

## Assimetrias de gênero: jornada de trabalho, rendimentos e a demanda por qualificação (Brasil, 2012-2019)

Gender asymmetry: working hours, income and the demand for qualification (Brazil, 2012-2019)

Marina Mudesto Marques<sup>1</sup>

Ana Hermeto<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo analisa o comportamento da jornada e dos rendimentos por hora, conectado à demanda de qualificação, nas formas de inserção ocupacional e setorial, a fim de verificar as implicações sobre as assimetrias de gênero. A análise dos rendimentos por hora pode ser vista como uma proxy para retorno à produtividade. Os resultados apontam que, ao longo da década de 2010, os diferentes padrões da jornada entre os grupos ocupacionais e setoriais são mais evidenciados do que as assimetrias de gênero. Adicionalmente, o estudo indica a tendência de redução da jornada de trabalho concomitante à redução dos rendimentos por hora.

**Palavras-chave:** Jornada de Trabalho; Rendimento por hora; Gênero; Ocupações; Setores de atividade.

**Classificação JEL:** J16; J23.

**Abstract:** This article analyzes the behavior of working hours and hourly wage, linked to the demand for qualifications, in the forms of occupational and sectoral insertion, in order to verify the implications for gender asymmetries. Analyzing hourly wage can be seen as a proxy for return to productivity. The results indicate that, throughout the 2010s, the different working hours patterns between occupational and sectoral groups are more evident than gender asymmetries. Additionally, the study indicates a tendency towards a reduction in working hours concomitant with a reduction in hourly wage.

**Keywords:** Working Hours; Hourly Wage; Gender; Occupations; Activity sectors.

**JEL Classification:** J16; J23.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Economia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: [marina\\_marques12@hotmail.com](mailto:marina_marques12@hotmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0735-3277>.

<sup>2</sup> Professora Associada do Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: [ahermeto@cedeplar.ufmg.br](mailto:ahermeto@cedeplar.ufmg.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8331-1928>.

## 1. Introdução

As novas formas de emprego, em termos de jornada de trabalho, emergiram como um fenômeno generalizado tanto em economias desenvolvidas quanto em desenvolvimento nos últimos anos. Em países desenvolvidos modalidades de trabalho flexíveis são bem-vistas devido a muitos trabalhadores apresentarem a opção de ajustarem os seus horários de trabalho ocasionando em maior produtividade e bem-estar social (LÓPEZ BÓO, MADRIGAL, PÁGES, 2009). Porém, nos países em desenvolvimento, estas novas formas de emprego, muitas das vezes, são caracterizadas por um movimento de polarização dos arranjos da jornada de trabalho indicando um processo de precarização das relações trabalhistas (KREIN ET AL., 2018; LINS; SILVA, 2019).

Em específico, as mulheres têm grandes chances de serem acometidas pelas formas precárias de emprego difundidas nas últimas décadas que envolvem tanto a jornada quanto os rendimentos do trabalho (OTOBE, 2017; BRUSSEVICH ET AL., 2018). Existe também o desafio do equilíbrio trabalho-família para as mulheres, pois as mesmas tendem a escolher empregos com jornadas de trabalho menores de forma involuntária para conseguirem conciliar tanto a jornada de trabalho remunerada quanto a não remunerada (BIANCHI, 2011).

Adicionalmente, durante a pandemia do coronavírus entre 2020 e 2021, houve redução da jornada de trabalho em uma perspectiva global. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2021), além dos impactos na saúde pública, a pandemia da COVID-19 trouxe diversos prejuízos para o mercado de trabalho. Em termos da jornada, estima-se retração de 8,8% da jornada total de trabalho no mundo – correspondente à jornada de trabalho em um ano por 255 milhões de ocupados que cumprem as horas de trabalho em tempo integral. Os grupos mais atingidos pela pandemia foram os jovens e as mulheres, dos quais já apresentavam grandes desvantagens no mercado de trabalho (VENTURI; TORINI, 2014; GOLDIN, 2014; 2015; OTOBE, 2017) anteriormente à crise sanitária.

No contexto internacional, muitos estudos têm investigado o papel das mudanças das jornadas de trabalho para o aumento das desigualdades de gênero nos rendimentos das ocupações (HOWELL ET AL., 1999; BLAU; KAHN, 2017; BIEWEN; PLÖTZE, 2018). Apesar de todo o progresso obtido pelas mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, certos empregos ainda são dominados por homens, como aqueles que exigem pensamento crítico e criativo, enquanto as mulheres são mais propensas a estarem em ocupações voltadas aos cuidados e serviços que envolvem uma rotina, independentemente do setor em que trabalha. Ademais, os empregadores tendem a valorizar os empregos masculinos em razão da disponibilidade para trabalhar mais horas e, assim, receberem maiores salários. Dessa maneira, os padrões perpetuam a segmentação do mercado de trabalho na perspectiva de gênero (PIASNA; DRAHOKIUPIL, 2017, BRUSSEVICH ET AL., 2018).

No cenário brasileiro, o contrato de trabalho por tempo indeterminado mediante a um rendimento do trabalho mensal é o mais convencional. No entanto, nos últimos anos novos formatos de trabalho foram expandidos caracterizados por conter postos de trabalho

pouco produtivos e representados por rendimentos do trabalho por hora de serviço prestado (SILVA; CORSEUIL; RUSSO, 2022; KREIN; MANZANO; TEIXEIRA, 2022). Ademais, estes novos postos de trabalho contam com jornadas despadronizadas, isto é, jornadas mais longas ou reduzidas dependendo do nível de atividade econômica e das necessidades do setor econômico e/ou da empresa (KREIN ET AL., 2018). As penalidades nos rendimentos do trabalho entre os ocupados que cumprem jornadas relativamente curtas e longas, especialmente em jornadas mais curtas, em sua maioria, são explicadas por características relativas e pela segregação destes trabalhadores em empregos pouco produtivos e de baixos rendimentos (SANROMÁ; RAMOS; SIMÓN, 2019; BELL; BLANCHFLOWER, 2018).

Nesse sentido, com o intuito de explorar as desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho, em um período recente anterior à crise da COVID-19, nos anos de 2012 e 2019, é apresentada uma proposta alternativa de investigação do comportamento dessas desigualdades ao longo do tempo. Ao nível das ocupações e dos grupos dos setores de atividade econômica, o objetivo é verificar, segundo a demanda de qualificação<sup>3</sup>, a dinâmica dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, como porcentagem da mão de obra, assim como em termos de jornada de trabalho. A análise dos rendimentos por hora pode ser vista como sendo uma proxy para retorno à produtividade. Esta discussão se conecta à demanda por qualificação, uma vez que a relação entre demanda por qualificação e os rendimentos por hora é examinada a partir da proporção de ocupados que possuem ensino superior completo para cada conjunto de ocupações e setores de atividade econômica.

Os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) Anual são utilizados para a análise das variações da jornada e dos rendimentos por hora interligados à educação – que possibilitam averiguar de maneira detalhada como os diversos arranjos da jornada de trabalho recaem sobre as assimetrias de gênero nos rendimentos. Partir-se-á do pressuposto de que, nas classificações das ocupações e dos setores econômicos que demandam níveis de qualificação mais elevados, a correlação entre jornada e rendimento por hora do trabalho é positiva e o contrário ocorre para as ocupações e setores que demandam mão de obra menos qualificada. Dessa forma, são apresentados gráficos de dispersão, separados por gênero, que ilustram o comportamento da jornada e dos rendimentos por hora nas ocupações e nos setores de atividade; e regressões relacionando a variação dessas duas variáveis. Logo, a pesquisa contribui para o debate a partir da análise das transformações ao longo do tempo no mercado de trabalho brasileiro durante os anos de 2012 e 2019, explorando de que modo a associação do ensino superior,

---

<sup>3</sup> Ao longo da década de 2010, aumentou-se a participação de grupos mais escolarizados no mercado de trabalho. Todavia, evidencia-se uma dissemelhança entre os níveis de escolaridade formal, adquiridos pela força de trabalho, e as habilidades do trabalhador (por exemplo, experiência profissional) e as habilidades exigidas dos postos de trabalho. Esta incompatibilidade alerta para um eventual desalinhamento entre demandas por qualificações, padrões de escolaridade e aspirações e expectativas educacionais e ocupacionais (GUSSO, 2012; GARCIAS; KASSOUF, 2022). Neste artigo, em relação à medida de habilidade, foi utilizada a proporção de ocupados que possuem ensino superior completo, pois pode ser considerado substituto próximo para os requisitos de qualificação para o trabalho (HOWELL ET AL, 1999).

jornada e rendimento do trabalho, ao nível das ocupações e dos setores de atividade, se entrelaçam às persistências ou descontinuidades dos padrões de assimetria e das desigualdades de gênero.

A estrutura do artigo parte de uma breve discussão sobre os determinantes e a evolução das tendências da jornada em conjunto com as mudanças mais amplas no mundo do trabalho. Na sequência, são apresentadas as considerações metodológicas, como a base de dados, a construção das variáveis e a estratégia empírica para a análise das variações da jornada e dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, sobretudo nas formas de inserção ocupacional e setorial. Por fim, são apresentados os resultados encontrados e as considerações finais da pesquisa, enfatizando as principais contribuições e possíveis avanços sobre o tema.

## **2. Fatores relacionados às transformações nas instituições do mundo de trabalho e que afetam a jornada e os rendimentos dos trabalhadores**

À medida que o trabalho demanda tecnologias mais avançadas, os mercados se tornam mais competitivos, informatizados e globalizados, o que favorece aqueles trabalhadores que possuem elevado grau de escolaridade e, conseqüentemente, alocados em postos de trabalho valorizados e com melhores remunerações (KON, 2020). Sendo assim, ao passo que ocorrem avanços de novas tecnologias nos processos de trabalho - na ausência de alterações substanciais da oferta de habilidades relevantes nas ocupações, aumentam-se as chances de as alterações na demanda, enviesadas por habilidades, produzirem um forte relacionamento entre crescimento da jornada e dos rendimentos nos postos de trabalho (HOWELL, 1999).

Para o caso brasileiro, processos de trabalho que integram cada vez mais novas tecnologias, afetam os setores com menor especialização da mão de obra devido à globalização produtiva tardia e ao processo de desindustrialização. Sendo assim, além das mudanças significativas na estrutura produtiva e na capacidade de competitividade entre as economias, ocasiona também modificações pertinentes ao mercado de trabalho. Se por um lado, houve a diminuição da atividade industrial, por outro apresentou-se um aumento da participação do setor de serviços tanto na produtividade como na mão de obra empregada (ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019). O setor de serviços apresenta grande importância tanto em economias desenvolvidas quanto em desenvolvimento, pois é considerado o setor com grande parcela na geração de empregos (KON, 1997; LEE; MCCAN; MESSENGER, 2009).

É importante destacar o papel do gênero no setor de serviços. Empregos relacionados à educação e à saúde são considerados tradicionalmente femininos, enquanto subsectores ligados ao transporte e comunicações contam com menor participação das mulheres (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Nos setores caracterizados por predominância feminina, as jornadas de trabalho são relativamente mais baixas

evidenciando as assimetrias de gênero no mercado de trabalho no tocante à jornada e, conseqüentemente, nos rendimentos.

De acordo com o IPEA (2019), em 2018, a população ocupada nos subgrupos do segmento dos serviços de transportes e correios; saúde e educação; e serviços pessoais e outros, apresentaram altas de 4,3%, 5,5% e 5,4%, respectivamente, comparado ao ano anterior. Segundo os dados da PNAD Contínua de 2022, no grupamento de atividade de transporte, armazenagem e correios, existe uma forte supremacia de ocupados plataformizados. Desses ocupados, 81,3% são homens e 18,7% mulheres. As principais plataformas digitais utilizadas pelos trabalhadores plataformizados são os aplicativos de táxi (13,9%) e de transporte particular de passageiros (47,2%) (IBGE, 2023). Nesses novos formatos de trabalho, como o das plataformas digitais, os ocupados atuam como conta própria, porém, segundo Chahad (2019) não necessariamente existe precariedade nesse tipo de ocupação devido às diferentes óticas da classificação de informalidade.

Conforme os microdados da PNAD Contínua indicam, em média, de 2012 para 2019, a população informal passou de 36,5 milhões para 39,7 milhões de ocupados. Os trabalhadores informais podem ser divididos entre aqueles que não possuem carteira de trabalho assinada e aqueles que não contribuem com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em média, as mulheres sem vínculos empregatícios possuem maiores chances de conseguirem empregos informais (76%) e de continuarem na informalidade (61,6%) frente aos homens (CUCO, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) define o subemprego sendo relacionado à jornada que compreende poucas horas de trabalho em relação a outra alternativa de emprego no qual o indivíduo estaria disposto e disponível para cumprir. De acordo com Ikuta e Monteiro (2019), no Brasil, 84% dos subocupados por insuficiência de horas trabalhadas estavam no setor informal da economia em 2019. Além disso, do total das 7 milhões de pessoas que declararam a condição de subocupação, 53,8% eram mulheres. As condições de trabalho dos subocupados são representadas por postos de trabalho precários e de baixa qualidade em termos de pequenas jornadas e baixos rendimentos do trabalho.

Além do aumento da informalidade, de 2006 para 2018 houve o incremento de 4,5 milhões de postos de trabalho terceirizados, passando de 7,3 milhões para 11,9 milhões, respectivamente (RODRIGO; SANTOS; SILVA, 2020). A partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os autores apresentam que o perfil dos terceirizados é prevalentemente representado por homens com idade entre 30 a 39 anos de idade, escolaridade entre ensino médio completo até o superior incompleto, permaneceram menos de um ano no mesmo emprego e recebem entre um e dois salários mínimos.

As medidas de rendimentos mensal e por hora se diferem em termos de sua associação com a jornada de trabalho: pode-se dizer que empregos com jornadas despadronizadas incorrem em maiores penalidades para os ocupados no que tange à proteção e segurança do trabalho, rendimento médio por hora e oportunidades de ascensão

na carreira e treinamentos (LÓPEZ BÓO; MADRIGAL; PAGÉS, 2009; FAGAN *ET AL.*, 2014; SANROMÁ; RAMOS; SIMÓN, 2019; GOLDIN, 2015).

Ressalta-se que, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece a jornada de trabalho de 44 horas semanais e 8 horas diárias. Alguns estudos brasileiros (KREIN *ET AL.*, 2018; LINS; SILVA, 2019) abordam que, as mudanças legislativas<sup>4</sup> recentes no país trouxeram a despadroneização do tempo de trabalho representada por jornadas mais longas ou reduzidas dependendo do nível de atividade econômica e das necessidades do setor econômico e/ou da empresa e, como resultado, ocasionaram variações nos rendimentos do trabalho. As recentes modificações acerca da jornada de trabalho no que tange ao tempo à disposição do empregador são em relação às horas *in itinere*; horas extras; banco de horas e compensação da jornada de trabalho; intervalo intrajornada total ou parcialmente suprimidos; jornada em tempo parcial; e jornada de trabalho 12 horas x 36 horas.

Diante dessa breve discussão, o artigo visa explorar as variações da jornada e dos rendimentos do trabalho, durante o período entre 2012 e 2019, interligando à demanda por qualificação e às desigualdades de gênero manifestadas nas formas de inserção ocupacional e setorial. A investigação empírica permite explorar como as mudanças estruturais no cenário trabalhista no Brasil, elencadas nesta seção, influenciam na perpetuação ou nas alterações dos padrões de desigualdades de gênero tanto na jornada quanto nos rendimentos do trabalho.

### 3. Considerações Metodológicas

Esta seção tem como propósito apresentar a metodologia necessária à construção da estratégia empírica referente ao comportamento da jornada e dos rendimentos do trabalho principal interligados às desigualdades de gênero, sobretudo nas formas de inserção ocupacional e setorial. É descrita uma proposta alternativa com a intenção de explorar as variações da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho, por sexo, nos anos 2012 e 2019, correlacionando à demanda por qualificação nas ocupações e nos setores de atividade.

São utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 2012 e 2019. Por meio dos microdados da PNADC, foi organizada uma base de dados para cada ano e para todo o Brasil apenas com os indivíduos ocupados do setor

---

<sup>4</sup> Não é o objetivo central deste artigo analisar com ênfase todas as modificações pertinentes à jornada de trabalho ocasionadas pela Reforma Trabalhista no ano de 2017. Em 2019, os pontos alterados na legislação no que tange à jornada ainda não havia surtindo efeito significativo, mas desde então os efeitos da jornada devem ser mais pronunciados sendo válido realizar o questionamento do real impacto. Tais questionamentos são importantes devido que, desde a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, os resultados esperados pela mesma não vêm sendo alcançados: diminuiu a regulação do mercado de trabalho brasileiro, expansão de relações de trabalho precárias, diminuição do papel dos sindicatos, postos de trabalho com baixos rendimentos, entre outras condições que são desfavoráveis ao trabalhador.

formal e informal da economia acima de 18 anos de idade e referente à situação dos domicílios no espaço urbano.

Utiliza-se a variável das horas normalmente trabalhadas, por semana, no trabalho principal. A Tabela 1 apresenta a evolução da jornada média de trabalho e dos rendimentos por hora trabalhada, por sexo, entre 2012 e 2019. Ao longo da década de 2010, diminuiu-se significativamente ao nível de confiança de 5% o número de horas trabalhadas durante este período, corroborando achados de outros estudos (KREIN *et al.*, 2018, por exemplo) que apontam a tendência de despadronização da jornada devido às alterações nos arranjos de trabalho no Brasil. Observa-se que, ao longo do tempo, o declínio da jornada de trabalho é mais acentuado para os homens, no entanto, é explícita as desigualdades de gênero na média de horas trabalhadas, em que as mulheres cumprem jornadas médias inferiores em relação aos homens.

**Tabela 1: Evolução da jornada de trabalho semanal e dos rendimentos por hora, homens e mulheres, Brasil urbano, 2012 a 2019**

	Ano	Média		Homens - Mulheres	IC de 95% [Lim. Inferior - Lim. Superior]			
		Homens	Mulheres		Homens		Mulheres	
					Lim. Inferior	Lim. Superior	Lim. Inferior	Lim. Superior
Jornada de trabalho	2012	43,39	37,63	5,76	43,39	43,39	37,63	37,64
	2013	42,79	37,36	5,43	42,79	42,80	37,36	37,37
	2014	42,43	37,35	5,08	42,43	42,44	37,35	37,35
	2015	41,96	37,02	4,95	41,96	41,97	37,01	37,02
	2016	41,55	37,06	4,49	41,55	41,55	37,06	37,06
	2017	41,39	36,74	4,66	41,39	41,40	36,73	36,74
	2018	41,51	36,74	4,77	41,51	41,51	36,73	36,74
	2019	41,65	36,88	4,77	41,65	41,66	36,88	36,88
Rendimento médio por hora	2012	16,03	13,49	2,54	16,02	16,03	13,48	13,50
	2013	16,98	13,91	3,07	16,97	16,99	13,90	13,92
	2014	17,24	14,26	2,98	17,23	17,25	14,26	14,27
	2015	16,75	13,94	2,81	16,74	16,76	13,93	13,95
	2016	16,70	13,97	2,73	16,69	16,71	13,96	13,98
	2017	16,57	13,95	2,62	16,56	16,57	13,94	13,95
	2018	16,69	14,43	2,27	16,69	16,70	14,42	14,44
	2019	16,54	14,25	2,29	16,54	16,55	14,25	14,26

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Os rendimentos<sup>5</sup> por hora trabalhada são construídos a partir da razão entre o rendimento do trabalho principal mensal e a jornada de trabalho mensal, ou seja, a jornada de trabalho semanal multiplicada por 4 semanas. Além das mulheres cumprirem jornadas médias de trabalho mais curtas, elas também contam com rendimentos médios por hora trabalhada menores em comparação aos homens durante todo o período de análise. A interrupção da trajetória crescente destes rendimentos, pode ser atribuída ao cenário de retração econômica, no ano de 2015, em que houve perda do dinamismo do mercado de trabalho refletido na diminuição da população ocupada e na geração de empregos formais.

Para verificar como as características produtivas e não produtivas dos ocupados se relacionam à variação da jornada e dos rendimentos do trabalho, são utilizadas variáveis de níveis individuais e dos postos de trabalho. Ao nível individual, as variáveis selecionadas são: sexo e a proporção dos ocupados com ensino superior completo. O sexo é correlacionado com a discriminação no mercado de trabalho, uma vez que se traduz em rendimentos do trabalho de forma diferenciada entre indivíduos com a mesma produtividade. Em relação à medida de habilidade, foi utilizada a proporção de ocupados que possuem ensino superior completo para cada conjunto de ocupações e setores representados nos quadrantes. Em relação às características dos postos de trabalho são utilizadas variáveis correspondentes ao tipo de atividade desenvolvida no trabalho principal e os grupos ocupacionais.

Apesar deste artigo analisar o comportamento da jornada e dos rendimentos do trabalho, nos anos de 2012 e 2019, é importante mencionar a pandemia do coronavírus. A crise sanitária trouxe impactos severos para o mercado de trabalho – especialmente no que tange à jornada: em uma perspectiva global, presenciou-se a elevação da taxa de desemprego; e também redução na duração da jornada de trabalho concomitante à redução dos rendimentos nos vínculos empregatícios. Como resultado, estudos (LEE; SCHMIDT-KLAU; VERICK, 2020; ILO, 2021) apontam que a redução da jornada afetou significativamente os rendimentos do trabalho, contribuiu para o aumento pobreza e afetou com maior ênfase alguns setores, como o de turismo e alojamento. Ademais, espera-se que o surgimento de novos empregos seja refletido em baixa produtividade. Salienta-se que as mulheres são um dos grupos mais afetados pela perda de emprego e em suas jornadas e rendimentos do trabalho (PAZ ET AL., 2020, BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020).

Considerando estas observações, inicialmente, foram feitos cálculos referentes à jornada e aos rendimentos por hora trabalhados para cada grupo ocupacional e de setor de atividade econômica em relação à média destes grupos, no período de 2012 e 2019. Em seguida, realiza-se as diferenças entre estes dois períodos, no esforço de compreender o comportamento da jornada e rendimentos por hora do trabalho nas formas de inserção

---

<sup>5</sup> Os dados foram deflacionados para valores de 2019 de acordo com o deflator para rendimentos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADC), disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).



ocupacional e setorial. A metodologia empregada é similar ao procedimento de Howell *et al.* (1999). As fórmulas utilizadas para as variações da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho são:

$$\Delta \text{Jornada de Trabalho} = \frac{(H_i/H)^{t_2} / (H_i/H)^{t_1}}{t_2 - t_1} \quad (1)$$

$$\Delta \text{Rendimento hora} = \frac{(Y_i/Y)^{t_2} / (Y_i/Y)^{t_1}}{t_2 - t_1} \quad (2)$$

Na primeira equação,  $H_i$  representa a jornada média de trabalho da ocupação/setor  $i$ ,  $H$  é a jornada média de trabalho como um todo,  $t_2$  é o último ano do período  $i$  e  $t_1$  é o ano inicial. O cálculo aponta a variação das horas semanais trabalhadas na ocupação  $i$ /setor  $i$  em relação às horas médias trabalhadas nas ocupações/setores. Por outro lado, para explorar a variação dos rendimentos por hora do trabalho, na equação 2,  $Y_i$  representa o rendimento por hora do trabalho da ocupação/setor  $i$ ,  $Y$  é o rendimento hora médio,  $t_2$  é o último ano do período  $i$  e  $t_1$  é o ano inicial.

A medida de habilidade - proporção de ocupados com ensino superior - é explorada para cada conjunto de ocupações/setores presentes nos quadrantes representados pelos seguintes padrões:

- i. Crescimento da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho;
- ii. Queda da jornada e crescimento dos rendimentos por hora do trabalho;
- iii. Queda da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho;
- iv. Crescimento da jornada e queda dos rendimentos por hora do trabalho.

Em cada quadrante dos gráficos de dispersão, serão contabilizadas as horas totais trabalhadas para dado conjunto de ocupações/setores no último período de análise – 2019 – a fim de identificar as disparidades de gênero em termos da jornada de trabalho mesmo com as mulheres sendo mais escolarizadas em relação aos homens.

Com o objetivo de complementar a análise, nos gráficos de dispersão, são desenhadas linhas de regressão linear verificando o poder explicativo da relação entre as variações de jornada e dos rendimentos por hora do trabalho. Para os homens, assume-se que o comportamento dos rendimentos por hora em termos da variação da jornada pode ser escrito como:

$$y_{ih} = \beta_1 \text{jornada de trabalho}_{ih} + u_{ih} \quad (3)$$

e para as mulheres:

$$y_{im} = \beta_2 \text{jornada de trabalho}_{im} + u_{im} \quad (4)$$

Onde  $\beta_1$  e  $\beta_2$  medem a variação no rendimento por hora dado o comportamento da jornada de trabalho, mantendo os demais fatores fixos;  $u$  representado pelo termo de erro não observável de outros fatores que afetam  $y$  – rendimento por hora trabalhada.

Se  $\Delta u = 0$ , ou seja, variação de  $u$  é nula, então o modelo de regressão linear, dos homens e das mulheres, respectivamente, é dado por:

$$\Delta y_{ih} = \beta_1 \Delta \text{jornada de trabalho}_{ih} \quad (5)$$

$$\Delta y_{im} = \beta_1 \Delta \text{jornada de trabalho}_{im} \quad (6)$$

A análise na perspectiva de gênero contribui para a discussão destas desigualdades no mercado de trabalho interligando ao nível educacional dos indivíduos, uma vez que nos últimos anos a escolarização dos brasileiros aumentou. Esta estratégia permite identificar os padrões das assimetrias e das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos por hora trabalhada e como se conectam à persistência ou às alterações das assimetrias e das desigualdades de gênero na estrutura ocupacional e setorial, no período de 2012 e 2019.

#### 4. Resultados e Discussões

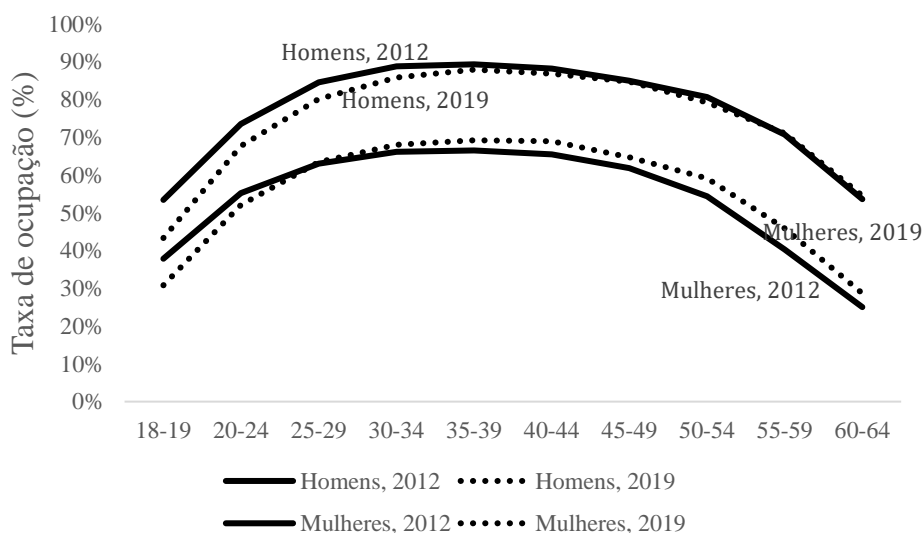
O objetivo desta seção é apresentar o comportamento da jornada e dos rendimentos por hora trabalhada conectados à demanda de qualificação e às assimetrias de gênero manifestadas na estrutura ocupacional e setorial. Além da análise descritiva para a apresentação dos dados, para os anos de 2012 e 2019, são elucidadas a variação ao longo do tempo da jornada e do rendimento por hora do trabalho de homens e mulheres nos grupos ocupacionais e dos setores de atividade econômica.

A Figura 1 apresenta a evolução das taxas de ocupação por sexo e grupos etários para os residentes em áreas urbanas. É nítido os diferenciais na taxa de ocupação entre os grupos de idade e sexo, em que os homens em idade adulta apresentam níveis de ocupação superior ao seu grupo de referência. Observando as linhas representadas pelas taxas de ocupação de homens e mulheres, durante o período 2012 e 2019, a curva apresenta o formato de U invertido indicando o aumento até determinados grupos etários e diminuindo para os grupos de idade mais avançada. O decaimento das taxas de ocupação é mais pronunciado para os trabalhadores de idade avançada e este comportamento é mantido ao longo do tempo. Para os trabalhadores mais velhos – especialmente para os acima de 55 anos de idade, uma das possíveis razões para o baixo comportamento desta taxa, indica, possivelmente, a saída do mercado de trabalho em razão dos benefícios de aposentadoria.

Quando a análise é realizada por sexo, é demonstrado um aumento considerável desta taxa para as mulheres em relação aos homens, durante o período de 2012 e 2019, apesar das taxas de ocupação destes últimos se mostrarem superiores. Especialmente para

as mulheres mais jovens, taxas menores de ocupação em relação aos grupos etários com idade mais avançada, se devem, possivelmente, por questões de seletividade amostral. Se por um lado, existe a dificuldade dos jovens para conseguirem o primeiro emprego corroborando o desencorajamento de procura de trabalho - principalmente para as mulheres, por outro, existem os jovens mais qualificados e com experiência profissional que são mais seletivos para as vagas de trabalho ofertadas e, portanto, permanecem por um maior tempo desempregados (MENDONÇA *ET AL.*, 2012).

**Figura 01: Taxa de ocupação por grupos etários, homens e mulheres, 2012 e 2019**



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Pode-se dizer que, apesar das modificações ocorridas para a força de trabalho em termos da maior participação feminina e níveis educacionais mais elevados, as mulheres têm taxas de ocupação muito inferiores aos homens, nas quais evidenciam os diferenciais de gênero ainda explícitos no cenário trabalhista.

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas da amostra. Inicialmente, é possível constatar que ao longo do tempo, houve aumento mais expressivo da proporção de trabalhadores homens em jornadas mais curtas, todavia, é evidente que as mulheres têm uma maior participação no mercado de trabalho em jornadas com menor extensão de horas. Também, aumentou-se a proporção de ocupados em jornadas maiores - entre 41 e 50 horas. Essas observações indicam possivelmente o fenômeno da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas (MACHADO E MACHADO, 2007) e, ao mesmo tempo, a existência de trabalhadores cumprindo longas e cansativas jornadas de trabalho em 2019.

**Tabela 2: Distribuição dos ocupados residentes em áreas urbanas, segundo características individuais e dos postos de trabalho, 2012 e 2019 (em %)**

Jornada de Trabalho	Homens, 2012	Mulheres, 2012	Homens - Mulheres (2012)	Homens, 2019	Mulheres, 2019	Homens - Mulheres (2019)
1-10h	1,28	4,24	-2,96***	1,79	4,8	-3,01***
11-20h	3,65	10,12	-6,47***	5,00	11,00	-6,00***
21-30h	6,28	13,92	-7,64***	7,67	13,36	-5,69***
31-40h	37,47	36,96	0,51***	36,04	36,34	-0,30
41-50h	37,14	26,89	10,25***	40,36	29,78	10,58***
>50h	14,17	7,88	6,29***	9,14	4,72	4,42***
Total	100	100		100	100	
<b>Grupamentos ocupacionais</b>						
Dirigentes	6,29	5,00	1,29***	5,45	4,05	1,40***
Prof. das Ciências e Intelectuais	7,65	14,79	-7,14***	9,09	16,92	-7,83***
Técnicos de Nível Médio	9,72	8,12	1,60***	8,74	8,16	0,58***
Trabalhadores de serv. adm.	6,22	12,66	-6,44***	6,26	12,64	-6,38***
Vend. e Prest. dos serviços e comércio	15,93	26,13	-10,20***	19,14	30,84	-11,70***
Trab. Agrícolas	2,74	0,47	2,27***	3,14	0,51	2,63***
Trab. da const., das artes mec. e outros ofícios	22,85	4,39	18,46***	21,28	5,26	16,02***
Op. de instalações e máq. e montadores	13,46	5,26	8,20***	13,66	2,57	11,09***
Ocup. Elementares	15,13	23,19	-8,06***	13,24	19,05	-5,81***
Total	100	100		100	100	
<b>Grupamentos dos setores de atividade</b>						
Agrícola	6,07	1,24	4,83***	5,12	0,94	4,18***
Industrial	18,10	12,22	5,88***	16,54	10,10	6,44***
Construção	15,35	0,94	14,41***	13,37	0,68	12,69***
Comércio, veículo de reparação	21,58	19,48	2,10***	21,17	19,29	1,88***
Transporte, armazenagem e correio	8,29	1,32	6,97***	9,16	1,33	7,83***
Alojamento e alimentação	3,38	5,78	-2,40***	5,07	7,68	-2,61***
Informação, comunicação e atividades diversas	12,70	11,54	1,16***	13,56	11,75	1,81***
Administração pública, defesa e seguridade social	5,84	7,01	-1,17***	4,93	5,04	-0,11
Educação, saúde e serviços sociais	4,40	18,28	-13,88***	5,77	21,75	-15,98***
Outros serviços	3,57	6,40	-2,83***	4,63	7,44	-2,81***
Serviços domésticos	0,72	15,80	-15,08***	0,70	14,01	-13,31***
Total	100	100		100	100	
Proporção de ocupados com Ens. Superior	12,06	19,27	-7,21***	16,67	26,05	-9,38***
Rendimento por hora	16,03	13,49	2,54***	16,54	14,25	2,29***
Observações sem peso amostral	80.667	61.925		77.894	63.728	
Observações sem peso amostral	42.342.643	32.840.049		44.887.043	37.106.136	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012 e 2019.

Notas: \*\*\* p < 0,01; \*\* p < 0,05; \* p < 0,1.

Por outro lado, ao longo do tempo não aconteceram consideráveis modificações nos diferenciais de rendimentos por hora de trabalho entre homens e mulheres. Observa-se

o baixo crescimento dessa medida de rendimento para ambos os sexos. De 2012 para 2019, além da pouca mudança do rendimento por hora, há um cenário de oscilações na atividade econômica e baixo dinamismo no mercado de trabalho que retratam uma grande preocupação para os níveis de concentração de rendimentos do trabalho e para as desigualdades sociais.

No tocante à estrutura ocupacional e setorial, houve o aumento de ocupados nas atividades relacionadas aos serviços enquanto ocorre a diminuição da participação industrial. Os resultados ilustram as mudanças que vêm ocorrendo na estrutura produtiva e na capacidade de competitividade entre as economias e que impactam o mercado de trabalho: o recente processo de desindustrialização e a terciarização (KON, 1999; ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019).

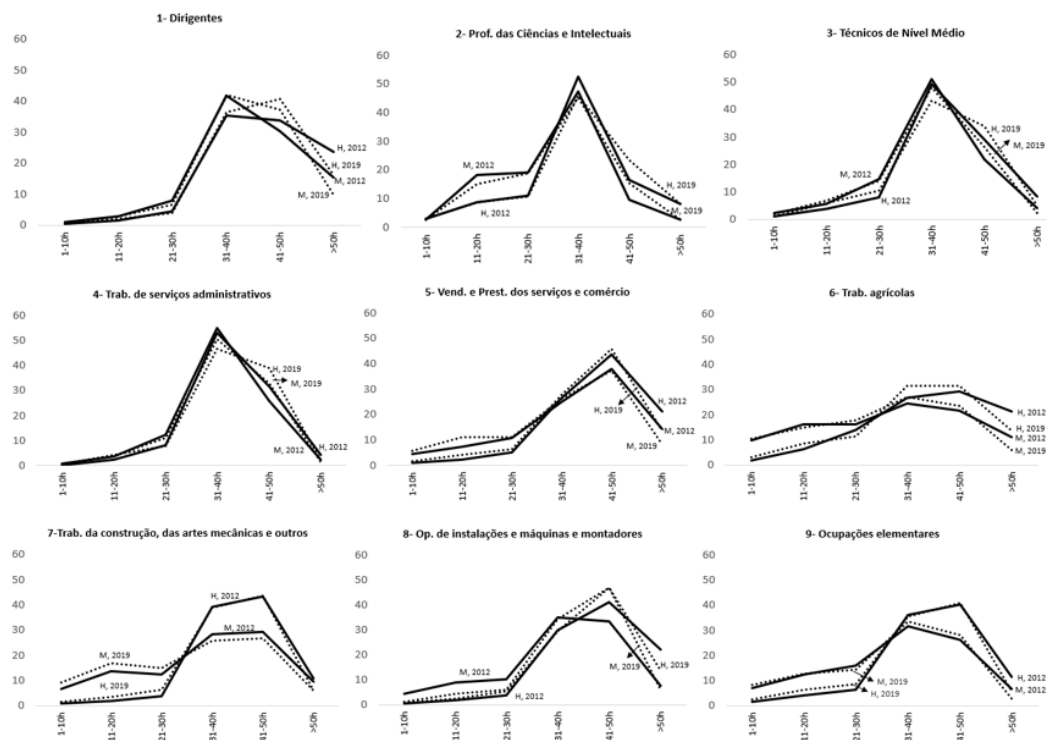
Nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro passou por variadas transformações estruturais que incluem, por exemplo, modificações da composição da mão de obra. Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho e dos níveis de escolaridade das mulheres, as mesmas, estão em menor proporção em posições hierárquicas mais altas, como no grupamento ocupacional dos dirigentes. Em grande maioria, são segregadas em ocupações relacionadas aos cuidados e setores tradicionalmente femininos (OTOBE, 2017; BRUSSEVICH *ET AL.*, 2018), por exemplo, nos setores de atividade de educação, saúde e serviços sociais e, também, no trabalho doméstico. Empregos relacionados à educação e saúde são considerados tradicionalmente femininos, enquanto subsetores ligados ao transporte e comunicações contam com menor participação das mulheres (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

Os dados mostram que os diferenciais da jornada de trabalho entre os grupos ocupacionais são mais pronunciados do que as assimetrias intra-ocupacionais, ou seja, dentro dos grupos ocupacionais ou por sexo - conforme indica a Figura 2. A jornada de trabalho nos grupamentos ocupacionais ligadas ao setor de serviços apresenta padrões distintos em relação aos demais grupos ocupacionais, como os trabalhadores ligados ao ramo da construção e das artes mecânicas. Nos grupos ocupacionais interligados aos diferentes tipos de serviço, é demonstrada uma proporção muito baixa de trabalhadores em jornadas curtas e alta proporção de ocupados cumprindo um padrão extenso de trabalho.

Para esta análise é necessário levar em consideração as variadas mudanças estruturais e no perfil da força de trabalho ocorridas nos últimos anos. Algumas destas mudanças são em relação à terciarização brasileira, ou seja, o aumento da participação do setor de serviços tanto na produtividade como na mão de obra empregada (ROCHA; TATSCH; CÁRIO, 2019) e as transformações na estrutura ocupacional ocasionadas pela reestruturação produtiva. Conforme aborda Messenger (2004), o setor de serviços influencia nos padrões dos arranjos da jornada de trabalho, independente das economias serem desenvolvidas ou ainda em desenvolvimento.

As mulheres contam com jornadas de trabalho menores independente do grupo ocupacional nas quais estão inseridas, no entanto estes diferenciais ficam mais explícitos para as trabalhadoras das ocupações elementares; da construção; e das profissionais das ciências.

**Figura 02: Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos ocupacionais, homens (H) e mulheres (M) (em %), 2012 e 2019**



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012-2019.

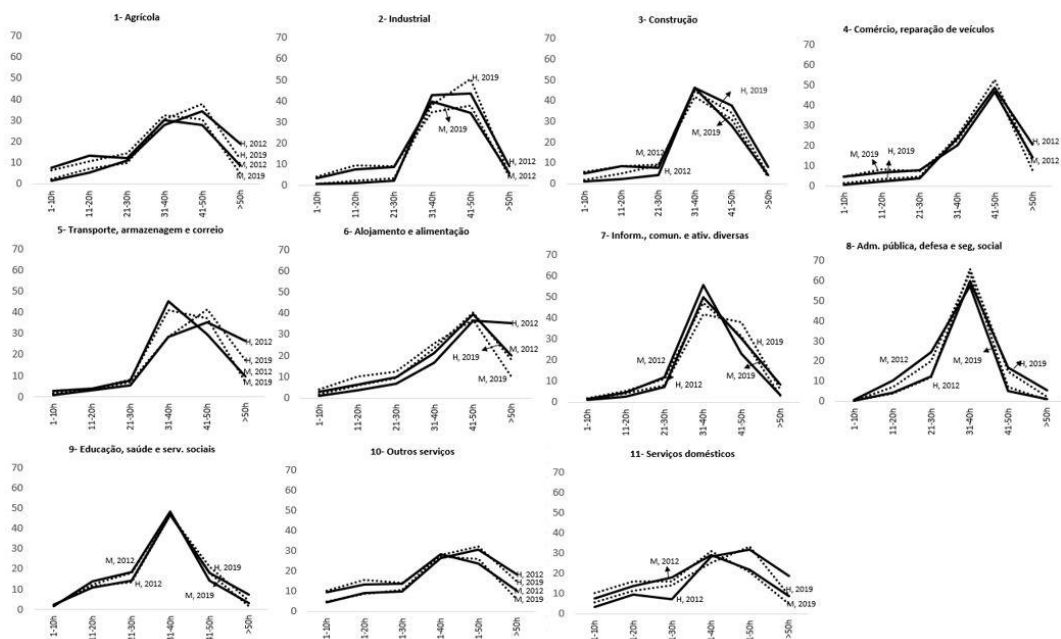
A análise da jornada de trabalho para as ocupações se estende para os grupos dos setores econômicos. A Figura 3 demonstra que os grupos de setores de atividade econômica apresentam maior diversificação nos arranjos da jornada de trabalho e na composição de gênero dos trabalhadores. De 2012 para 2019 ocorrem ínfimas mudanças nos padrões da jornada de trabalho dentro de cada setor.

Os diferenciais de gênero da jornada nos grupos de setores de atividade econômica, aparentemente, são menores quando comparados aos grupos ocupacionais. A proporção de ocupados nos setores público e de educação, em jornadas de até 30 horas, é superior em comparação aos ocupados pertencentes ao grupo dos profissionais do transporte, armazenagem e correio. As mulheres têm maior participação nestas jornadas menores. Por outro lado, os homens nos setores do comércio, reparação de veículos, e alojamento e alimentação possuem maiores chances de estarem cumprindo jornadas de trabalho muito longas.

Um padrão relevante a ser explorado é o da jornada de trabalho no setor de transporte, armazenagem e correio. Diferente dos demais setores de atividade econômica,

as mulheres estão em maior proporção em jornadas entre 31 e 40 horas em relação aos homens e se mantém em 2019. É interessante notar este padrão, uma vez que este setor é visto como um ambiente ainda voltado ao universo masculino.

**Figura 03: Distribuição dos ocupados segundo as jornadas de trabalho e grupos dos setores de atividade, homens (H) e mulheres (M) (em %), 2012 e 2019**



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012-2019.

A jornada nos grupos setoriais ligados aos serviços – por exemplo, comércio; transporte, armazenagem e correio; e informação, comunicação e outras atividades – é marcada por longas horas de trabalho e baixa proporção de ocupados em jornadas consideradas parciais. Por outro lado, nos serviços relacionados à saúde, educação e serviços sociais existe uma proporção alta de ocupados em jornadas curtas e baixa em jornadas mais extensas – resultado semelhante ao de Lee, McCan e Messenger (2009).

É importante destacar o setor de atividade econômica ligado à esfera pública: administração pública, defesa e seguridade social – ficando claro o diferencial da jornada de trabalho dos ocupados do setor público em comparação aos demais grupos dos setores privados. Há, de certa maneira, uma maior flexibilidade das jornadas de trabalho no setor público e, para as mulheres, pode vir a ser uma forma de conciliação entre trabalho e família.

Observando a variação da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho na estrutura<sup>6</sup> ocupacional e setorial, primeiramente, nos grupamentos ocupacionais é observado que, ao longo do tempo, ocorre uma relação negativa entre alterações da jornada e rendimento por hora, conforme indica a linha de regressão não ponderada na Figura 4. Os homens, apenas no grupamento ocupacional dos dirigentes, obtiveram crescimento da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho consecutivamente. Em 2019, 47% do total de horas trabalhadas no primeiro quadrante foram exercidas por homens com ensino superior completo, indicando que, os níveis hierárquicos ocupacionais mais altos absorvem mão de obra com maior qualificação. Neste grupo ocupacional, é notada a segregação ocupacional vertical de gênero, isto é, os empecilhos enfrentados entre os homens e as mulheres de se distribuírem de maneira equânime pela estrutura ocupacional (OIT, 2009). As mulheres neste mesmo grupo ocupacional, apesar de serem mais escolarizadas do que os homens, são situadas no terceiro quadrante retratando as desigualdades de gênero na jornada e no rendimento por hora do trabalho.

A minoria dos homens e das mulheres presentes nas ocupações do terceiro quadrante apresenta diploma de ensino superior, tanto em 2012 quanto em 2019. Do total de horas trabalhadas neste quadrante em 2019, apenas 4% e 14% foram cumpridas por homens e mulheres com ensino superior completo, respectivamente. Esta análise segue o caminho de Howell *et al.* (1999), uma vez que menores jornadas e, conseqüentemente, nesta análise, menores rendimentos por hora, recaem principalmente para a mão de obra menos qualificada. Todavia, por mais que os trabalhadores nos grupos ocupacionais do terceiro quadrante apresentam menor variação de jornada e rendimentos por hora ao longo do período analisado, em 2019, em comparação aos demais grupamentos ocupacionais, grande parte da jornada de trabalho total foi cumprida por mulheres e homens neste quadrante.

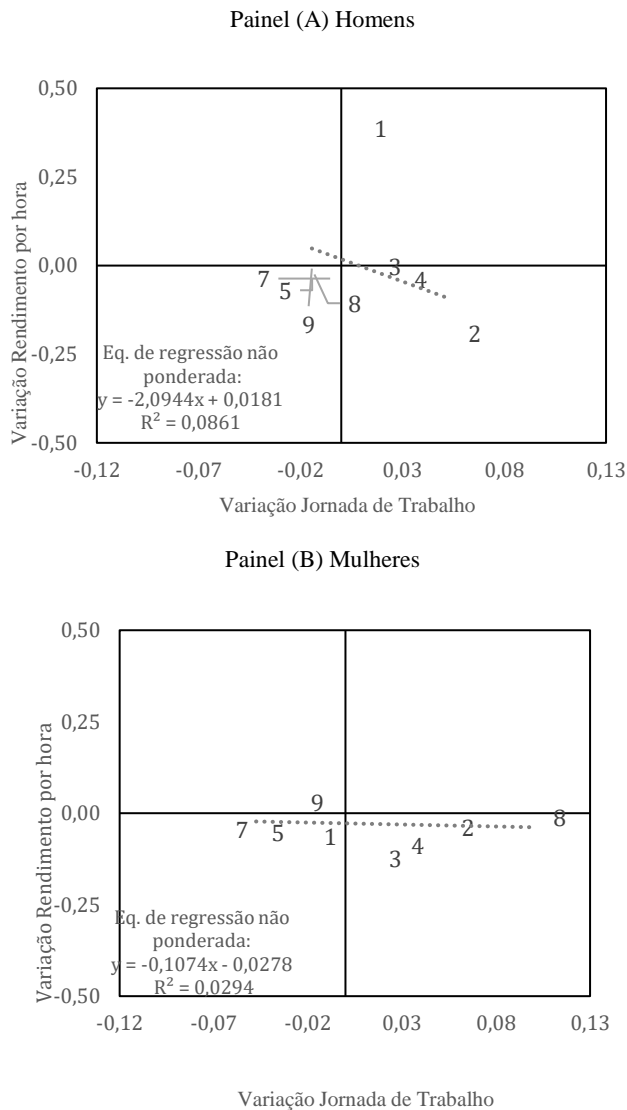
Do total de horas trabalhadas nos grupos ocupacionais, os homens cumpriram maiores jornadas de trabalho em relação às mulheres: especificamente, as mulheres cumpriram cerca de 101.413 horas a menos no ano de 2019 em comparação aos homens. Estes resultados corroboram a literatura discutida a respeito das desigualdades de gênero na jornada e nos rendimentos do trabalho presentes nos grupos ocupacionais (BLAU; KAHN, 2017; DENNING *ET AL.*, 2021). Notam-se as diferenças nos grandes grupos ocupacionais em termos de jornada e rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, pois em uma determinada hierarquia ocupacional, observa-se comportamentos distintos da variação da jornada e dos rendimentos por hora segundo o sexo ao longo do tempo.

---

<sup>6</sup> Para a análise das variações da jornada e dos rendimentos por hora trabalhada ao longo do período de 2012 e 2019, não foram considerados os grandes grupos ocupacionais e setoriais ligados às atividades agrícolas, pois sugerem resultados que refletem à uma realidade não muito compatível com o mercado de trabalho urbano em comparação aos demais grupos ocupacionais e setoriais não-agrícolas.



**Figura 4: Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos por hora do trabalho por grupos ocupacionais**

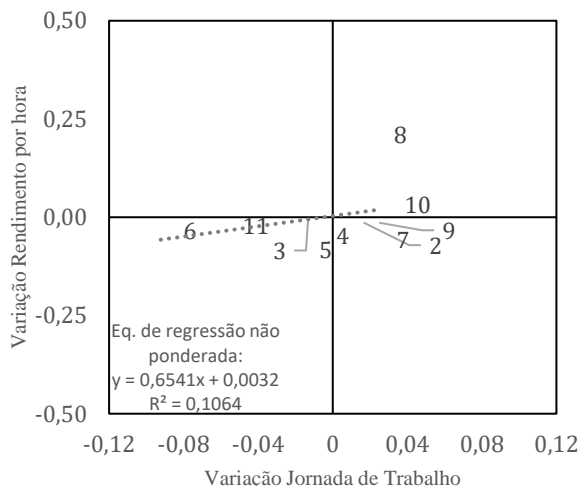


Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

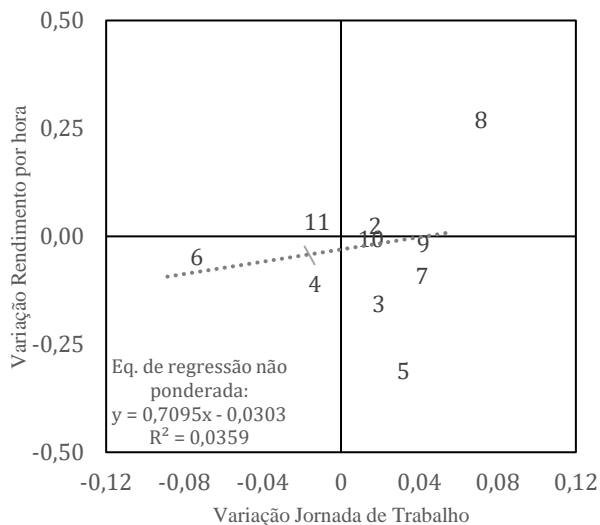
Nota: 1=Dirigentes; 2=Profissionais das Ciências e Intelectuais 3=Técnicos de Nível Médio; 4=Trabalhadores dos Serviços Administrativos; 5=Vendedores e Prestadores dos Serviços e Comércio; 7= Trabalhadores da construção, das artes mecânicas; 8=Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9=Ocupações Elementares.

**Figura 05: Assimetrias de gênero na jornada e nos rendimentos por hora do trabalho por grupos dos setores de atividade**

Painel (A) Homens



Painel (B) Mulheres



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: 2= Indústria; 3= Construção; 4=Comércio, reparação veículos; 5=Transporte, armazenagem, correio; 6=Alojamento, alimentação; 7=Informação, comunicação; 8=Administração pública, defesa, seguridade social; 9=Educação, saúde, serviços sociais; 10= Outros serviços; 11= Serviços domésticos.

Para os grupos dos setores de atividade, observa-se que existe uma relação positiva entre jornada e rendimento por hora, conforme evidencia a Figura 5. Assim como para os grupamentos ocupacionais, nota-se um padrão distinto entre a relação da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho para homens e mulheres.

O setor público apresenta variação positiva da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho, ao longo da década de 2010, para ambos os sexos. Neste setor, 39% e 53% de homens e mulheres, respectivamente, têm diploma de ensino superior, indicando a correlação entre níveis educacionais mais elevados e concomitantemente variação positiva da jornada e rendimentos por hora do trabalho. Mesmo que a proporção de mulheres no setor industrial (16%) e de homens em outros serviços (18%) com ensino superior seja inferior em relação aos ocupados do setor público, os mesmos também foram identificados no primeiro quadrante, contudo as variações positivas da jornada e dos rendimentos por hora são mais brandas.

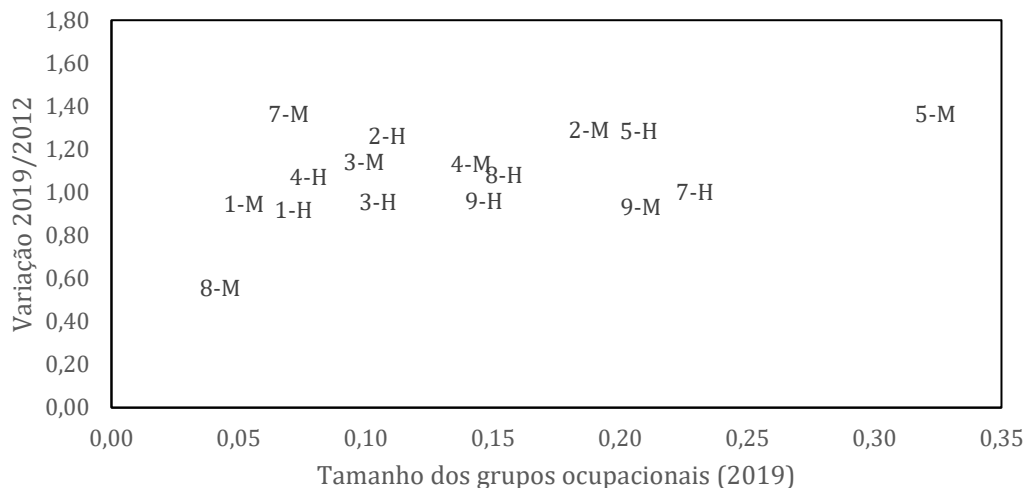
Os grupos setoriais no terceiro quadrante – variação negativa de jornada e dos rendimentos por hora - demandam graus de escolaridade dos trabalhadores inferiores ao ensino superior, especialmente para o sexo masculino. Muitos dos grupos setoriais neste quadrante, como a construção, os diversos tipos de serviços e o comércio demandam mão de obra com baixa qualificação. Seguindo o mesmo padrão dos grupos ocupacionais, por mais que os trabalhadores dos grupos setoriais do terceiro quadrante sejam menos qualificados e apresentam menor variação da jornada e dos rendimentos por hora, ao longo de 2012 e 2019, estes cumpriram em 2019 o maior número de horas totais em relação aos setores de atividade dos demais quadrantes. Conforme já discutido, trabalhadores horistas, auferem rendimentos do trabalho inferiores quando comparados aos indivíduos que cumprem jornadas a tempo integral (GOLDIN, 2014; 2015).

A Figura 6, demonstra que, em 2019, os grupamentos ocupacionais com maior participação masculina eram dos trabalhadores da construção e das artes mecânicas; e dos vendedores e prestadores dos serviços e comércio. No grupamento ocupacional relacionado aos serviços e comércio, as mulheres apresentam um peso ainda maior em relação aos homens. Ao longo da década de 2010, a participação nas ocupações relacionadas ao serviço e comércio aumentou, em média, 29% para os homens e 37% para as mulheres.

Durante o período analisado houve queda da participação dos homens no grupamento ocupacional dos dirigentes. Em 2019, este grupamento apresentou menor participação dos homens quando comparado aos demais grupos ocupacionais. Por outro lado, o grupo ocupacional com menor peso das mulheres é o dos operadores de instalações e máquinas e montadores. Neste grupamento, de 2012 para 2019, a participação feminina caiu, em média, 44%.

De acordo com a Figura 7, em 2019, o setor de atividade com maior e menor participação masculina é o de comércio e reparação de veículos, e serviços domésticos, respectivamente. Em contrapartida, em 2019, as mulheres têm maior peso em postos de trabalho considerados tipicamente femininos: eram maioria nos setores de atividades

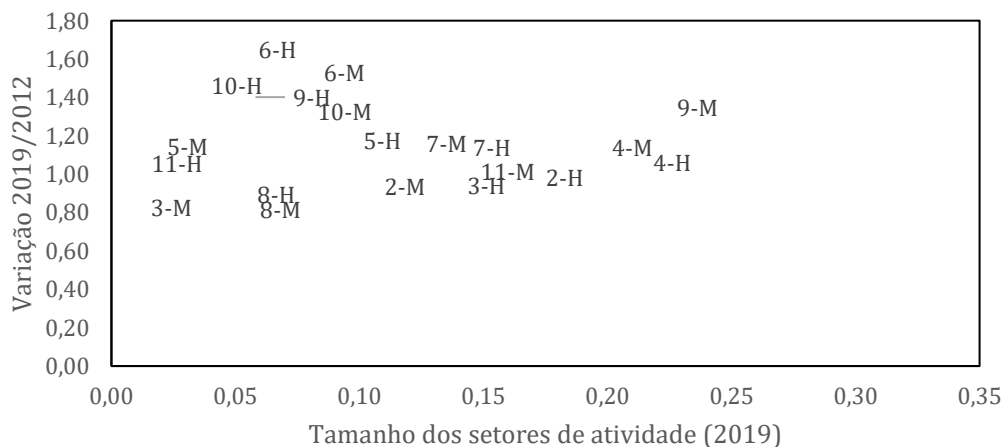
**Figura 6: Tamanho e variação dos grupos ocupacionais**



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: H= Homens; M= Mulheres; 1=Dirigentes; 2=Profissionais das Ciências e Intelectuais 3=Técnicos de Nível Médio; 4=Trabalhadores dos Serviços Administrativos; 5=Vendedores e Prestadores dos Serviços e Comércio; 7= Trabalhadores da construção, das artes mecânicas; 8=Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9=Ocupações Elementares.

**Figura 7: Tamanho e variação dos grupos dos setores de atividade**



Fonte: Elaboração Própria a partir dos microdados da PNADC Anual, 2012- 2019.

Nota: H= Homens; M= Mulheres; 2= Indústria; 3= Construção; 4=Comércio, reparação veículos; 5=Transporte, armazenagem, correio; 6=Alojamento, alimentação; 7=Informação, comunicação; 8=Administração pública, defesa, seguridade social; 9=Educação, saúde, serviços sociais; 10= Outros serviços; 11= Serviços domésticos.

relacionadas à educação, saúde e serviços, e alojamento e alimentação. Ao longo da década de 2010, houve o aumento expressivo da participação feminina nessas atividades. Estes resultados trazem a reflexão da perpetuação de padrões relacionados à segmentação do mercado de trabalho na perspectiva de gênero.

Em síntese, os resultados dessa seção demonstram a tendência decrescente da jornada média de trabalho ao longo da década de 2010. Os dados apontam que as mudanças na composição ocupacional não estão relacionadas a mudanças nos rendimentos por hora do trabalho, ao contrário das mudanças setoriais. Isto sinaliza que na classificação agregada dos setores econômicos que demandam níveis de qualificação mais elevados da mão de obra, a correlação entre jornada e rendimento por hora do trabalho é positiva e o contrário ocorre para setores de atividade que demandam menor qualificação.

Adicionalmente, segundo as características dos postos de trabalho, nota-se que os diversificados arranjos da jornada na estrutura ocupacional e setorial, são mais evidentes do que as assimetrias de gênero intra-ocupacional e intrasetorial. Entretanto, os resultados revelam que as mulheres continuam cumprindo jornadas mais curtas em relação ao seu grupo de referência e, conseqüentemente, auferindo menores rendimentos do trabalho em relação aos homens na maioria das ocupações e dos setores de atividade econômica.

## **Considerações Finais**

Diante do contexto das transformações no mercado de trabalho brasileiro, diversos são os fatores que afetam diretamente a jornada de trabalho remunerada. Elencando alguns deles, englobam-se os fatores demográficos, como o aumento da participação feminina e as mudanças na estrutura etária da mão de obra; fatores estruturais, como a expansão do setor de serviços, a menor participação da atividade industrial e as mudanças tecnológicas; e os fatores conjunturais, como os ciclos econômicos e as alterações na legislação trabalhista. Em um cenário globalizado marcado por importantes alterações nas formas de emprego no que tange à jornada de trabalho remunerada, este artigo buscou avançar em explorar os diversos arranjos da jornada de trabalho entre homens e mulheres segundo as características individuais e dos postos de trabalho. Examinou-se também as variações da jornada e dos rendimentos do trabalho, sobretudo nas formas de inserção ocupacional e setorial, conectada à demanda por qualificação, a fim de verificar os desdobramentos sobre as desigualdades e assimetrias de gênero.

Primeiramente, verifica-se ao longo do tempo a redução da jornada média e dos rendimentos por hora do trabalho. O declínio é mais acentuado para os homens, no entanto é explícita as desigualdades de gênero na média de horas trabalhadas, em que as mulheres cumprem jornadas médias muito inferiores em relação aos homens e concomitante recebem menores rendimentos. Para o caso brasileiro, trabalhos mais flexíveis em relação à jornada de trabalho não se remete à uma ideia positiva, pois menores jornadas ocasionam em penalizações em termos dos retornos nos rendimentos.

Nos grandes grupamentos ocupacionais existem expressivas diferenças nos arranjos da jornada de trabalho, sendo maiores do que as assimetrias de gênero intra-ocupacionais. Os trabalhadores dos grupos ocupacionais ligados às atividades de serviços, apresentam um padrão de jornada de trabalho mais longo em relação aos demais grupos ocupacionais, por exemplo, dos profissionais das ciências e intelectuais em que há grande participação das mulheres. Já para os grupamentos dos setores de atividade econômica, os padrões da jornada se diferem ainda mais do que as assimetrias de gênero. Contrapondo o padrão de gênero na jornada de trabalho, no setor de transporte, armazenagem e correio, as mulheres cumprem jornadas mais elevadas e recebem maiores rendimentos por hora em relação ao seu grupo de referência. Existe também uma forte participação das mulheres em jornadas de trabalho mais extensas no setor de construção.

Apesar das desigualdades de gênero na jornada se mostrarem menores do que os distintos padrões dos arranjos da jornada de trabalho nos grupos ocupacionais e setoriais, é nítido que as mulheres continuam exercendo jornadas de trabalho inferiores aos homens na maioria dos postos de trabalho. Isto indica que, apesar de todos os avanços obtidos pelas mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, os padrões das desigualdades de gênero na jornada ainda se perpetuam.

A partir da análise das variações da jornada e dos rendimentos do trabalho, ao longo da década de 2010, é identificado que as mudanças na composição ocupacional não estão relacionadas às mudanças nos rendimentos por hora. O contrário acontece na classificação agregada dos setores de atividade econômica: variações positivas na associação entre jornada e rendimento por hora do trabalho nos grupamentos setoriais que demandam mão de obra mais qualificada e vice-versa para os setores de atividade que contém trabalhadores com menores níveis de escolaridade.

Na classificação agregada dos setores de atividade, o setor público apresenta variação positiva da jornada e dos rendimentos por hora do trabalho para homens e mulheres ao longo do período analisado. Neste setor, os ocupados são mais qualificados, indicando a correlação entre níveis educacionais mais elevados e concomitantemente crescimento da jornada e rendimentos por hora do trabalho ao longo da década analisada. Por outro lado, os setores do terceiro quadrante - que apresentam baixa variação de jornada e dos rendimentos por hora - demandam menor qualificação. No entanto, em 2019, os trabalhadores dos grupos setoriais desse quadrante cumpriram o maior número de horas totais em relação aos demais setores de atividade, especialmente os homens presentes nos diversificados tipos de serviços e no comércio.

Embora a assimetria de rendimentos entre os homens e as mulheres tenha diminuído na maioria dos setores ao longo do tempo, os dados reforçam a segmentação por gênero no mercado de trabalho. Apesar dos maiores níveis de qualificação e do aumento expressivo da participação feminina no mercado de trabalho, especialmente em postos de trabalho considerados tipicamente femininos, como nos setores de atividades de educação, saúde e serviços sociais, ao longo da década analisada, as mulheres cumprem menores jornadas e auferem baixos rendimentos comparadas aos homens. Existe também uma forte desigualdade de gênero em posições ocupacionais hierárquicas mais altas, como é o caso

de dirigentes e gerentes, devido às recompensas desproporcionais em termos de jornada e dos rendimentos por hora entre homens e mulheres.

Analisando o tamanho e as variações dos grupos setoriais e de ocupações, de 2012 para 2019, o grupamento ocupacional que envolve os serviços e o comércio apresenta grande participação de ambos os sexos, porém as mulheres possuem um peso ainda maior e crescente ao longo da década. O setor de atividade com menor participação masculina é o de serviços domésticos. Neste setor, as mulheres exercem longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, apresentam maiores sobrecargas de trabalho frente aos homens. Em 2019, as mulheres eram sobrerrepresentadas em postos de trabalho considerados tipicamente femininos, como nos setores de atividades relacionadas à educação, saúde e serviços, e de alojamento e alimentação.

Devido às variações na estrutura ocupacional e setorial decorrentes do recente processo de reestruturação produtiva conjuntamente com a expansão da participação do setor de serviços e globalização tardia, no Brasil, processos de trabalho cada vez mais automatizados acabam afetando os postos de trabalho menos intensivos em capital humano, como as tarefas de rotina, manuais ou cognitivas. Diante do surgimento de novas formas de trabalho impulsionadas pelos avanços tecnológicos com arranjos de jornada diversificados, é consensual na literatura econômica (AUTOR; LEVY; MURMANE, 2003; PIASNA, DRAHOKOUPIL, 2017) que as atividades desenvolvidas por mulheres – tarefas repetitivas e rotineiras, por exemplo – são as mais prejudicadas pelas mudanças tecnológicas.

As teorias de desigualdade de gênero (BIANCHI, 2011; SILVEIRA; LEÃO, 2020) mostram, por exemplo, que as mulheres que precisam conciliar trabalho-família, tendem a escolher empregos com menores jornadas de trabalho e exposição a riscos, embora a escolha do trabalho em meio período para conseguir cumprir as tarefas de cuidado possa não ser totalmente voluntária. Tal relação mostra que devido à divisão tradicional do trabalho, as mulheres dedicam a maior parte do seu tempo em tarefas domésticas e de cuidados e, conseqüentemente, investem pouco em treinamento em relação aos homens. Desta forma, as mulheres possuem maiores chances de estarem em empregos com duração parcial de trabalho, ocupações que demandam baixa escolaridade e, conseqüentemente, são as mais afetadas por maiores penalidades nos rendimentos do trabalho (BLAU; KAHN, 2017).

Um possível tema na agenda de pesquisa é aprofundar a discussão a respeito da difícil conciliação do trabalho-família para as mulheres, uma vez que as mesmas possuem grandes chances de exercerem jornadas de trabalho a tempo parcial involuntário. Buscar a formulação de políticas públicas para essas questões é de extrema relevância, em virtude das assimetrias de gênero no mercado de trabalho brasileiro. E, assim, apontar possíveis direcionamentos para que as mulheres não sejam acometidas de maneira negativa pelo futuro do trabalho.

## Referências

AUTOR, D.H., LEVY, F., MURNANE, R.J. The skill content of recent technological change: an empirical exploration. **Quarterly Journal of Economics**, n.118, p.1279-1333, 2003.

BELL, D.N.F; BLANCHFLOWER, D. G. Underemployment in the US and Europe. **NBER WORKING PAPER SERIES**. n. 24927, p. 1-44. 2018.

BLAU, F.; KAHN, L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. **Journal of Economic Literature**, v.55, n.3, p.789–865, 2017.

BIANCHI, S. Changing families, changing workplaces. **Future Child**, v. 21, n.2, p.15- 36, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1353/foc.2011.0013>

BIEWEN, M.; PLÖTZE, D. **The Role of Hours Changes for the Increase in German Earnings Inequality**. Discussion Paper Series, **Institute of Labor Economics (IZA)**, n., 11634, p. 1-28, 2018.

BRUSSEVICH, M.; DABLA-NORRIS, E; KAMUNGE, C. KARNANE, P.; KHALID, S; KOCHHAR, K. **Gender, Technology and Future of Work**. International Monetary Fund (IMF), Staff Discussion, n. 2018/007, p. 1-36, 2018.

CHAHAD, J. P. Z. O mercado de trabalho brasileiro 2012/2019: Retrospectivas e Perspectivas. Temas de Economia Aplicada, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), 2019.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão. Instituto de Economia, Unicamp, n. 383, 2020.

CUCO, I. H. Informalidade no mercado de trabalho: uma análise da transição ocupacional no Brasil entre 2012 e 2019. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 2020.

DENNING, J T.; JACOB, B.; LEFGREN, L; LEHN, C V. **The Return to Hours Worked Within and Across Occupations: Implications for the Gender Wage Gap**. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, n. 25739, p.1-55, 2021.



FAGAN, C; NORMAN, H.; SMITH, M; MENÉNDEZ, M. C. G. In search of good quality part-time employment. In: International Labour Office. **Conditions of Work and Employment Branch**. Geneva: ILO. 2013.

GARCIAS; M. D.; KASSOUF, A. L. Efeito da qualificação adequada sobre a satisfação profissional dos jovens brasileiros. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 2 (75), p. 439-457, 2022.

GOLDEN, L.; ALTMAN, M. Why Do People Overwork? Over-supply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences *In*: BURKE, R.; COOPER, C. (Ed.) **The long work hours culture**: causes, consequences and choices. Emerald Group Publishing, 2008.

GOLDIN, C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. **American Economic Review**, v. 104, n. 4, p.1091–119, 2014.

GOLDIN, C. **Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay**. Center for American Progress, p. 1-27, 2015.

GUSSO, D. A. Níveis e Estruturas de Emprego no Brasil: algumas pistas para uma agenda de pesquisa. Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada (Ipea), **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, Brasília, n. 23, p.67-78, 2012.

HOWELL, D.; HOUSTON, E.; MILBERG, W. **Demand Shifts and Earnings Inequality**: Wage and Hours Growth by Occupation in the U.S., 1970-97. Center for Economic Policy Analysis, CEPA Working Paper Series II, n. 6, p. 1-71, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Teletrabalho e trabalho por meio das plataformas digitais 2022. IBGE, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Boletim Mercado de Trabalho, n. 66, p. 1-35, 2019.

IKUTA, C. Y. S.; MONTEIRO, G. P. P. Ocupados, mas insatisfeitos: uma análise do crescimento da subocupação no Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, Ed. Mercado de Trabalho: Novos Olhares, n. 16, p. 1-10, 2019

KON, A. Reestruturação Produtiva e Terciarização No Brasil. **Revista Nova Economia**, v. 7, n.1, p. 149-179, 1997.

KON, A. O futuro do mundo do trabalho: impactos do novo paradigma tecnológico. **Cadernos Adenauer** (São Paulo), v. 1, p. 187-214, 2020.

KREIN, J. D.; MANZANO, M.; TEIXEIRA, M. Trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador/Recife, v. 47, n. 256, p. 293-317, 2022.

KREN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores = Flexibilization of work relations: insecurity for workers. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, 2018.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v.30, p. 77-104, 2018.

DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009

LEE, S.; SCHMIDT-KLAU, D; VERICK, S. The Labour Market Impacts of COVID-19: A Global Perspective. **The Indian Journal of Labour Economics**, n.63, p. 11-15, 2020.

LINS, V. F.; SILVA, A. O. As reformas trabalhistas no mundo: a flexibilização no tempo de trabalho e na remuneração como vetor de precarização. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, p. 481-513, 2019.

LÓPEZ BÓO, F.; MADRIGAL, L; PAGES, C. **Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country**. Inter-American Development Bank, Research Department Working Papers, n. 664, p. 1-31, 2009.

MACHADO, D. C.; MACHADO, A. F. Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais. **Ensaio FEE**, v. 31, n. 2, p. 395-430, 2010.

MENDONÇA, T. G; LIMA, J. E; LIMA, J. R. F. LÍRIO, V.S.; PEREIRA, V. F. Determinantes da inserção de mulheres jovens no mercado de trabalho nordestino. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, p. 162-174, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009.

OTOBE, N. **Gender and the informal economy: Key challenges and policy response**. Employment Working Paper, nº. 236, International Labour Office – Geneva: ILO, 2017.

PIASNA, A., DRAHOKOUPIL, J. Gender inequalities in the new world of work. *European Review of Labour and Research*, **Transfer: European Review of Labour and Research**, v.23, n.3., p. 1-23, 2017.

DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258917713839>

ROCHA, C. S. C.; TATSCH, A. L.; CÁRIO, S. A. F. Mudança estrutural e seu impacto na produtividade: uma análise da ascensão do setor de serviços na economia brasileira. **Economia Ensaios**, v. 33, p. 26-45, 2019.

RODRIGUES, F. D. M.; SANTOS, J. M.; SILVA, P. S. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. **Revista da ABET**, v. 19, n. 1, p. 163-84, 2020.

SANROMÁ, E.; RAMOS, R.; SIMÓN, H. How Relevant Is the Origin of Human Capital for Immigrant Wages? Evidence from Spain. **Journal of Applied Economics**, v. XVIII, n. 1, p. 149-172, 2019.

DOI: [https://doi.org/10.1016/S1514-0326\(15\)30007-6](https://doi.org/10.1016/S1514-0326(15)30007-6)

SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; RUSSO, F. **Trabalho e Renda**. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise**. Brasília: IPEA, 2022.

VENTURI, G.; TORINI, D. **Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil**. Programa de Emprego Jovem Departamento de Política de Emprego. Organização Internacional do Trabalho, n. 25. Genebra: OIT, 2014.