

# ESTRATÉGIAS FEMININAS PARA CONCILIAR TRABALHO REMUNERADO E TRABALHO DOMÉSTICO NO SÉCULO XXI(\*)

## *WOMEN'S STRATEGIES TO CONCILIATE PAID LABOR AND CARE IN THE TWENTY-FIRST CENTURY*

Lena Lavinas(\*\*)

Com a colaboração de Alinne Veiga(\*\*\*)

e Maria Guerreiro(\*\*\*\*)

### RESUMO

Esse artigo tem por objetivo sistematizar as principais características do emprego feminino ao longo de 40 anos, de modo a destacar os hiatos e déficits de gênero que se perpetuam. Para tal, servimo-nos de duas bases de dados internacionais — OIT e OCDE, que permitem uma análise longitudinal e comparada do perfil do trabalho feminino em pouco mais de 20 países (desenvolvidos e em desenvolvimento) em várias regiões (Américas, Europa, Ásia e África). A análise descritiva indica que, nas últimas décadas do século XX, as mulheres beneficiaram-se fortemente da relação salarial, sobremaneira em virtude da queda acentuada da sua taxa de fecundidade e do aumento acelerado de seu capital humano. Exercícios econométricos, cuja metodologia leva em consideração as características intrínsecas de cada país, confirmam a prevalência desses dois fatores como os de mais alta significância no impulso à elevação da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho. O estudo indica que outros fatores explicam o aumento da taxa de atividade feminina, e que tais fatores mudam em função da faixa etária das mulheres ocupadas. O artigo indaga se tais fatores tão relevantes estariam se esgotando e perdendo eficácia para assegurar uma trajetória profissional capaz de reverter, no futuro, as assimetrias e desigualdades de gênero que persistem. E coloca em debate duas estratégias de inserção ocupacional das mulheres, uma *first best* e outra *second best*, cristalizadas pelo esgotamento de um padrão de inserção ocupacional de primeira geração.

**Palavras-chave:** Assimetrias de gênero. Mercado de trabalho. Análise temporal comparada.

### ABSTRACT

This article aims to present the main features of female employment over the last 40 years, in order to stress persistent gender gaps and other gender deficits. In order to do that, we relied on two very consistent

---

(\*) Agradeço a Fabio Waltenberg por sua colaboração acerca da metodologia econométrica mais apropriada para trabalhar os dados selecionados. Este artigo foi, inicialmente, apresentado no Seminário Internacional "40 Ans de Féminisme — Le féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques", realizado em Paris, dezembro de 2010. Foi publicado nos Anais do Seminário, Paris: Editions iXe, 2012.

(\*\*) Professora do Instituto de Economia da UFRJ.

(\*\*\*) PhD em Estatística Social pela Universidade de Southampton, UK.

(\*\*\*\*) Mestre em Economia pela Universidade Fluminense.

international databases on labor market issues, ILO's (KILM) and OECD's. Both allowed a cross country analysis on the profile of female employment for more than 20 countries (advanced economies, countries from the developing world and most regions of the world). The results show that women have strongly benefitted from the dynamics of wage relations by the end of the XX century due to the decline of fertility rates and the rise of their human capital. Regressions, whose methodology takes into account the specific traits of each country, acknowledge both factors as the most significant in accelerating female participation in the labor market, the former being the most remarkable. This empirical investigation has brought to light other variables with huge impact on the promotion of female labor activity, even though they vary according to age brackets. The article questions whether these key factors are gradually losing impact in reducing gender asymmetries in the labor market. It also highlights the emergence of two distinct female occupational strategies: one, *first best*, and the other, *second best*, as a consequence of the exhausting of a first generation pattern of women's participation in the labor market.

**Key words:** Gender asymmetries. Labor market. Cross country analysis. Comparative approach.

## 1. ASSIMETRIAS E PROGRESSOS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: CENÁRIO ATUAL

Até mesmo em Davos, cresce o interesse pelas relações sociais de gênero e, em particular, pela persistência das desigualdades entre homens e mulheres. De fato, desde 2006, o WEF (Fórum Econômico Mundial) publica um relatório anual<sup>(1)</sup> que atesta a evolução das desigualdades entre os sexos, privilegiando quatro dimensões, a saber: educação, saúde, economia e participação nas instâncias de representação política. Como de hábito, os países nórdicos dominam o *ranking* 2010, registrando o melhor desempenho nos indicadores de gênero, isto é, em inúmeros aspectos, os diferenciais entre homens e mulheres mostram-se nesses países relativamente pequenos<sup>(2)</sup> vis à vis a média mundial. O Relatório do WEF reafirma que o grau de escolaridade<sup>(3)</sup> mais alto das mulheres e sua longevidade são vantagens que atenuam as disparidades de gênero em escala global e melhoram um pouco o quadro geral. Entretanto, os dados sobre mercado de trabalho e participação política (mulheres em cargos de poder, no alto executivo ou no legislativo) lá estão para nos recordar que o núcleo duro das desigualdades entre os sexos está solidamente ancorado no âmago das relações de poder que, por sua vez, estruturam a escala de valores da sociedade contemporânea.

Em nenhum lugar do mundo, a igualdade entre os sexos foi alcançada. Tal constatação é incessantemente corroborada por um sem-número de relatórios internacionais, que, desde Beijing, em 1995, se sucedem em espaços de tempo cada vez mais curtos, sejam eles de autoria da OIT ou de qualquer outra organização do sistema das Nações Unidas, do Banco Mundial, da OCDE... Também a *The Economist* serviu-se de sua grande reputação na mídia internacional para criar seu próprio índice de equidade de gênero, de perfil bastante amplo e complexo.

---

(1) WEF, *The Global Gender Gap Report 2010*, Geneva. Disponível em: <<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/GenderGapNetwork>>.

(2) A Islândia, a Noruega, a Finlândia e a Suécia são os únicos países a dispor de indicadores sintéticos acima de 0,8 (a total igualdade entre os sexos sendo alcançada com o índice 1).

(3) Em muitos países, as mulheres já são, de longe, mais escolarizadas que os homens e, no geral, também são mais diplomadas. Portanto, nesses países, elas lograram inverter o hiato a seu favor — o hiato de gênero tem os homens em situação de desigualdade. Estima-se que 25 países atingiram a equidade plena entre homens e mulheres no que fiz respeito à educação formal em todos os três ciclos de formação.

Disparidades persistem, é verdade, porém, não há como ignorar tantas mudanças positivas construídas nesse percurso de sistematização das desigualdades entre os sexos: a desagregação por sexo das estatísticas é hoje generalizada e padrão obrigatório; a criação de indicadores de equidade de gênero mostra-se inovadora e estimulante. A reivindicação dos anos 70 de romper com a invisibilidade das mulheres abrindo as estatísticas por sexo contribuiu sem dúvida para trazer novos elementos à análise das relações sociais de gênero e permitiu ainda descrever e interpretar como se dá a entrada das mulheres no mercado de trabalho e quais seus maiores desafios.

E, assim, inexoravelmente, utilizando-se dados sexuais com escopo cada vez mais amplo e níveis crescentes de sofisticação, sabe-se mais do mesmo. Os avanços em termos de igualdade entre os sexos no âmbito da vida profissional, do trabalho remunerado e da tomada de decisão coletiva são lentos, muito lentos, surpreendentemente lentos, considerando-se que em algumas regiões do mundo, tal como no caso dos países da OCDE, as mulheres representam em média 57% dos detentores de um diploma universitário (VINCENT-LANCRIN, 2008). Nos Estados Unidos, desde 2003, esse percentual alcança 58% e chegou a 59% no caso dos mestres. Em se tratando dos Phd, 48% são mulheres. É bem verdade que esse cenário é diverso no mundo em desenvolvimento onde, no mais das vezes, as mulheres não puderam ter acesso ao ensino superior em razão da ausência de políticas universais e o patamar ainda baixo do gasto público (como porcentagem do PIB) com educação. Algumas exceções devem, todavia, ser destacadas; exceções essas mais numerosas na América Latina (Argentina, Brasil, Uruguai e Venezuela), mas ainda raras no Sudeste Asiático (Filipinas e Tailândia) (UNESCO, 2008). Segundo Barro e Wha-Lee (2000), desde 1960, o hiato de gênero em termos de escolaridade média tende a desaparecer em quase todas as regiões do mundo, exceto no sul da Ásia, onde permanece acentuado (0,53 em 2000). É grande e crescente o número de países onde houve uma inversão do hiato de gênero (agora desfavorável aos homens) no ensino fundamental e médio.

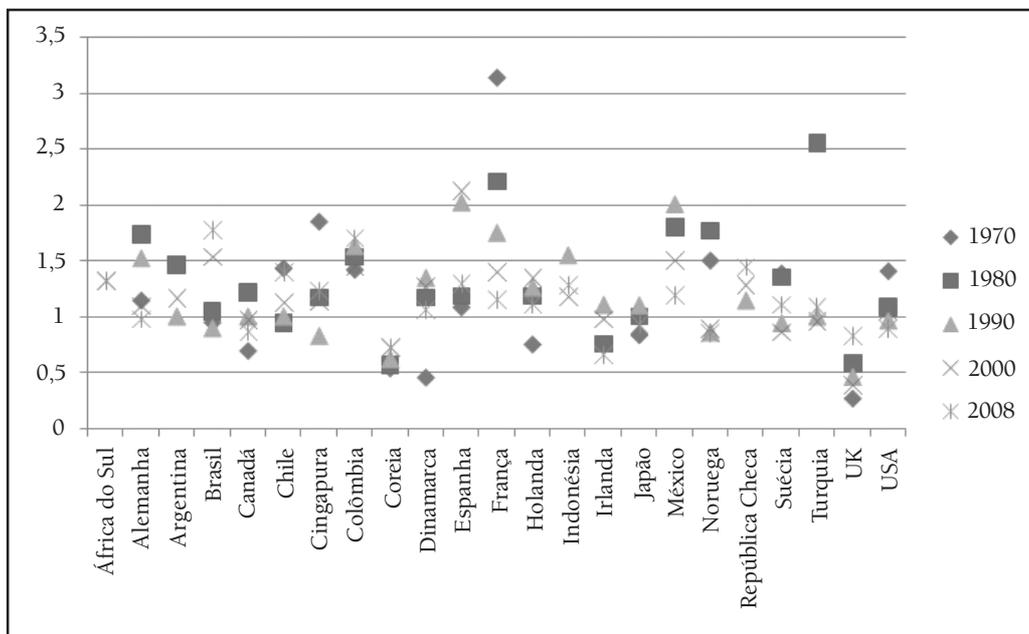
É verdade que os hiatos de gênero têm diminuído ao longo do tempo, como bem demonstram os indicadores de mercado de trabalho: taxas de participação e de atividade são algumas que convergem em função, notadamente, da idade dos trabalhadores homens e mulheres. Essa tendência à convergência não é, porém, homogênea. A taxa de desemprego feminina é quase sempre superior à masculina e, em determinados contextos (UK, República Tcheca, Colômbia, Chile, Brasil), distancia-se bastante, não se verificando o mesmo em outros países, onde tal *gap* se reduziu no tempo (França, por exemplo, bem como Noruega, México ou Alemanha), como indica o Gráfico 1. Não há tendência única de redução do hiato de gênero na taxa de desemprego, como aponta o Gráfico 1.

No que diz respeito às assimetrias de remuneração, o hiato médio<sup>(4)</sup> reduziu-se tendencialmente ao longo de 40 anos, ainda que lentamente, e parece estagnado desde 2000. Embora o Gráfico 2 sinalize uma queda, o quadro é de grande dispersão entre os países já que o hiato salarial de gênero é superior a 30% no Japão, Coreia e Colômbia e perto de 10% na Noruega, Dinamarca, Suécia e Holanda.

---

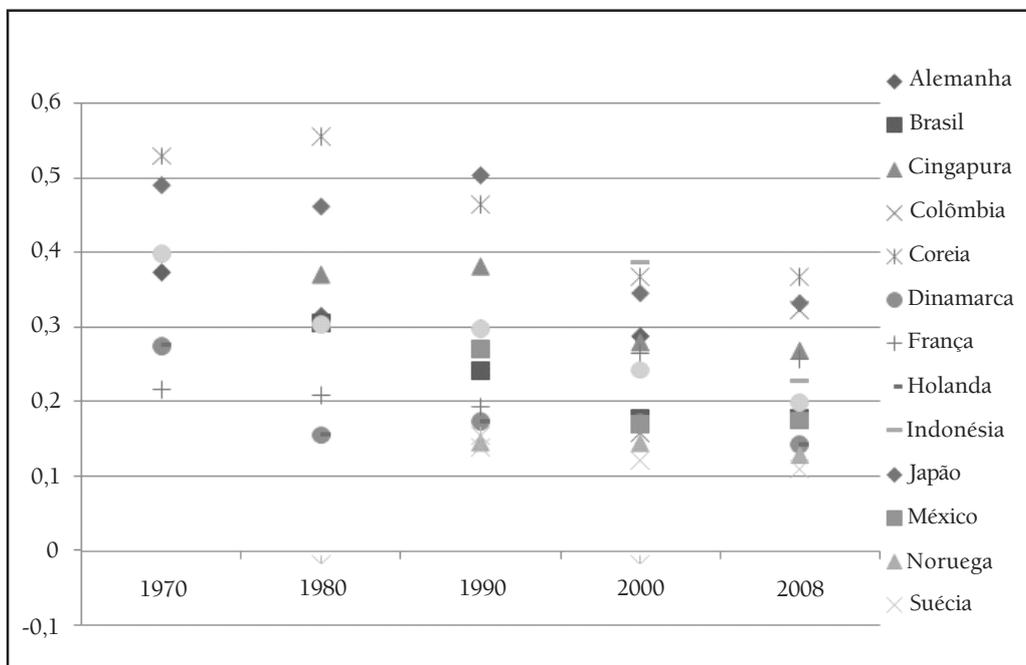
(4) Esse hiato médio não considera no seu cálculo a remuneração mensal ajustada pelo número de horas efetivamente trabalhadas por semana.

**Gráfico 1 — Países selecionados:  
Hiato de gênero nas taxas de desemprego (1970 / 2008)**



Fonte: OIT — Laborsta.

**Gráfico 2 — Países selecionados: Hiato salarial de gênero (1970 / 2008)**



Fonte: OIT — Laborsta.

As Nações Unidas criaram, recentemente, uma nova agência internacional, cuja missão, desde janeiro de 2001, consiste em acelerar o processo de empoderamento das mulheres, que não avança no ritmo esperado, nem numa progressão uniforme. A UN Women (ONU Mulher), como foi designada, vai dispor de um orçamento duas vezes maior que aquele assegurado às quatro organizações da ONU cuja missão era apoiar as mulheres<sup>(5)</sup> no mundo, e cuja atuação revelou-se das mais modestas. Espera-se que a UN Mulher multiplique incentivos e estímulos para que as mulheres possam “ousar”.

Isso porque cada novo balanço constata que as assimetrias de gênero persistem e se reconfiguram no mercado de trabalho, prejudicando bastante a produção de riqueza no mundo. Essa é a afirmação da agência de *rating* Goldman Sachs, que, numa pesquisa conduzida por *Kevin Daly* em 2007, considerou que se fosse efetiva a paridade entre os sexos no mercado de trabalho o PIB dos Estados Unidos aumentaria em 9%, o da Europa em 13%, e o do Japão, em 16%<sup>(6)</sup>.

Em paralelo, alguns países, em consonância com as grandes corporações multinacionais, buscam saídas à crise e, nesse contexto tão desafiador, tentam criar mecanismos para valorizar o talento e a excelência profissional das mulheres, altamente escolarizadas e diplomadas, para relançar a atividade econômica. Assim, a Inglaterra lançou em 2010 uma consulta pública em nível nacional — *Call for Evidence* — para melhor apreender as razões que fazem com que somente 12,2% dos diretores das empresas que figuram no *ranking* do FTSE 100<sup>(7)</sup> são mulheres e por que a participação feminina mantém-se fortemente minoritária (7%) entre CEOs que dirigem empresas de alta tecnologia ou de engenharia. A proposta é reunir um conjunto de argumentos favoráveis à adoção de uma eventual cota feminina nos conselhos e comitês das grandes empresas, pois esse déficit agudo na representação do segundo sexo equivale a uma perda importante na *performance* e na lucratividade da empresa. O mundo dos negócios acostuma-se à ideia de que o equilíbrio entre os sexos é um fator de melhor desempenho econômico e êxito financeiro, promovendo ainda um ambiente de maior estabilidade. O problema consiste em como desenvolver a paridade de gênero entre empregadores e dirigentes de grandes empresas. Será que falta às mulheres essa capacidade de “ousar” para empreender por conta própria, fora da relação salarial?

No outro extremo do tabuleiro social, as mulheres desprovidas de dotações elementares, vivendo no entorno da linha de pobreza, são igualmente convidadas a mobilizarem-se para fazer a diferença, ainda que os recursos de que dispõem sejam insuficientes e deficientes. Sua participação é acionada para tornar bem-sucedidos os programas de mínimos sociais (*safety nets*), voltados para o combate contra a pobreza.

---

(5) UN Women substitui a UN Development Fund for Women (UNIFEM), a Division for the Advancement of Women (DAW), the Office of the Special Adviser on Gender Issues (OSAGI), e a UN International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW).

(6) Referido por WITTENBERG-COX, A. e MAITLAND, (2009).

(7) O Financial Times Stock Exchange congrega as 100 maiores empresas presentes na Bolsa de Londres.

Cabe a elas, ao preço de mais obrigações e responsabilidades, atender, em nome da eficácia, aos controles, contrapartidas e outras exigências impostas por esses programas de transferência de renda focalizados. Elas se tornaram, assim, notadamente na América Latina, as titulares dos benefícios assistenciais assegurados às famílias pobres e vulneráveis, por força de sua grande capacidade de gerenciar o impossível, é dizer a penúria e a miséria<sup>(8)</sup>. Na qualidade de titulares dos benefícios, devem otimizar as transferências monetárias condicionadas, de valor modesto e impacto limitado, o que não significa por si só que tenham, de fato, ampliado sua autonomia no âmbito das relações sociais de gênero como tanto se preconizou (LAVINAS *et al.*, 2012).

Progressivamente, portanto, nos últimos 15 anos, as mulheres deixaram a invisibilidade das estatísticas e os bastidores da vida pública para se tornarem protagonistas de bom número de políticas públicas e objeto de numerosos relatórios e pesquisas que desvendam novas camadas dos “tetos de vidro”<sup>(9)</sup> que se superpõem à medida que progressos são alcançados, reproduzindo desigualdades e assimetrias entre os sexos.

Esse artigo pretende sistematizar a trajetória ocupacional percorrida pelas mulheres ao final do século XX em bom número de países e à revelia de seu nível de desenvolvimento, de modo a captar os fatores que se mostraram mais efetivos e significativos na promoção da autonomia feminina pelo trabalho remunerado. Ele identifica dois fatores que foram fundamentais para a redução das assimetrias de gênero impulsionando a feminização do mercado de trabalho: a queda da fecundidade e a rápida elevação do nível de escolaridade das mulheres. Os Gráficos 3 e 4 traduzem esse movimento.

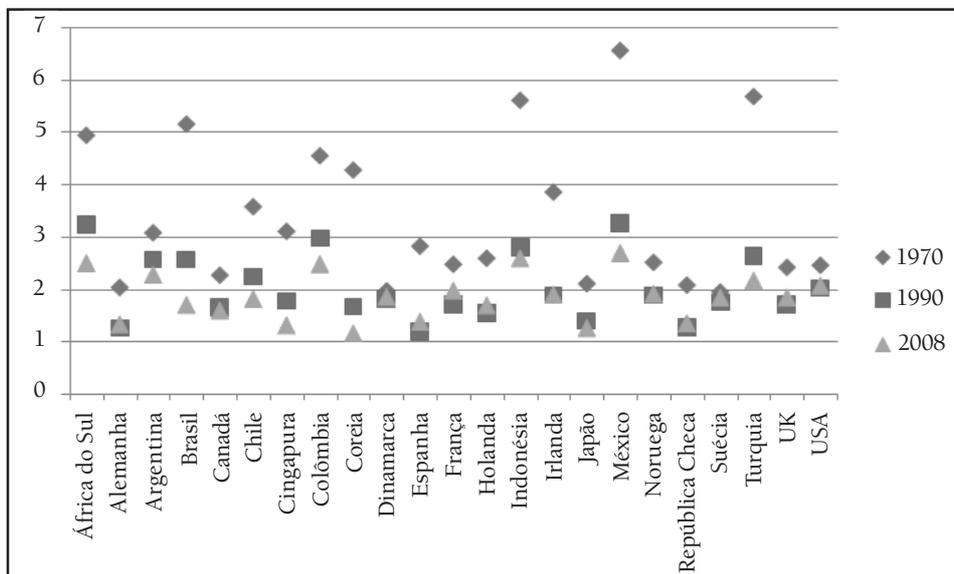
O Gráfico 3 expressa a queda acelerada da taxa de fecundidade feminina para o conjunto de países selecionados neste estudo, no período 1970-1990. Observa-se que, à exceção da África do Sul, Argentina, Colômbia Indonésia, México e Turquia, a maioria dos países registra, em 2008, taxa inferior à taxa de reposição (2,1 filhos por mulher em idade de procriar). A década de 2000 sinaliza maior convergência no padrão da fecundidade entre todos os países analisados, ao contrário do que ocorria nos anos 70.

---

(8) Ler a esse respeito, *Lavinas, Cobo e Veiga (2010); Chant S. (2007); Molyneux M.(2006)*.

(9) Expressão adotada nos Estados Unidos nos anos 70, e retomada pelas organizações internacionais e pelas feministas americanas para descrever as barreiras invisíveis e artificiais, resultado de preconceitos e discriminação, que bloqueiam o acesso das mulheres a cargos de alto nível na hierarquia das empresas e das instituições em geral.

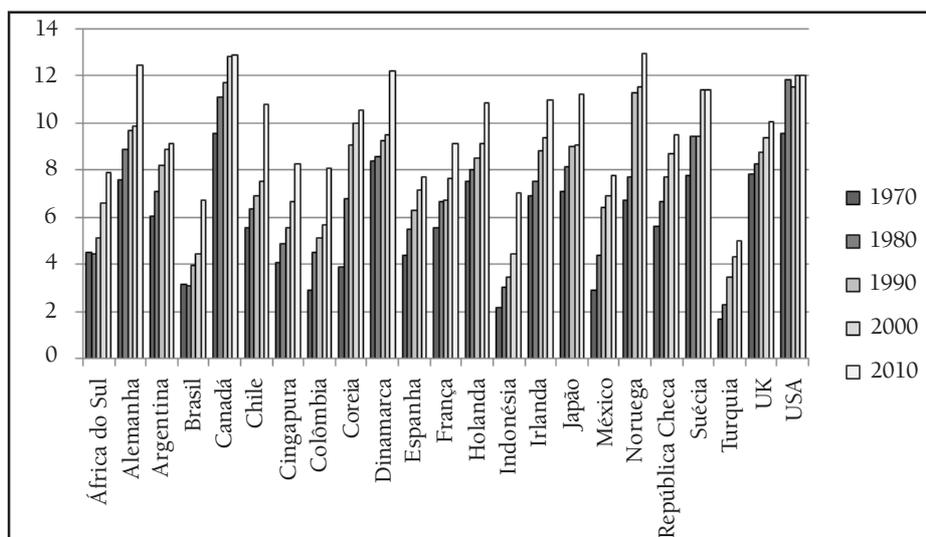
**Gráfico 3 — Países selecionados:  
Taxa de fecundidade (14 a 49 anos) (1970 / 2008)**



Fonte: PNUD.

Já o Gráfico 4 revela a progressão igualmente rápida da escolaridade média das mulheres, no mesmo rol de países. Pelo gráfico, em 2010, somente na Turquia, as mulheres ainda não haviam conseguido alcançar uma média de 6 anos de escolaridade.

**Gráfico 4 — Evolução da escolaridade média feminina  
(anos de estudo concluídos) em países selecionados (1970/2010)**



Fonte: Banco Mundial e Encyclopedia of the Nations (for Czeck Republic and Canada all years; 2008 datas for all countries).

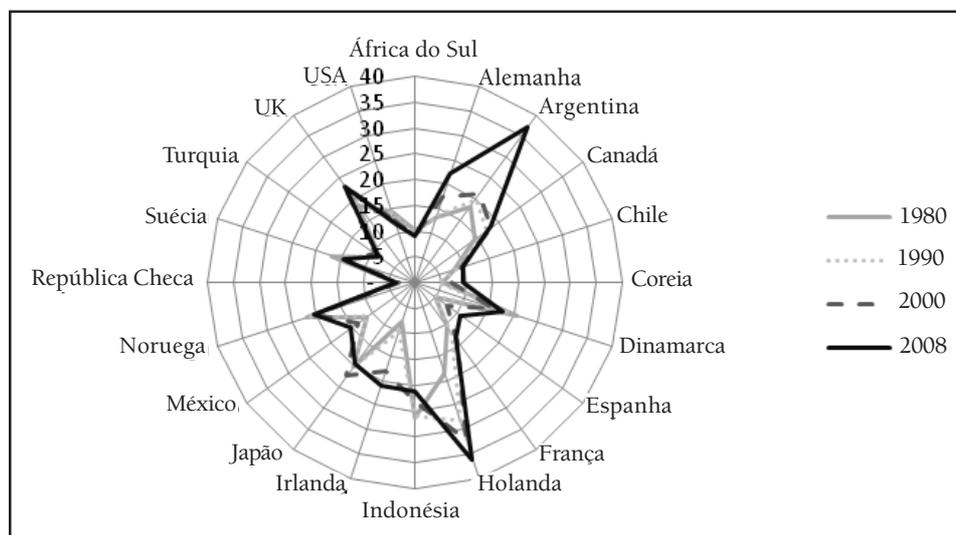
Julgamos que esses dois fatores combinados — fatores que as mulheres passam a controlar individualmente, mediante o acesso à contracepção e à educação formal — perderam fôlego e importância na virada do século. Se, inicialmente, foram determinantes para promover a feminização do assalariamento e o investimento das mulheres em vários setores da vida econômica, antes desconhecidos, hoje seu efeito é provavelmente mais tênue. De toda maneira, embora determinantes, tampouco foram suficientes para implodir espaços sexuados, em particular na esfera política e dos negócios.

Outros fatores não menos relevantes parecem ter favorecido a penetração massiva das mulheres no mercado de trabalho, desta feita, sem relação direta com a iniciativa das mulheres. De um lado, a expansão do trabalho tempo parcial<sup>(10)</sup> e, de outro, as oportunidades de emprego no setor público.

O Gráfico 5 mostra a expansão do emprego tempo parcial em várias economias da nossa amostra. De modo geral, em nenhuma delas, o emprego tempo parcial supera, em 2008, 23% do total, salvo no caso de Argentina e Holanda, onde é superior a 35%.

Embora tenha participação relativamente modesta no emprego total, trata-se de uma forma de ocupação majoritariamente exercida por mulheres. Com efeito, o Gráfico 6 indica que as mulheres dominam o emprego tempo parcial. Somente a Indonésia registra uma taxa de feminização do emprego tempo parcial inferior a 50% em 2008. Nos demais países, essa taxa nunca fica abaixo de 60%. Nos países onde se observa um ligeiro recuo da sobre-representação feminina nas ocupações de meio período entre 1980 e 2008 (UK, Suécia, Noruega, Dinamarca), o grau de feminização mantém-se, todavia, alto, próximo a 70%.

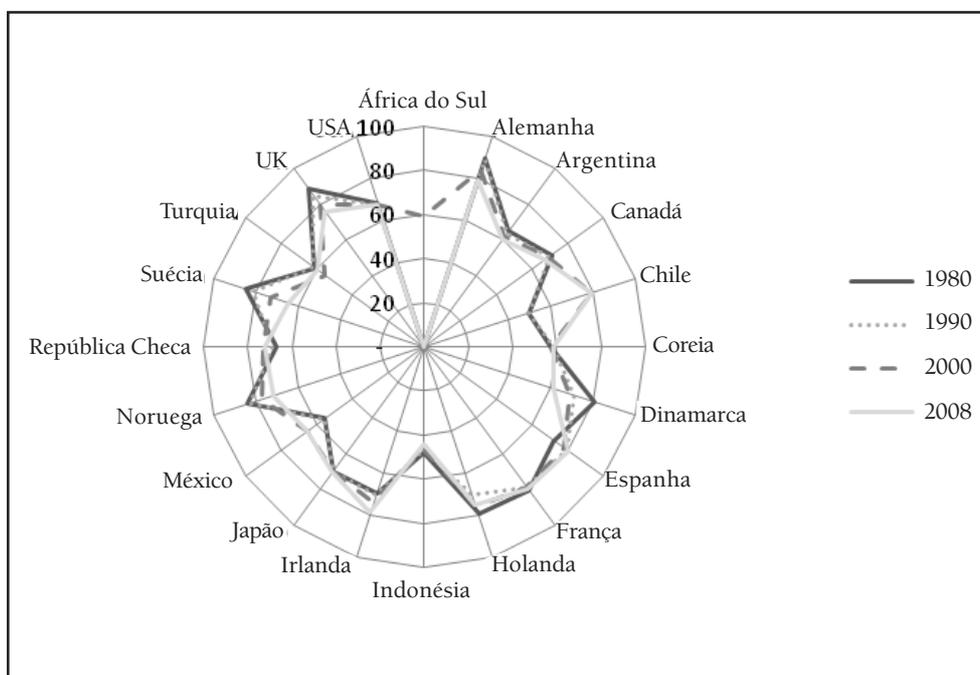
**Gráfico 5 — Relação entre emprego tempo parcial e emprego total, em países selecionados (1980 / 2008)**



Fonte: OIT — KILM.

(10) O trabalho tempo parcial ou meio período é aqui considerado como todo aquele que não ultrapassa 30 horas de trabalho por semana, seja em atividades informais ou formais (este é o divisor de águas entre mulheres do mundo desenvolvido e do mundo em desenvolvimento, e não a oposição trabalho remunerado x trabalho não remunerado).

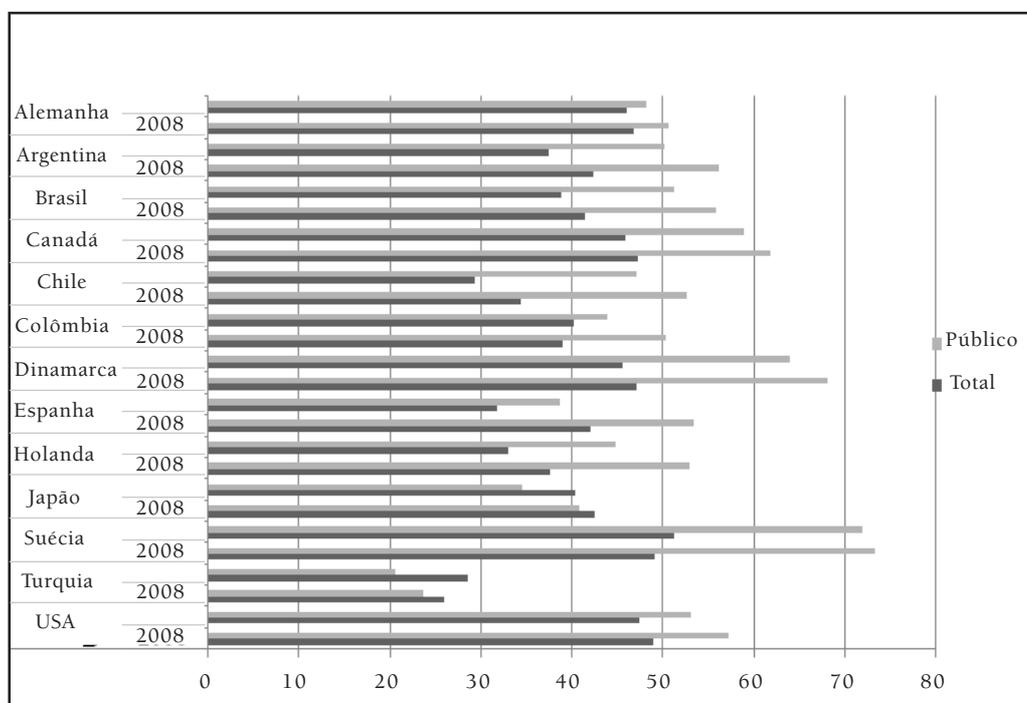
Gráfico 6 — Participação das mulheres no emprego tempo parcial em países selecionados (1980/2008)



Fonte: OIT — KILM.

A forte expansão dos postos de trabalho no setor público, no período em questão, sem dúvida, em muito contribuiu para a multiplicação das oportunidades de emprego e carreira para as mulheres, mediante acesso por concurso, ao valorizar sua formação escolar e lhes dar meios de fazer valer suas dotações pelo mérito. O Gráfico 7 apresenta a evolução da participação feminina no setor público e no emprego em geral. Depreende-se que a função pública registra um grau de feminização bem mais elevado entre 1990 e 2008 que o mercado de trabalho. Essa é a regra em todos os países selecionados, à exceção do Japão e da Turquia. Ainda assim, num e noutro, a progressão do número de mulheres ao longo de 20 anos revela um cenário de franca recuperação. Para os demais países da amostra, as mulheres representam, invariavelmente, mais da metade dos assalariados do setor público em 2008.

Gráfico 7 — Participação feminina no emprego total e do setor público em países selecionados (2008)



Fonte: OIT — Laborstata.

A esfera dos negócios, ou do *big business*, ao contrário, parece ter dificuldade em acolher as mulheres, apesar das novas tendências em prol do empreendedorismo, mais afirmadas nos países anglo-saxões. Os sítios *web* onde se denunciam e se discutem as barreiras que encontram as mulheres para criar e desenvolver seu próprio negócio são variados e extremamente profissionais<sup>(11)</sup>. O *business networking* se conjuga no feminino para aquelas cuja formação, competência e *expertise*<sup>(12)</sup> autorizam “ousar”, posto que a ambição não se mostra, lamentavelmente, uma virtude ao alcance de todas. Segundo a OIT, num grupo de 50 países, o percentual de empresários do sexo feminino jamais ultrapassa a barra dos 4,5%. Essa participação relativa não é apenas marginal senão que constante ao longo do tempo.

Neste início de século XXI — quando o emprego perde densidade, o desassalariamento ganha terreno e a ruptura da relação salarial se esgarça por força das crises de acumulação do capitalismo, com efeitos devastadores sobre o orçamento público responsável pela desmercantilização de tarefas antes exclusivamente femininas —

(11) Disponível em: <www.thenextwomen.com>; <www.wbenc.org>; <www.digital-women.com>; <www.nwbc.gov>; <http://we-inc.org>; <www.womensavenue.com/>; <http://www.bain.com>; <http://www.deloitte.com>, etc....

(12) No sentido instituído por Amartya Sen (1995), ou, seja dispor de capacidades para transformar recursos (renda e educação) em diferenciais que asseguram oportunidades e permitem um grau sempre maior de liberdade (autonomia).

parece que são duas apenas as escolhas que se colocam às mulheres no campo profissional. De um lado, aceitar o emprego precarizado e seus efeitos desviantes (segregação ocupacional, diferenciais de gênero acentuados e desigualdades persistentes), de outro, dar as costas ao emprego assalariado, meta perseguida com determinação na segunda metade do século XX, para escapar das ocupações tempo parcial (no caso das menos qualificadas), ou evitar trajetórias encurtadas e limitadas pelo teto de vidro, que freiam rapidamente a passagem no caso das mais diplomadas, em busca de mobilidade funcional ascendente (poder de decidir).

Constata-se, assim, uma polarização acirrada do debate acerca das opções profissionais ao alcance das mulheres. Uma das vertentes considera que, para acomodar e conciliar trabalho doméstico, carreira e família, a solução é aceitar uma inserção ocupacional e produtiva *second best*. Por isso mesmo, trata-se de revalorizar o espaço privado e familiar, domínio feminino por excelência. Essa estratégia pode ser sintetizada na expressão “é maravilhoso olhar os filhos crescerem”<sup>(13)</sup>, um diferencial excepcional que só têm as mulheres. Esse recuo se justificaria diante da total impossibilidade de compartilhar as tarefas domésticas no seio do casal. Todas as pesquisas sobre o uso do tempo<sup>(14)</sup> demonstram que, com a presença de crianças no domicílio, o tempo consumido nas tarefas cotidianas da casa é muito superior para as mulheres que para os homens. Esse *gap* se reduz bastante no caso dos casais sem filhos, embora, ainda assim, não haja igualdade a 100% no uso do tempo. A escolha *second best* tornar-se-ia, portanto, não apenas válida, mas também valorizante para as mulheres. Por força da natureza, que as tornou geradoras da vida, responsáveis diretas pela reprodução — dimensão biológica hoje reforçada por parte do movimento ecologista, que recusa o consumismo e traz as mulheres de novo para o centro da vida em um lar saudável —, as mulheres preservariam um lugar privilegiado na relação ao outro, e por extensão na provisão de cuidados aos dependentes (menores e idosos) e no *care*. Para ela, as escolhas *second best* configuram-se como a modalidade ideal de conciliação entre trabalho remunerado e mundo doméstico. Jornadas mais curtas, que forçosamente implicam menos responsabilidades, permitem às mulheres dispor de tempo para encaixar a dupla jornada num dia de 24 horas e numa semana de 7 dias...

A vertente oposta, formulada pelo pensamento crítico feminista, contesta a visão da “desutilidade” do trabalho feminino remunerado e da carreira profissional para as mulheres. O último livro de *Elizabeth Badinter* (2010) descreve como se refuda em pleno século XX o argumento científico que torna a relação mãe-criança indissociável e insuperável, a ponto de comprometer as escolhas *first best* em termos de inserção ocupacional para as mulheres. Essa “ofensiva naturalista/essencialista” ofereceria uma solução de compromisso às contradições latentes e agudas que tornam o investimento numa vida profissional plena factível à condição apenas de se recusar a maternidade. Para a vertente crítica, não se trata de ceder às trajetórias *second best*, mas de investir no trabalho e na profissão, estratégia legítima ao alcance das mulheres, com todos os ônus que impõe.

---

(13) Ideia retomada por Susan Pinker (2009), numa entrevista ao Jornal Folha de S. Paulo, 2010.

(14) Ver a este respeito <<http://www.timeuse.org/>> ou International Association on Time Use bem como inúmeros artigos de autoras feministas.

A pergunta que se coloca é de saber se as mulheres que fizeram esta escolha terão efetivamente meios e oportunidades para forjar experiências profissionais satisfatórias e exitosas, notadamente fora do marco regulatório da relação salarial e fazendo da vida familiar uma realidade prazerosa, em harmonia com o mundo do trabalho.

## **2. A FEMINIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: FATORES MAIS SIGNIFICATIVOS DE UMA TRAJETÓRIA RECENTE**

Para aprofundar nossa análise dos fatores que favoreceram a penetração das mulheres no mercado de trabalho na segunda metade do século XX, procedemos, a partir das estatísticas descritivas apresentadas na seção anterior e outras informações, à construção de um modelo econométrico. Este ponto de partida permitiu reunir um conjunto de variáveis, selecionadas em função de sua disponibilidade no tempo e consistência, para um total de 23 países (economias desenvolvidas e em desenvolvimento). As variáveis selecionadas dizem respeito ao mercado de trabalho, demografia e educação. Foram utilizadas séries temporais a partir de 1970 para testar nossa hipótese ao longo de quatro décadas. Não foi trivial organizar essa base de dados, uma vez que as séries temporais disponíveis na OIT (Laborstat, KILM), na OCDE e nas Nações Unidas ou alhures apresentavam com frequência lacunas importantes. Nem sempre era possível proceder a interpolações. Por essa razão, nossa escolha fixou-se em cinco anos de referência: 1970, 1980, 1990, 2000 e 2008.

Ademais, foi preciso ter a certeza de que cada variável para cada país provinha da mesma base de dados, de modo a elaborar uma análise temporal apropriada. Esse procedimento acabou por reduzir o número de observações disponíveis. Entretanto, e a despeito de muitos riscos, foi-nos possível reunir um conjunto de variáveis importantes e pertinentes para testar nossa hipótese. Teria sido o aumento da escolaridade o fator de maior significância para levar as mulheres a adentrarem em massa o mercado de trabalho? Qual o peso das demais variáveis aqui citadas — expansão do emprego precário e tempo parcial, vagas no setor público, queda da fecundidade — no estímulo ao trabalho remunerado das mulheres?

Para responder à questão formulada acima, foram criados três modelos, porém, somente dois mostraram resultados significativos. O primeiro busca explicar os fatores que contribuíram para elevar a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho no período em questão. O segundo tem como objetivo identificar os fatores que explicam o aumento da taxa de atividade feminina, desagregando seus efeitos por faixa etária: 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos; 50-64 anos. Por fim, pretendia-se ainda apreender os fatores correlacionados à redução do hiato salarial de gênero ao longo do tempo, mas as lacunas encontradas para dispor de variáveis sobre evolução da remuneração do trabalho para alguns anos e países impossibilitou chegar a resultados robustos, sendo abandonado. Portanto, apenas os dois primeiros modelos foram testados. As variáveis independentes selecionadas estão listadas no Quadro 1 (modelo 1) e no Quadro 2 (modelo 2).

Quadro I — Variáveis utilizadas no Modelo 1

Variável dependente	Taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho
Variáveis independentes	
TAXA DE FEC~E	Taxa de Fecundidade
GDP PER CAPITA	PIB US <i>per Capita</i> (valores constantes) — (mede o efeito crescimento econômico)
ASS_SEM70	Assalariamento/Total da Ocupação
EDUC_FEM	Número Médio de Anos de Escolaridade Feminina
PART_TIME	Emprego Tempo Parcial/Emprego Total
GPUB_CEMMIL	Gasto Público (valores constantes em US\$) — (mede o efeito da provisão desmercantilizada de serviços + postos de trabalho no setor público)
EMPPUB_MIL	Emprego Público/Total da Ocupação

Quadro 2 — Variáveis utilizadas no Modelo 1

Variável dependente	Taxa de Atividade Feminina (por faixa etária)
Variáveis independentes	
TAXA DE FEC~E	Taxa de Fecundidade
GDP PER CAPITA	PIB US <i>per Capita</i> (valores constantes) — (mede o efeito crescimento econômico)
ASS_SEM70	Assalariamento/Total da Ocupação
EDUC_FEM	Número Médio de Anos de Escolaridade Feminina
PART_TIME	Emprego Tempo Parcial/Emprego Total
GPUB_CEMMIL	Gasto Público (valores constantes em US\$) — (mede o efeito da provisão desmercantilizada de serviços + postos de trabalho no setor público)
EMPPUB_MIL	Emprego Público/Total da Ocupação

Escolhemos um modelo longitudinal de efeitos aleatórios do tipo:

$$y_{it} = x_{it}^T \beta + z_{it}^T u_i + e_{it}.$$

Nele, os países estão representados por  $i$  e os anos por  $t$ ;  $x_{it}$  é a matriz de covariáveis, e ela comporta uma variável que mede o tempo;  $u_i$  representa o efeito específico sobre cada país (o intercepto aleatório), que está associado ao desenho da matriz  $z_{it}$  com as variáveis consideradas no modelo;  $e_{it}$  é o erro.

Esta abordagem permitiu-nos tratar do efeito *tempo* ao mesmo tempo como um efeito fixo e também como um efeito que varia forçosamente de país para país. Outras variáveis tiveram seu efeito aleatório igualmente testado. Entretanto, os modelos que haviam incorporado mais de um efeito aleatório não alcançaram o critério da convergência. Por isso mesmo, esta etapa não foi considerada no processo de seleção de modelo final.

Ademais, a interação entre o tempo e as demais variáveis independentes também foi testada para apreender seus efeitos dinâmicos. Os termos foram mantidos no modelo com nível de significância a 5% (os efeitos mais importantes foram mantidos no modelo mesmo quando não alcançavam significância a 5%). O teste estatístico de Wald e os critérios de AIC e BIC foram utilizados para ajudar na seleção do modelo final. Como destacado acima, foram testadas duas variáveis dependentes (taxa de participação feminina e taxa de atividade feminina). O mesmo grupo de variáveis independentes foi testado com ambas as variáveis independentes e somente aquelas que alcançaram significância a 5% foram mantidas.

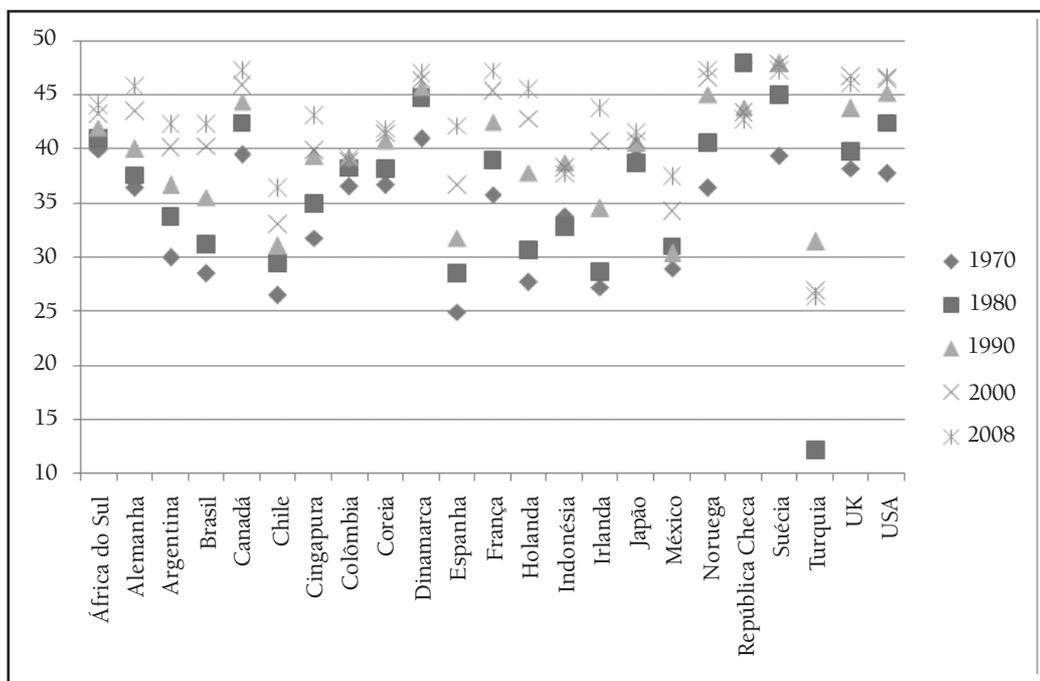
Reunimos inicialmente dados para 23 países, para os anos de 1970, 1980, 1990, 2000 e 2008 (ou, quando não disponível, 2006). Todavia, como havia alguns dados faltantes (*missings*) nos anos selecionados em se tratando das variáveis independentes, o tamanho da amostra entre as variáveis independentes pode variar ligeiramente.

Por fim, cabe assinalar que todas as variáveis explicativas foram testadas individualmente contra a variável dependente para validar sua significância em separado.

### *2.1. Variáveis explicativas da evolução da taxa de participação feminina*

Primeiramente, testamos os fatores que teriam contribuído à entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho de modo fazer com que representem mais de 40% das pessoas ocupadas em 2008, na maioria dos países selecionados, salvo o caso do Chile, Colômbia, Indonésia México e Turquia. O Gráfico 8 mostra uma tendência à convergência da participação relativa das mulheres no período 1970-2008. Em 1970, o cenário era bem distinto, pois prevalecia um contexto de maior dispersão e contrastes entre os países em estudo. Pode-se depreender a existência, à época, de dois modelos: o primeiro reúne os países onde a taxa de participação feminina era, então, superior a 38%, a saber os países nórdicos (Suécia e Dinamarca), seguidos da África do Sul, Canadá, Japão, República Tcheca e UK. Os demais países, ao contrário, registravam uma taxa que variava entre 25% e 38%. Esse cenário é agora bem mais homogêneo.

Gráfico 8 — Países selecionados: Taxa de participação feminina no mercado de trabalho (%) (1970/2008)



Fonte: OIT — Laborstata.

O modelo<sup>(15)</sup> longitudinal testado (Modelização 1) identificou três variáveis significativas (além da variável tempo) para explicar a forte progressão da feminização do emprego, a saber : i) o capital escolar das mulheres; ii) o assalariamento como relação de trabalho dominante nas sociedades; e iii) a existência do trabalho tempo parcial. Essa é a variável explicativa cuja significância é mais forte, como revela o resultado da regressão abaixo. Trata-se de uma tendência média geral que se aplica a todos os países independentemente de suas especificidades (cabe recordar mais uma vez que neste modelo cada país preserva seu efeito aleatório, pois o intercepto é diferente para cada um ao longo do tempo). Os resultados indicam que cada vez que o trabalho tempo parcial aumenta 4 pontos percentuais, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresce por sua vez 1%. Esse mesmo efeito pode ser também estimado no caso das duas outras variáveis explicativas: um ano de estudo a mais na escolaridade média das mulheres aumenta sua participação no mercado de trabalho em 0,6%. Finalmente, 1% de crescimento do assalariamento contribui a elevar em 0,1% a taxa de participação feminina. Portanto, de longe, a variável que tem maior poder explicativo no aumento da participação feminina no mercado de trabalho entre 1970 e 2008 foi a forte expansão do emprego tempo parcial, meio período, predominantemente precário.

(15) Neste exercício econométrico, o número de países foi reduzido a 20, porque não havia dados sobre emprego tempo parcial para três países da amostra.

Tabela 1 — Modelização 1: Taxa de participação feminina

tx_part	Estimates	Std.Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
tempo	0,1204	0,0423	2,85	0,004	0,0375	0,2033
educ_fem	0,6078	0,3163	1,92	0,055	-0,0122	1,2278
ass_sem70	0,1045	0,0489	2,14	0,033	0,0086	0,2003
part_time	0,2511	0,0645	3,89	0,000	0,1247	0,3776
_cons	20,0845	3,4348	5,85	0,000	13,3525	26,8166
<i>Random-effects Parameters</i>						
var (tempo)	0,0085	0,0054			0,0025	0,0293
var (_cons)	36,4544	14,2309			16,9614	78,3499
cov (tempo,_cons)	-0,5576	0,2714			-1,0896	-0,0257
var (Residual)	4,7477	0,8974			3,2779	6,8766
Information:						
Number of obs = 114			Number of groups = 23			
Wald chi2(4) = 91,78						
Log likelihood = -202,07037		Prob > chi2 = 0,0000				
LR test vs. linear regression: chi2(3) = 53,06 Prob > chi2 = 0,0000						

Pode-se, assim, afirmar que o efeito conjugado da progressão do assalariamento, sobretudo o emprego assalariado na sua forma mais precarizada (tempo parcial), juntamente com o aumento constante do nível médio de formação escolar das mulheres são os fatores que mais contribuíram para a feminização do mercado de trabalho. Não por acaso, a taxa de participação é uma das poucas variáveis de emprego onde a paridade entre os sexos tende a ocorrer, pois considera apenas o nível da ocupação e não a qualidade do emprego.

## 2.2. Variáveis explicativas no que tange à evolução da taxa de atividade das mulheres, por faixa etária

Presume-se que a taxa de atividade feminina varie sensivelmente em função da idade. Por isso, testamos o modelo escolhido para quatro faixas etárias, a saber: 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos, 50-64 anos. Constatou-se, tal como formulado, que as variáveis explicativas significativas mudavam segundo a coorte selecionada, pois os fatores que mais contribuem para manter as mulheres na atividade alteram-se em razão da conjuntura econômica, bem como das características da mão de obra feminina (capital escolar e controle da fecundidade). Esses fatores não são homogêneos ao longo do ciclo de vida produtivo e reprodutivo das mulheres.

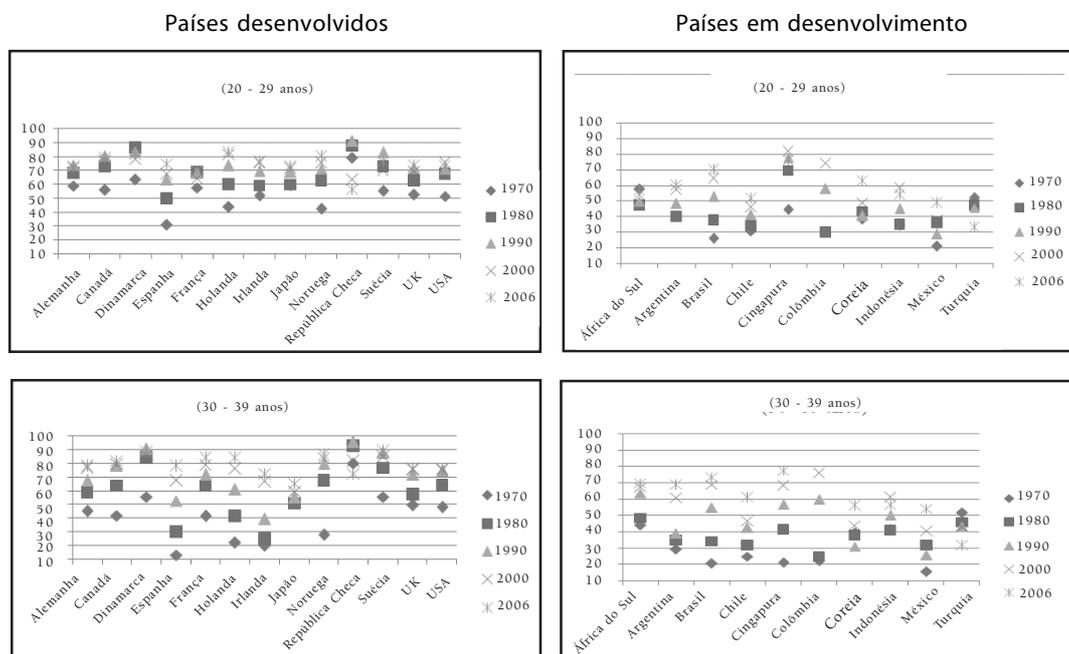
Antes, porém, de apresentar os resultados do modelo, cabe descrever a evolução da taxa de atividade feminina, desde 1970, nos países selecionados. Para tal, reunimos em um único quadro (veja Gráfico 9) os vários gráficos da taxa de atividade feminina

por faixa etária. De modo a facilitar a leitura dos resultados, separamos e posicionamos lado a lado os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento<sup>(16)</sup>.

Ao compararmos a curva da taxa de atividade das mulheres dos países desenvolvidos, observamos, em 2006, uma tendência de convergência muito clara dos grupos etários 20-29 anos, 30-39 anos e 40-49 anos, todos tendendo a uma taxa superior a 70% (com exceção da República Tcheca na faixa 20-29 anos, que assinala recuo, e do Japão, neste caso no grupo 30-39 anos). Entretanto, ao compararmos esses resultados com os de 1970, vemos que predominava neste ano um padrão bem mais disperso, com taxas de atividade mais elevadas entre as coortes mais jovens. Esse padrão mudou e, na atualidade (2006), o grupo etário feminino cujas taxas de atividade são as mais altas é o das mulheres mais maduras e experientes, na faixa 30-49 anos.

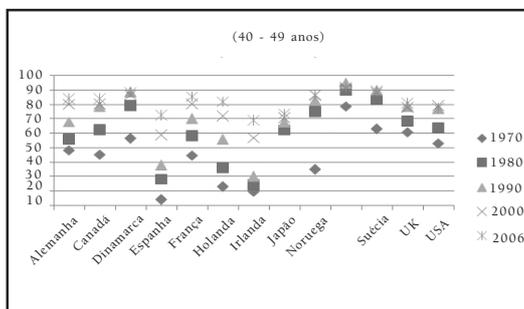
Nos países em desenvolvimento, ao longo das décadas passadas, o número de mulheres ativas também progride em todas as faixas etárias embora sem alcançar o patamar prevalecente nas economias mais avançadas. O Brasil é a exceção que confirma a regra: no mundo em desenvolvimento, é o único país dos estudados que registra uma taxa de atividade feminina superior a 70% na coorte 20-49 anos, portanto, convergente com o perfil dos países desenvolvidos.

**Gráfico 9 — Taxa de atividade feminina, segundo faixas etárias por países desenvolvidos e em desenvolvimento (1970/2006)**

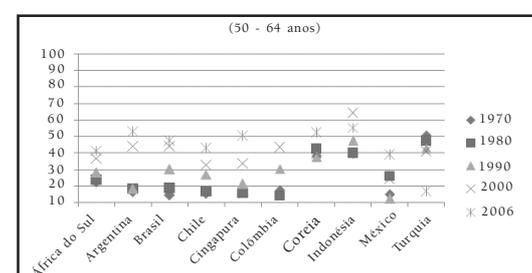
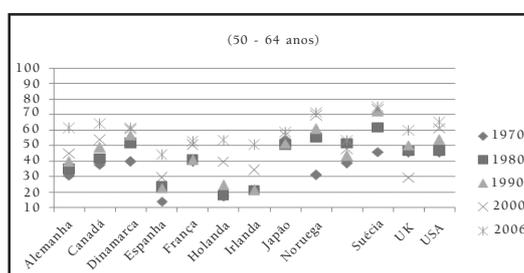
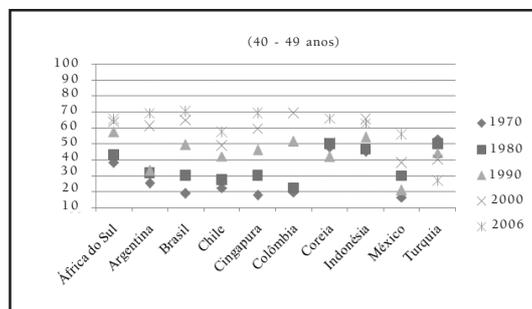


(16) Chamamos atenção para o fato de Cingapura e Coreia figurarem no painel dos países em desenvolvimento, considerando-se que nos anos 70 e 80 ainda não integravam o rol dos países desenvolvidos, apresentando características de mercado de trabalho convergentes no tempo com as dos países em desenvolvimento.

Países desenvolvidos



Países em desenvolvimento



No caso das mulheres com idade acima de 50 anos, as taxas de atividade mostram-se mais baixas, ainda que em alta no período 1970 e 2006. Essa tendência de elevação da taxa de atividade das coortes femininas mais velhas deve, manter nos próximos anos por força das reformas em curso nos regimes de aposentadorias, que têm buscado “penalizar as mulheres” (maior longevidade), estabelecendo uma idade mínima e regras de contribuição para aposentadorias iguais para os dois sexos (sem diferencial de tempo de contribuição menor ou menor idade para o sexo feminino). Essa uniformização dos critérios de elegibilidade no acesso aos benefícios previdenciários reduz vantagens antes asseguradas às mulheres e empurra a atividade para cima nas coortes mais velhas. Chama atenção o caso da Turquia que revela, em todas as faixas etárias, tendências opostas às dominantes no Gráfico 9.

Introduzimos nos modelos aplicados à taxa de atividade por faixa etária uma interação entre o tempo e a variável explicativa para testar a intensidade de seu efeito no intervalo de tempo parametrizado. O sinal negativo (-) significa que o efeito perde força a cada 10 anos. Desse modo, é essencial considerar os efeitos das variáveis conjuntamente, isto é a variável explicativa e sua interação no tempo.

Tabela 2 — Modelização 2: Taxa de atividade feminina 20-29 anos

tx_fem2029	Estimates	Std.Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
tempo	1,5722	0,4538	3,46	0,001	0,6827	2,4617
taxadefecu~e	-2,9407	1,8460	1,59	0,111	-6,5587	0,6774
educ_fem	2,5936	1,1743	2,21	0,027	0,2921	4,8951
t_txfec	-0,3673	0,1070	3,43	0,001	-0,5771	-0,1575
t_educ	-0,0775	0,0386	2,01	0,044	-0,1532	-0,0019
_cons	43,1362	12,2629	3,52	0,000	19,1013	67,1711
<i>Random-effects Parameters</i>						
var (tempo)	0,2445	0,0875			0,1213	0,4929
var (_cons)	141,2025	47,9714			72,5537	274,8054
cov (tempo,_cons)	-4,5833	1,8362			-8,1821	-0,9845
var (Residual)	29,7554	5,2774			21,0183	42,1244
Information:						
Number of obs = 114			Number of groups = 23			
Wald chi2(5) = 67,65						
Log likelihood = -406,35023      Prob > chi2 = 0,0000						
LR test vs. linear regression:    chi2(3) = 55,49    Prob > chi2 = 0,0000						

O modelo estimado para a faixa etária 20-29 anos (Modelização 2: 20-29 anos) indica que os fatores que mais contribuíram para o aumento da taxa de atividade das mulheres mais jovens foram a queda acentuada da taxa de fecundidade numa interação com o tempo — variável explicativa de maior significância, com coeficiente negativo —, e o aumento do capital humano feminino. Ambos têm um impacto positivo. Com base nesses resultados, infere-se que o efeito *educação* perde intensidade a cada dez anos (coeficiente negativo no caso da variável em interação com o tempo), o que não acontece com o efeito declínio da fecundidade.

Tabela 3 — Modelização 2: Taxa de atividade feminina 30-39 anos

tx_fem3039	Estimates	Std.Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
tempo	1,3738	0,2526	5,44	0,000	0,8786	1,8690
taxadefecu~e	-2,1092	1,5311	1,38	0,168	-5,1100	0,8916
gpub_cemmil	0,0000	0,0000	1,95	0,051	0,0000	0,0000
t_txfec	-0,2622	0,1142	2,30	0,022	-0,4861	-0,0384
t_gpub	0,0000	0,0000	2,05	0,041	0,0000	0,0000
_cons	43,7942	6,5983	6,64	0,000	30,8617	56,7267
<i>Random-effects Parameters</i>						
var (tempo)	0,3284	0,1228			0,1578	0,6835
var (_cons)	292,8304	113,5239			136,9696	626,0488
cov (tempo,_cons)	-7,2944	3,3547			-13,8695	-0,7194
var (Residual)	35,1804	6,5902			24,3695	50,7872
Information:						
Number of obs = 114			Number of groups = 23			
Wald chi2(5) = 63,47						
Log likelihood = -413,71033      Prob > chi2 = 0,0000						
LR test vs. linear regression:    chi2(3) = 73,24    Prob > chi2 = 0,0000						

O mesmo modelo testado para o grupo etário 30-39 anos (Modelização 2: 30-39 anos) mostra efeitos diferenciados. O capital escolar das mulheres em alta não mais se revela significativo para explicar o aumento da taxa de atividade das mulheres (e, por isso mesmo, essa variável explicativa nem mesmo aparece nos resultados plotados para o modelo 30-39 anos). Ao contrário, a fecundidade em franco recuo continua sendo um fator altamente significativo no período analisado e que segue ganhando força ao longo do tempo. Surge uma nova variável explicativa de peso no teste para esta faixa 30-39 anos: o gasto público. Essa variável esconde um efeito duplo: o gasto sinônimo de salários pagos no setor público (onde as mulheres são maioria), bem como as transferências de renda e a provisão desmercantilizada de serviços públicos que liberam a força de trabalho feminina para o trabalho remunerado. Essa variável “gasto público” é não apenas significativa, senão que tem igualmente rebatimentos positivos no aumento da taxa de atividade feminina nessa faixa etária. Contudo, tal como verificado no caso da escolaridade, a interação com o tempo revela que esse efeito tende a se atenuar ao longo do tempo, perdendo intensidade. Isso significa que tanto as políticas sociais como as chances de exercer uma atividade remunerada na esfera pública tiveram papel determinante na elevação da taxa de atividade das mulheres numa faixa etária onde experiência e qualificação ganham relevância, tornando-se um diferencial importante.

Tabela 4 — Modelização 2: Taxa de atividade feminina 40-49 anos

tx_fem4049	Estimates	Std.Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
tempo	0,4509	0,1350	3,34	0,001	0,1863	0,7155
gdppercapita	0,0006	0,0002	2,73	0,006	0,0002	0,0010
part_time	0,6788	0,2530	2,68	0,007	0,1829	1,1747
_cons	33,2796	6,0265	5,52	0,000	21,4678	45,0914
<i>Random-effects Parameters</i>						
var (tempo)	0,2166	0,0950			0,0917	0,5117
var (_cons)	497,8487	176,6910			248,3123	998,1516
cov (tempo,_cons)	-8,5600	3,7942			-15,9965	-1,1234
var (Residual)	21,0080	4,7564			13,4792	32,7420
Information:						
Number of obs = 114			Number of groups = 23			
Wald chi2(3) = 59,30						
Log likelihood = -284,01251      Prob > chi2 = 0,0000						
LR test vs. linear regression:    chi2(3) = 76,52    Prob > chi2 = 0,0000						

Também o modelo testado para a faixa etária 40-49 anos (Modelização 2: 40-49 anos) traz resultados distintos. Para esse grupo, a fecundidade deixa de ser uma variável significativa, e o efeito se desloca para duas outras variáveis: o crescimento econômico (aqui representado pelo PIB *per capita*) e o trabalho tempo parcial, cujo coeficiente é o mais alto. Um e outro ao variar positivamente contribuem para o aumento da taxa de atividade feminina na faixa 40-49 anos. Observa-se que o efeito médio, ao longo do tempo, é positivo e igual para todos os países.

Finalmente, o mesmo modelo estimado para as mulheres entre 50-64 anos, cuja taxa de atividade é, ressalte-se, bem menor, indica que somente o trabalho tempo parcial mostrou-se significativo ( $P = 0,0005$  e um coeficiente de 0,7004812), impactando, portanto, na variação positiva da taxa.

Os últimos dois modelos (faixa etária 40-49 anos e 50-64 anos) esclarecem que, no caso das mulheres mais maduras, sobremaneira aquelas com idade acima dos 50 anos, o crescimento econômico em nível relativamente alto é necessário para permitir alta da taxa de atividade feminina. Entretanto, conforme expresso no modelo, essa tendência se fará ao preço de uma inserção ocupacional precarizada e instável, dependente da multiplicação das ofertas de emprego tempo parcial que tendem a ampliar-se notadamente em contexto de crise severa, como a que experimentamos desde 2008, em particular, os países desenvolvidos. A ressalva é importante: num quadro recessivo, as mulheres mais velhas serão possivelmente as mais penalizadas, enfrentando mais demissões. E, com a retomada do crescimento, serão contratadas à medida que a mão de obra feminina mais jovem não for suficiente para atender à demanda do mercado de trabalho. Em simultâneo, suas chances de emprego são

proporcionais ao aumento da precarização dos postos de trabalho. Conclui-se, assim, que o aumento da atividade das mulheres de 40 anos ou mais — notadamente aquelas que estavam fora do mercado de trabalho e tentam uma primeira inserção produtiva — será forçosamente uma escolha *second best*.

### 3. PISTAS PARA NOVAS PESQUISAS

Nossa hipótese de partida mostrou-se parcialmente válida: a escolaridade crescente das mulheres foi fator de grande peso na sua vinculação ao mercado de trabalho na segunda metade do século XX. Não foi, entretanto, a variável explicativa mais significativa. A análise longitudinal que desenvolvemos, considerando um grupo de mais de 20 países, demonstrou que o efeito “queda da fecundidade” foi o fator de maior impacto no aumento da participação feminina no mercado de trabalho desde os anos 70. Embora se observe uma inflexão da curva de fecundidade em alguns poucos países — caso da França, onde o número médio de filhos por mulher em idade de procriar tem aumentado — uma tendência parece inexorável nos próximos anos: a atividade das mulheres pode vir a depender fortemente da recusa da maternidade ou da política do filho único e isso seria particularmente verdadeiro no caso das mulheres que querem fazer uma escolha *first best* no que tanga sua carreira profissional e uma vida produtiva que atenda às suas expectativas e aos investimentos realizados numa formação de qualidade.

A fecundidade controlada e baixa é, portanto, fator cujo peso permanece preponderante e decisivo entre as mulheres, incidindo sobre o planejamento de suas vidas e que, contrariamente à nossa suposição inicial, não parece arrefecer com o tempo. A fecundidade em níveis aquém da taxa de reposição (2,1 filhos por mulher em idade de procriar) parece não ser um diferencial estratégico apenas para a primeira geração do trabalho feminino em massa. É muito provável que se mantenha como precondição às escolhas profissionais *first best* nos próximos anos e décadas.

O grau crescente de educação formal das mulheres em muito contribuiu para a feminização crescente do mercado de trabalho de modo que o contingente de ocupados do sexo feminino é, nos tempos de hoje, não apenas representativo, mas de magnitude considerável (as mulheres hoje totalizam mais de 40% dos ocupados), promovendo um quase equilíbrio entre os sexos, ainda que ao custo de uma forte desvalorização dos diplomas que detêm as mulheres. Contudo, a significância que tem o diferencial de escolaridade feminino tende a se esvaír com o passar do tempo (isto é, à medida que aumenta o nível médio de escolaridade das mulheres).

Esse resultado pode ser interpretado de duas maneiras. Por um lado, constatamos que um *plus* das mulheres (maior escolaridade formal) perde força ao longo do tempo, tal como revelou o teste econométrico. De outro lado, as chances de vermos as mulheres — porque igualmente ou mais diplomadas —, substituindo os homens no mercado de trabalho em ritmo sustentado parece improvável: elas certamente não vão, num futuro próximo, ocupar 60% dos empregos contra os 40% atuais, invertendo

as taxas de participação com o chamado sexo forte. O modelo sugere que a vantagem de serem mais escolarizadas que os homens vai perder intensidade como fator de estímulo à entrada das mulheres no mercado de trabalho, senão nos setores ainda pouco investidos por elas (transportes, construção civil, engenharia) e onde o déficit de mixidade é aviltante. Portanto, mais do que nunca é indispensável incentivar a mixidade nas áreas de C & T, TIC, engenharia, etc.

Por fim, há que se reconhecer que uma das portas de entrada das mulheres no mercado de trabalho, em igualdade de condições, inclusive por meio de concursos *blind*, fecha-se com a redução do Estado e das suas funções sociais. Essa grande avenida parece estreitar-se a cada dia, com os cortes no gasto público e alterações no seu perfil e estrutura. Se o Estado do Bem-estar ofereceu às mulheres possibilidades de desmercantilizar ao menos uma parcela de suas atribuições na divisão social e sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que mercantilizava sua força de trabalho, as perspectivas futuras mostram-se tímidas diante dos avanços do passado. Nos anos 80 e 90, debatia-se o recuo e o desmantelamento dos sistemas de bem-estar<sup>(17)</sup>. À época, os déficits públicos não ultrapassavam 4% ou 5% do PIB. A crise atual os joga nas alturas, em níveis superiores, em muitos casos, a 10% do PIB. São muitos os países onde a supressão de postos de trabalho no setor público e a nova onda de privatizações comprometem a recuperação econômica, sacrificam empregos, condenam projetos e afetam o horizonte de oportunidades para todos e, em especial, para as mulheres, restringindo-as. As políticas públicas — e as políticas sociais em especial — estão em risco. A diminuição do gasto público e seus corolários ameaçam a taxa de atividade feminina, deteriorando ainda mais as escolhas *second best* e eliminando o escopo das *first best*.

Os “tetos de vidro” continuam a se sobrepôr em camadas, ao mesmo tempo em que se tornam menos visíveis e mais resistentes. Como eliminá-los? O uso de cotas é de difícil aplicação no setor privado, além de estar longe de acolher unanimidade entre as mulheres. Dito de outra maneira, como forjar uma nova geração de instrumentos no combate às desigualdades de gênero que possam tomar o lugar de fatores que no passado recente revelaram-se efetivos além de extensivos a mulheres de quase todas as classes sociais?

A polarização entre escolhas *first best* x *second best* tende a dividir as mulheres — dois modelos de relações de gênero estarão, então, em disputa — e o risco é que dinâmicas e opções individuais, apoiadas em argumentações subjetivas, acabem prevalecendo sobre rupturas geracionais, massivas, cujo efeito foi avassalador na projeção exitosa e singular do protagonismo feminino nos últimos 40 anos. O mercado de trabalho é a arena onde o jogo vai acontecer. As perspectivas sugerem que ante tais escolhas de Sofia aumentem as desigualdades de oportunidades entre mulheres.

---

(17) Ver a este respeito o célebre embate entre *Pontusson* e *Pierson* nos anos 90. (CLAYTON e PONTUSSON, 2000; PIERSON, 2000).

## REFERÊNCIAS

- BADINTER, E. *Le conflit. La femme et la mère*. Paris: Flammarion. 2010.
- BARRO, R. J.z; WHA-LEE, J. *International Data on Educational Attainment Updates and Implications*. 2000. Disponível em: <[http://www.economics.harvard.edu/faculty/barro/files/p\\_jwha.pdf](http://www.economics.harvard.edu/faculty/barro/files/p_jwha.pdf)>.
- CHANT, S. *Gender, generation and poverty*. UK and US: Edward Elgar Publishing; 2007.
- CLAYTON, Richard; PONTUSSON, Jonas. Welfare state retrenchment revisited. In: PIERSON, C.; CASTLES F. (org.) *The welfare state reader*. Oxford: Polity Press, 2000.
- LAVINAS, L.; COBO, B.; VEIGA, A. Bolsa-família: impacto das transferências de renda sobre a autonomia das mulheres e as relações de gênero, Forthcoming. *Revista Latinomaericana de Población*, enero-junio, 2012.
- MOLYNEUX, M. Mothers at the service of the new poverty agenda. In: *Social policy and administration*, v. 40. n. 4, 2006.
- PIERSON, P. The new politics of the welfare state. In: PIERSON, C.; CASTLES F. (org.). *The welfare state reader*. Oxford: Polity Press, 2000.
- PINKER, Susan. *The sexual paradox: extreme men, gifted women and the real gender gap*. Canadá: Random House of Canada, 2009.
- SEN, Amartya. *Inequality reexamined*. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- UNESCO. *Educational attainment of the population aged 25 years and older*. 2008. Disponível em: <[http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx?IF\\_ActivePath=P,55&IF\\_Language=eng](http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx?IF_ActivePath=P,55&IF_Language=eng)>.
- VINCENT-LANCRIN, S. The Reversal of Gender Equalities in Higher Education: an ongoing trend. In *Higher Education to 2030*. Volume 1: Demography, OECD, 2008.
- WEF. *The Global Gender Gap Report 2010*, Geneva. Disponível em: <<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/GenderGapNetwork>>.
- WITTENBERG-COX, A; MAITLAND, Alison. *Why women mean business: understanding the emergence of our next economic revolution*. UK: John Wiley and Sons Ltd., 2009.

Recebido em 22 de dezembro de 2010.

Aceito em 26 de outubro de 2011.