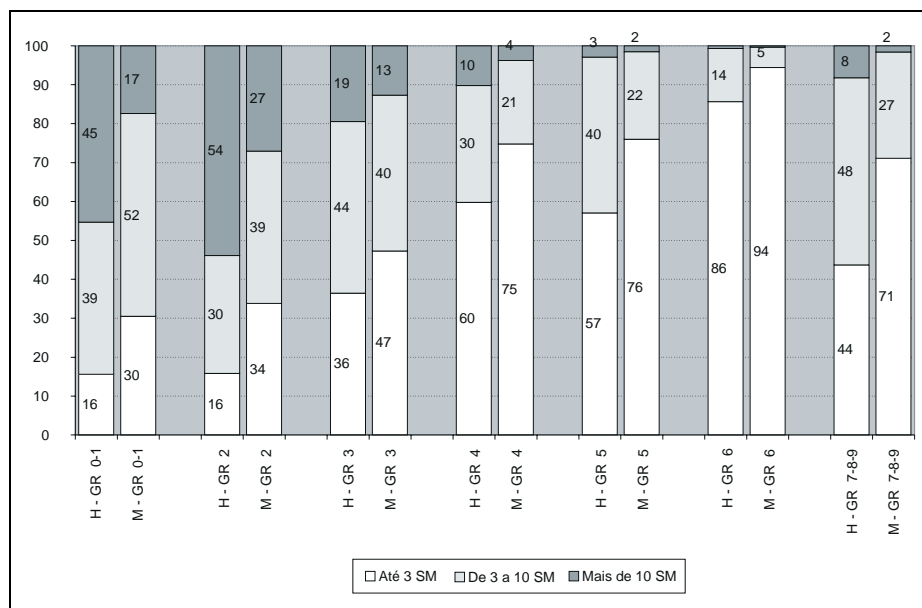
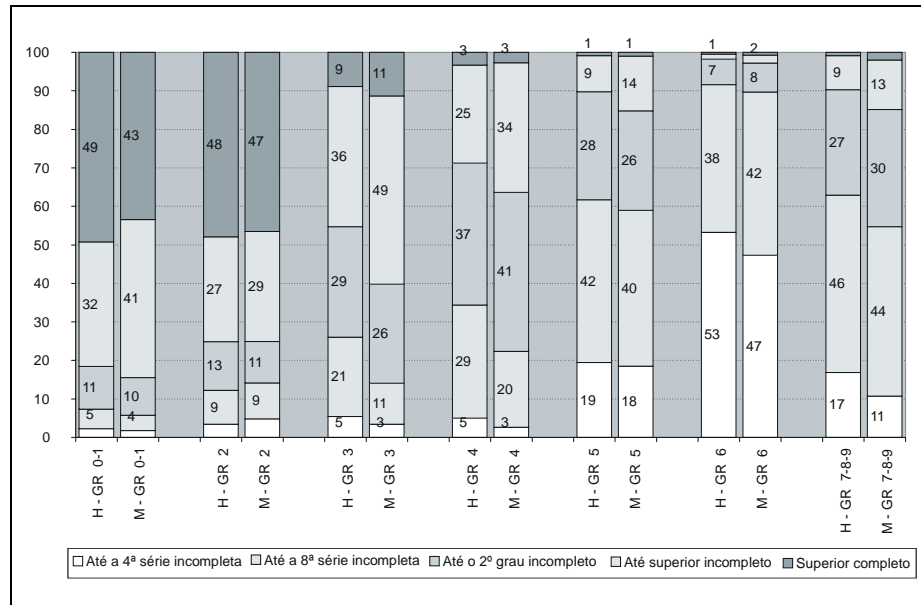


Gráfico 9
Nível de Instrução por Grupo de Ocupação e por Gênero - 1997



homens que não completaram a 8ª série (7,4% de homens contra 5,7% de mulheres). Nos demais grupos de ocupações, as mulheres são nitidamente mais instruídas. Ainda assim, deve ser ressaltado que, mesmo em ocupações em que o nível de instrução feminino é nitidamente superior ao masculino, as mulheres recebem remuneração inferior.

É inevitável o fato de que quanto mais se agregam as classificações, mais diluídas tendem a ser as especificidades de cada categoria. No sentido de tentar reduzir essa dificuldade, trabalhou-se também com a categoria de subgrupo (dois dígitos), abrangendo 82 ocupações em 1997. A tabela do Anexo mostra os resultados para o ano de 1997, comparando a faixa de remuneração e o nível de instrução de homens e mulheres. Das 82 ocupações analisadas, em apenas quatro delas a remuneração feminina é superior à masculina: SG 56 (trabalhadores de serviços de proteção e segurança); SG 15 (escritores, jornalistas e locutores); SG 50 (gerentes de hotéis, restaurantes, bares e similares); e SG 17 (músicos, artistas, produtores de espetáculos e afins). No entanto, deve-se ressaltar que essas ocupações concentram um número bastante reduzido de mulheres. Juntas, as quatro ocupações são responsáveis por menos de 0,8% da força de trabalho feminina.

As 11 principais ocupações das mulheres concentram mais de 75% da mão-de-obra feminina (75,66%). São elas: SG 13 (professores), com 17%; SG 39 (serviços administrativos gerais)⁶,

6 Composta de trabalhadores de serviços de armazenagem (por exemplo, almoxarifes), auxiliares de escritório, recepcionistas, arquivistas e afins – isto é, não incluem as secretárias (SG 32) ou as caixas e atendentes (SG 33).

com 13,3%; SG 55 (serviços de administração, conservação, manutenção, limpeza e afins), com 9,3%; SG 31 (agente da administração pública), com 7,7%; SG 45 (vendedores e empregados de comércio), com 6,2%; SG 53 (cozinheiros, garçons e afins), com 4,2%; SG 57 (serviços de higiene, embelezamento e auxiliares de saúde), com 4,1%; SG 33 (serviços de contabilidade, caixas, atendentes e afins), com 4%; SG 99 (outros trabalhadores braçais não-especificados), com 3,5%; SG 21 (membros superiores dos três poderes), com 3,5%; e SG 79 (costureiros, estofadores e afins), com 3,0%.

Em nenhuma dessas 11 principais ocupações a mulher trabalhadora recebe em média uma remuneração superior à masculina. Por outro lado, é interessante comparar o nível de instrução. Em cinco das 11 ocupações, o nível de instrução masculino é superior ao feminino (SGs 13, 21, 33, 57 e 79). Ou seja, são exatamente nas ocupações em que as mulheres estão mais concentradas que o nível de instrução feminino tem uma vantagem menor em relação ao masculino. No SG 13 (professores), com 17% da força de trabalho feminina no mercado formal, 65,5% dos homens possuem curso superior completo contra apenas 38,6% das mulheres. Nas outras quatro ocupações, as diferenças entre a instrução de homens e mulheres são bem mais reduzidas. Em outras duas ocupações, o nível de instrução é praticamente equivalente (SG, 53 e 55). Isto é, das 11 principais ocupações do emprego feminino, em apenas quatro o nível de instrução da mulher é claramente superior ao do homem.

Se a diferença do nível de instrução feminina em relação à masculina não é tão significativa nas ocupações quanto é nos setores, deve-se ressaltar que a remuneração feminina é inferior à masculina mesmo nas ocupações em que o nível de instrução das mulheres supera o dos homens. No SG 45 (vendedores, comércio), por exemplo, enquanto 34,9% dos homens recebiam em 1997 mais de três SM em carteira, apenas 19,7% das mulheres estavam na mesma faixa salarial.

8. Conclusões

Embora a partir dos anos 70 haja um expressivo crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, a inserção do trabalho feminino permanece desigual em relação ao trabalho masculino. Uma justificativa costumeira é que as mulheres se concentram no mercado informal e em serviços domésticos, cujo trabalho tem uma característica tipicamente precária.

Este estudo, portanto, verifica que mesmo no mercado de trabalho formal existe uma “segregação por gênero”. O estudo,

numa perspectiva meramente descritiva, apresenta um perfil do trabalho feminino sempre numa ótica comparativa ao perfil do trabalho masculino, utilizando os dados de 1997 da Rais, um questionário respondido compulsoriamente por todas os estabelecimentos do mercado de trabalho formal, a pedido do Ministério do Trabalho.

Os setores de serviços e administração pública são responsáveis por quase 70% da força de trabalho feminina em 1997, sendo o segundo setor o único em que o número de mulheres supera o de homens.

A remuneração feminina é claramente inferior à masculina em todos os setores analisados no ano de 1997. Ao longo das seções anteriores, tentou-se buscar algumas hipóteses possíveis que pudessem justificar essa discrepância.

Quanto ao nível de instrução, verificou-se que as mulheres possuem mais anos de estudo que os homens em todos os setores analisados. Isso iria, portanto, na direção oposta à baixa remuneração do trabalho feminino. Ainda analisando um nível de instrução específico, os homens sempre são remunerados em níveis superiores às mulheres.

Uma tentativa de explicar as divergências entre remuneração e instrução poderia ser encontrada no tamanho do estabelecimento. As mulheres estão mais concentradas em pequenos estabelecimentos do que os homens. E, como se sabe, a remuneração do emprego nos pequenos estabelecimentos é inferior à dos grandes estabelecimentos. 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 estabelecimentos que os homens nesse setor. Além disso, mesmo considerando um tamanho específico de estabelecimento, os rendimentos femininos são sempre inferiores aos masculinos.

Analisando-se em termos de ocupação, as mulheres permanecem sendo remuneradas em níveis inferiores aos dos homens em todos os grandes grupos de ocupações em 1997, embora em geral sejam mais instruídas. No entanto, numa desagregação de 82 subgrupos de ocupações, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações, os resultados são mais ambíguos. Nos 11 principais subgrupos femininos, que absorvem mais de 75% da força de trabalho do gênero, embora a remuneração feminina seja sempre inferior à masculina, em cinco deles, o nível de instrução do homem supera o da mulher. Ainda assim, essas diferenças de instrução não explicariam a ampla diferença de remunerações entre os gêneros.

Por isso, embora o tamanho do estabelecimento e a ocupação sejam hipóteses possíveis para a diferença de remuneração

entre homens e mulheres, elas continuam insuficientes como uma justificativa sólida. O que poderia, então, explicar o fato de uma mulher com o mesmo nível de instrução ou a mesma ocupação de um homem receber uma remuneração inferior, a não ser a discriminação?

9. Referências Bibliográficas

BARROS, R. P.; HENRIQUES, R. e MENDONÇA, R. Education and equitable economic development. In: *Desigualdade e pobreza no Brasil: Anais*. Rio de Janeiro: Ipea, 1999.

BRUSCHINI, C. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? Comunicação apresentada no II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, dezembro, 1996.

KON, A. Segmentação ocupacional e setorial do trabalho no Brasil segundo o gênero. Comunicação apresentada no XIII Congresso Brasileiro de Economistas. Rio de Janeiro, setembro, 1999.

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

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

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

Anexo

Composição do Emprego, Nível de Instrução e Remuneração por Gênero de acordo com Subgrupos de Ocupação - 1997

Subgrupo de Ocupação	Gênero		Nível de Instrução						Faixa de Remuneração									
	Homens		Homens			Mulheres			Homens			Mulheres						
	Homens	Mulheres	Até a 4ª série in-completa	Da 4ª série in-completa / 8ª série in-completa	8ª série in-grau in-completo	2º grau superior in-completo	Superior completo	Até a 4ª série in-completa	Da 4ª série in-completa / 8ª série in-completa	8ª série in-completo	2º grau superior in-completo	Superior completo	Até 3 SM	De 3 a 10 SM	De 10 SM ou +	Até 3 SM	De 3 a 10 SM	De 10 SM ou +
SG 13 - Professores	2,53	17,03	1,2	2,3	7,5	23,5	65,5	1,7	4,0	9,8	46,0	38,6	28,5	49,6	22,0	35,7	53,9	10,4
SG 39 - Trab. Serv. Administrativos, Trab. Assemblh. n/Classif. s/Outra Epígrafe	8,26	13,28	5,9	21,9	33,5	33,0	5,6	3,6	10,8	29,0	48,1	8,5	46,6	39,5	13,9	53,7	36,8	9,5
SG 55 - Trab. Serv. Admin., Conserv., Limp. de Edifícios Lograd. Publ. Trab. Assem. Pública	5,92	9,26	29,8	45,4	20,0	4,4	0,3	28,1	47,9	19,0	4,6	0,4	69,8	28,9	1,3	89,7	10,1	0,2
SG 31 - Agentes de Administração	3,98	7,72	7,0	15,4	21,3	40,5	15,8	4,7	10,1	19,4	48,3	17,5	24,7	47,4	27,9	38,2	43,6	18,2
SG 45 - Vendedores, Empregados de Comércio e Trabalhadores Assemblhados	4,53	6,18	4,4	28,4	40,5	25,3	1,3	2,2	18,6	43,9	33,8	1,4	65,1	30,5	4,4	80,2	18,4	1,3
SG 53 - Cozinheiros, Garçons, Barmen e Trabalhadores Assemblhados	1,88	4,20	9,4	47,8	36,3	6,4	0,2	15,9	47,8	29,9	6,1	0,3	73,2	25,7	1,1	82,5	17,2	0,3
SG 57 - Trab. Serviços de Higiene e Embelezamento e Trabalhadores Assemblhados	0,50	4,05	3,6	15,0	35,7	43,3	2,4	3,1	15,7	36,0	43,2	2,0	38,4	55,2	6,4	43,3	52,6	4,1
SG 33 - Trabalhadores de Serviço de Contabilidade, Caixas e Trab. Assem.	1,53	3,97	2,4	13,4	27,8	47,5	8,9	2,0	12,3	31,2	47,9	6,6	32,2	48,5	19,3	54,2	38,3	7,5
SG 99 - Trabalhadores Braçais Não Classificados sob Outras Epígrafes	5,50	3,51	21,9	43,8	25,1	7,4	1,8	13,7	35,7	25,8	19,4	5,4	66,0	31,1	2,9	71,2	26,0	2,8
SG 21 - Membros Superiores do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário	1,58	3,46	5,1	10,4	10,4	18,7	55,5	5,9	10,7	10,0	26,4	47,0	22,4	35,7	41,8	37,5	40,4	22,0
SG 79 - Trabalhadores de Costuras, Estofadores e Trabalhadores Assem.	0,43	2,99	6,8	45,1	39,6	8,1	0,4	7,1	48,0	37,6	7,0	0,3	69,9	27,9	2,3	81,5	18,2	0,3
SG 06 - Med., Cirurgiões, Dentistas, Med. Veterinários, Enferm. e Trab. Assem.	1,03	2,62	2,1	2,9	7,9	11,3	75,7	2,2	3,9	9,9	14,4	69,6	9,0	51,2	39,9	15,2	54,1	30,8
SG 32 - Secretários, Datilógrafos, Estenógrafos e Trab. Assem.	0,27	2,29	5,5	12,4	25,2	43,0	13,9	2,0	6,4	23,3	54,6	13,7	42,0	37,5	20,6	49,5	35,2	15,3
SG 49 - Trabalhadores de Comércio e Trab. Assem. n/Classif. s/Outra Epígrafe	2,02	1,21	8,6	44,5	37,0	9,5	0,4	5,3	33,7	41,0	19,1	0,9	77,3	21,7	0,9	85,0	14,3	0,7
SG 77 - Trabalhadores de Preparação de Alimentos e Bebidas	2,03	1,14	15,1	51,8	26,2	6,4	0,4	17,4	51,3	23,6	7,3	0,4	59,8	38,1	2,1	76,1	23,6	0,3
SG 30 - Chefes Intermediários Administrativos de Contabilidade e Finanças	1,25	1,08	3,4	11,9	20,7	44,2	19,8	1,7	6,2	17,6	51,6	22,9	9,1	39,9	51,0	13,9	47,2	38,9
SG 54 - Trab. Serventia e Comissários (Serv. Transportes Passageiros)	0,28	1,01	12,4	44,2	29,8	12,5	1,1	12,0	43,6	29,1	14,0	1,4	69,7	22,9	7,4	75,9	19,4	4,6
SG 38 - Telefonistas, Telegrafistas e Trabalhadores Assemblhados	0,10	1,00	2,9	10,0	24,2	57,7	5,3	3,2	11,3	28,5	52,4	4,6	33,0	52,9	14,1	43,4	52,8	3,8
SG 80 - Trabalhadores da Fabricação de Calçados e Artefatos de Couro	0,66	0,98	9,1	61,2	24,0	5,2	0,5	7,7	62,8	23,8	5,1	0,6	75,1	23,1	1,8	89,5	10,2	0,2
SG 03 - Técnicos, Desenhistas Técnicos e Trab. Assemblhados	2,37	0,85	3,5	10,3	18,6	57,7	10,0	2,4	7,0	15,2	57,5	17,9	12,2	39,5	48,3	21,4	53,1	25,5
SG 24 - Gerentes de Empresas	1,66	0,81	2,1	7,7	15,7	37,1	37,5	1,3	5,4	15,8	42,9	34,6	9,9	24,8	65,4	16,6	31,9	51,5

Composição do Emprego, Nível de Instrução e Remuneração por Gênero de acordo com Subgrupos de Ocupação - 1997

Subgrupo de Ocupação	Gênero		Nível de Instrução										Faixa de Remuneração					
	Mulheres		Homens					Mulheres					Homens			Mulheres		
	Homens	Mulheres	Até a 4ª série in-compl. / 8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl. / 8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	4ª série in-compl. / 8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	2ª grau in-compl. / 8ª série in-compl.	Superior completo	Superior completo	Até a 4ª série in-compl. / 8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	4ª série in-compl. / 8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	8ª série in-compl. / 2ª grau in-compl.	2ª grau in-compl. / 8ª série in-compl.	Superior completo	Até 3 SM	De 3 a 10 SM	De 10 SM ou +	Até 3 SM	De 3 a 10 SM
SG 42 - Supervisores de Compras e Vendas, Compradores e Trab. Assem. Trabalhadores Assemblados	0,95	0,79	2,1	13,1	29,1	44,5	11,2	1,9	10,5	30,5	47,2	9,8	21,6	45,5	32,9	34,7	48,3	16,9
SG 75 - Flandeiros, Tecelões, Tingidores e Trabalhadores Assemblados	0,65	0,63	10,4	54,4	27,7	7,3	0,2	8,5	55,8	28,3	7,3	0,1	47,6	50,7	1,7	68,0	31,9	0,1
SG 34 - Oper. Máq. Contab. Calcul. e Processamento Automático de Dados	0,58	0,62	1,8	9,3	22,9	58,2	7,8	1,5	8,2	19,8	60,5	10,0	30,0	47,7	22,3	37,2	52,0	10,8
SG 90 - Trabalhadores de Fabricação de Produtos de Borracha e Plástico	0,89	0,51	11,5	49,5	30,9	7,6	0,6	8,2	46,8	33,5	10,9	0,6	41,8	52,3	5,9	67,1	32,3	0,6
SG 63 - Trabalhadores Agrícolas Especializados	2,29	0,48	66,6	27,6	4,7	0,7	0,4	56,6	36,3	5,5	1,1	0,5	86,8	13,0	0,2	93,7	6,2	0,2
SG 09 - Economistas e Técnicos de Administração	0,54	0,46	2,2	3,6	7,3	26,4	60,5	2,3	2,2	6,9	28,6	60,1	5,7	23,5	70,8	8,1	34,8	57,0
SG 59 - Trab. Serv. Tur., Hig., Embeleç., Seg. e Trab. Assem. não Classificados	0,57	0,43	14,2	47,0	30,5	7,7	0,6	13,4	44,9	26,1	13,3	2,4	68,0	30,8	1,2	80,9	18,2	0,9
SG 58 - Trabalhadores de Serviços de Proteção e Segurança	5,06	0,42	14,1	38,8	32,9	12,7	1,5	5,4	21,7	31,0	34,6	7,4	36,3	58,8	4,9	33,5	58,1	8,4
SG 85 - Eletricitistas Eletrônicos e Trabalhadores Assemblados	1,96	0,42	8,6	34,7	34,8	20,9	1,0	4,5	27,5	38,1	29,1	0,7	30,4	50,0	19,6	46,5	51,3	2,2
SG 19 - Trab. Prof. Cient., Tec., Artist. e Trab. Assem. n/Classif. s/Outra Epigrafe	0,19	0,41	2,1	5,1	12,9	37,8	42,0	1,2	2,8	8,6	32,0	55,5	7,1	31,7	61,2	10,1	39,3	50,6
SG 56 - Lavadeiros, Tintureiros e Trabalhadores Assemblados	0,10	0,40	12,9	51,0	30,3	5,6	0,2	18,7	52,4	24,6	4,1	0,2	69,3	30,1	0,6	79,3	20,5	0,2
SG 97 - Trab. Manipulação Merc. Materiais Oper. Maq. Const., Civil e Trab. Assem.	2,22	0,37	26,7	45,3	22,5	5,0	0,5	9,5	40,3	34,7	14,9	0,6	42,3	49,7	7,9	66,0	33,3	0,8
SG 62 - Trabalhadores Agropecuários Polivalentes e Trab. Assemblados	2,17	0,34	48,5	43,5	6,4	1,0	0,6	45,2	44,8	6,9	2,1	0,9	92,1	7,4	0,5	96,3	3,2	0,5
SG 72 - Trabalhadores Metalúrgicos e Siderúrgicos	1,63	0,33	12,2	46,3	30,9	9,9	0,7	8,6	41,6	34,9	14,1	0,7	34,5	56,4	9,1	52,7	46,0	1,4
SG 92 - Trabalhadores das Artes Gráficas	0,71	0,29	5,2	33,6	41,3	18,7	1,3	5,0	30,2	37,3	24,0	3,6	32,4	54,0	13,6	43,8	51,4	4,8
SG 23 - Diretores de Empresas	0,31	0,27	2,3	6,5	8,4	18,1	64,7	1,5	3,2	5,3	13,2	76,8	13,2	32,7	54,1	36,9	45,2	17,9
SG 08 - Estatísticos, Matanalistas de Sistemas e Trab. Assemblados	0,47	0,27	1,3	1,9	7,8	44,3	44,6	1,2	1,1	6,4	32,5	58,8	5,4	23,4	71,3	6,5	25,4	68,1
SG 36 - Despachantes, Fiscais, Cobradores de Transp. Coletivos (Exceto Trem)	1,22	0,25	6,3	54,6	27,8	11,0	0,2	5,3	51,4	28,7	14,0	0,7	45,0	54,2	0,8	50,5	48,5	1,0
SG 43 - Agentes Técnicos de Vendas e Representantes Comerciais	0,49	0,24	1,6	9,4	20,5	51,3	17,2	2,2	7,9	21,6	50,2	18,1	15,6	30,8	53,6	30,2	40,0	29,8
SG 83 - Trabalhadores da Usinagem de Metais	2,04	0,23	7,7	38,8	38,2	14,9	0,5	7,5	38,5	37,2	16,3	0,6	20,1	60,5	19,4	27,7	70,0	2,3
SG 15 - Escritores, Jornalistas, Locutores e Trabalhadores Assemblados	0,20	0,22	1,5	7,8	20,9	36,9	32,9	1,0	2,7	10,0	32,4	53,9	28,6	33,4	38,0	13,7	32,0	54,3
SG 02 - Engenheiros, Arquitetos e Trabalhadores Assemblados	0,81	0,21	1,8	1,6	3,0	9,5	84,2	2,0	1,3	4,2	14,0	78,5	1,8	15,6	82,5	3,1	31,7	65,1
SG 95 - Trabalhadores da Construção Civil e Trabalhadores Assemblados	5,22	0,20	36,3	46,8	14,5	1,9	0,6	26,0	42,0	22,0	8,4	1,5	66,9	32,0	1,1	80,6	18,1	1,3
SG 74 - Operadores Instalação Processamento Quím. e Trab. Assemblados	0,46	0,18	9,0	29,7	28,4	30,4	2,6	6,0	31,5	40,0	20,8	1,7	17,1	51,3	31,6	43,8	53,4	2,8
SG 12 - Juristas	0,14	0,15	3,2	1,2	3,8	9,0	82,9	2,7	0,8	4,2	11,1	81,2	4,3	21,2	74,5	3,8	22,0	74,2
SG 64 - Trabalhadores da Pecuária	0,83	0,15	45,4	43,7	9,0	1,7	0,3	26,9	56,0	13,2	3,5	0,4	90,0	9,8	0,3	94,8	5,2	0,1

Composição do Emprego, Nível de Instrução e Remuneração por Gênero de acordo com Subgrupos de Ocupação - 1997

Subgrupo de Ocupação	Gênero		Nível de Instrução						Faixa de Remuneração									
	Homens		Homens			Mulheres			Homens			Mulheres						
	Homens	Mulheres	Até a 4ª série in-compl. / 8ª série in-completa	Da 4ª série in-compl. / 8ª série in-completa	Superior completo	2º grau compl. / superior in-completo	8ª série compl. / 2º grau in-completo	2º grau compl. / superior in-completo	Até a 4ª série in-compl. / 8ª série in-completa	Da 4ª série in-compl. / 8ª série in-completa	8ª série compl. / 2º grau in-completo	2º grau compl. / superior in-completo	Superior completo	Até 3 SM	De 3 a 10 SM	De 10 SM ou +	De 3 a 10 SM	De 10 SM ou +
SG 94 - Trab. Conf. Inst. Musicais Prod. Viné Simil. Der. Mfn. n Met. Trab. Assem. Trab. Assemelhados	0,10	0,03	21,1	49,8	23,2	5,2	0,7	9,6	41,5	37,1	11,2	0,6	58,8	39,3	1,9	72,5	25,7	1,8
SG 16 - Escultores, Pintores, Fotógrafos e Trab. Assemelhados	0,07	0,02	2,9	16,2	33,7	39,9	7,3	4,5	9,5	23,0	43,0	20,0	28,0	45,9	26,2	40,3	44,0	15,7
SG 93 - Pintores	0,56	0,02	14,8	49,6	29,2	6,1	0,3	8,7	44,1	31,2	15,1	0,8	37,8	51,9	10,3	53,1	41,8	5,1
SG 71 - Trabalhadores de Minas, Pedreiras, Condadores e Trab. Assemelhados	0,28	0,01	29,5	45,7	18,9	5,4	0,4	21,4	17,9	21,2	36,9	2,7	52,9	43,5	3,6	45,5	53,5	1,0
SG 61 - Produtores Agropecuários	0,06	0,01	37,3	47,7	12,9	1,9	0,2	25,4	51,7	19,4	2,5	0,8	92,0	7,7	0,3	93,7	5,9	0,4
SG 04 - Oficiais de Bordo e Trab. Assem. (Aviação Comer. e Mar. Mercante)	0,07	0,01	4,6	8,0	13,1	55,6	18,6	1,8	4,7	9,6	50,9	33,0	7,3	21,5	71,1	34,5	51,4	14,1
SG 22 - Membros da Diplomacia	0,01	0,01	0,8	5,6	7,6	13,4	72,7	2,7	20,9	21,0	29,8	25,6	14,6	13,4	72,0	50,2	28,4	21,3
SG 67 - Oper. Máquinas e Implementos de Agricultura, Pecuária Expl. Florestal	0,48	0,01	38,2	50,9	9,3	1,4	0,3	19,6	42,2	28,8	7,2	2,1	56,3	42,3	1,4	70,9	28,9	0,2
SG 60 - Administradores, Capataizes de Explorações Agropecuárias Florestais	0,19	0,01	33,6	41,8	12,1	9,5	3,0	29,2	25,5	12,9	20,5	11,9	48,1	44,8	7,0	67,3	29,0	3,6
SG 82 - Cortadores, Polidores e Gravadores de Pedras	0,08	0,00	16,3	55,6	25,2	2,8	0,2	10,9	36,3	41,8	10,2	0,7	71,3	28,4	0,4	83,4	16,4	0,2
SG 66 - Pescadores e Trabalhadores Assemelhados	0,05	0,00	36,9	44,2	16,4	2,3	0,2	31,9	25,2	26,4	14,3	2,1	69,2	29,1	1,7	81,2	17,9	0,9
Total	100,0	100,0	14,5	33,8	25,9	17,5	8,4	7,4	20,3	23,3	32,8	16,1	43,5	42,5	14,0	54,4	35,7	9,9

Obs.: Ordenação segundo o número de mulheres ocupadas.

TEXTOS PARA DISCUSSÃO do BNDES

- 63 O INVESTIMENTO EM INFRA-ESTRUTURA E A RETOMADA DO CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTADO – Francisco José Zagari Rigolon e Maurício Serrão Piccinini – dezembro/97
 - 64 MECANISMOS DE REGULAÇÃO TARIFÁRIA DO SETOR ELÉTRICO: A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E O CASO BRASILEIRO – José Claudio Linhares Pires e Maurício Serrão Piccinini – julho/98
 - 65 O DESEMPENHO DO BNDES NO PERÍODO RECENTE E AS METAS DA POLÍTICA ECONÔMICA – Ana Cláudia Além – julho/98
 - 66 OPÇÕES REAIS E ANÁLISE DE PROJETOS – Francisco José Zagari Rigolon – março/99
 - 67 ESTRANGEIROS EM UMA ECONOMIA ABERTA: IMPACTOS SOBRE PRODUTIVIDADE, CONCENTRAÇÃO E COMÉRCIO EXTERIOR – Maurício Mesquita Moreira – março/99
 - 68 SISTEMA FINANCEIRO BRASILEIRO: REESTRUTURAÇÃO RECENTE, COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS E VULNERABILIDADE À CRISE CAMBIAL – Fernando Pimentel Puga – março/99
 - 69 A RENEGOCIAÇÃO DAS DÍVIDAS E O REGIME FISCAL DOS ESTADOS – Francisco Rigolon e Fabio Giambiagi – julho/99
 - 70 O AJUSTE FISCAL DE MÉDIO PRAZO: O QUE VAI ACONTECER QUANDO AS RECEITAS EXTRAORDINÁRIAS ACABAREM? – Francisco Rigolon e Fabio Giambiagi – agosto/99
 - 71 POLÍTICAS REGULATÓRIAS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES: A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E O CASO BRASILEIRO – José Claudio Linhares Pires – setembro/99
 - 72 MODELO DE GERAÇÃO DE EMPREGO: METODOLOGIA E RESULTADOS – Sheila Najberg e Marcelo Ikeda – outubro/99
 - 73 POLÍTICAS REGULATÓRIAS NO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA: A EXPERIÊNCIA DOS ESTADOS UNIDOS E DA UNIÃO EUROPÉIA – José Claudio Linhares Pires – outubro/99
 - 74 PERSPECTIVAS PARA A ECONOMIA BRASILEIRA: 1999/2006 – Fabio Giambiagi – dezembro/99
 - 75 EXPERIÊNCIAS DE APOIO ÀS MICRO, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS NOS ESTADOS UNIDOS, NA ITÁLIA E EM TAIWAN – Fernando Puga – fevereiro/2000
 - 76 DESAFIOS DA REESTRUTURAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO – José Claudio Linhares Pires – março/2000
 - 77 A CRISE BRASILEIRA DE 1998/1999: ORIGENS E CONSEQUÊNCIAS – André Averbug e Fabio Giambiagi – maio/2000
THE BRAZILIAN CRISIS OF 1998-1999: ORIGINS AND CONSEQUENCES – André Averbug and Fabio Giambiagi – May/2000
 - 78 PREVIDÊNCIA SOCIAL E SALÁRIO MÍNIMO: O QUE SE PODE FAZER, RESPEITANDO A RESTRIÇÃO ORÇAMENTÁRIA? – Marcelo Neri e Fabio Giambiagi – junho/2000
 - 79 CRIAÇÃO E FECHAMENTO DE FIRMAS NO BRASIL: DEZ. 1995/DEZ. 1997 – Sheila Najberg, Fernando Pimentel Puga e Paulo André de Souza de Oliveira – maio/2000
 - 80 O PERFIL DOS EXPORTADORES BRASILEIROS DE MANUFATURADOS NOS ANOS 90: QUAIS AS IMPLICAÇÕES DE POLÍTICA – Armando Castelar Pinheiro e Maurício Mesquita Moreira – julho/2000
 - 81 RETORNO DOS NOVOS INVESTIMENTOS PRIVADOS EM CONTEXTOS DE INCERTEZA: UMA PROPOSTA DE MUDANÇA DO MECANISMO DE CONCESSÃO DE RODOVIAS NO BRASIL – José Claudio Linhares Pires e Fabio Giambiagi – julho/2000
-

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

Av. República do Chile, 100
CEP 20139-900 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (0XX21) 277-7447
Fax: (0XX21) 240-3862

FINAME - Agência Especial de Financiamento Industrial

Av. República do Chile, 100 - 17º andar
CEP 20139-900 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (0XX21) 277-7447
Fax: (0XX21) 220-5874

BNDESPAR - BNDES Participações S.A.

Av. República do Chile, 100 - 20º andar
CEP 20139-900 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (0XX21) 277-7447
Fax: (0XX21) 220-6909

Escritórios

Brasília

Setor Bancário Sul - Quadra 1 - Bloco E
Ed. BNDES - 13º andar
CEP 70076-900 - Brasília - DF
Tel.: (0XX61) 322-6251
Fax: (0XX61) 225-5510

São Paulo

Av. Paulista, 460 - 13º andar
CEP 01310-904 - São Paulo - SP
Tel.: (0XX11) 251-5055
Fax: (0XX11) 251-5917

Recife

Rua Antonio Lumack do Monte, 96 - 6º andar
CEP 51020-350 - Recife - PE
Tel.: (0XX81) 465-7222
Fax: (0XX81) 465-7861

Belém

Av. Presidente Vargas, 800 - 17º andar
CEP 66017-000 - Belém - PA
Tel.: (0XX91) 242-7966
Fax: (0XX91) 224-5953

Internet

<http://www.bndes.gov.br>
