

O EFEITO DA CRISE ECONÔMICA BRASILEIRA DE 2014 SOBRE O TRABALHO DECENTE: HÁ DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES?

PROFA. DRA. ALINE CRISTINA DA CRUZ¹

PROFA. DRA. RAQUEL RANGEL DE MEIRELES GUIMARÃES²

RESUMO: Avalia-se o impacto da crise brasileira, de 2014, sobre a probabilidade de transição ocupacional de indivíduos em trabalhos decentes para o desemprego, inatividade e empregos, com ênfase ao viés de gênero, entre 2012 e 2017. Usa-se o Modelo de Busca por Trabalhos *Sweatshop* (Precários) e Decentes e os métodos de Tabelas Multiestado e Modelos Logit Multinomial. Apesar dos avanços educacionais, as trabalhadoras são mais propensas ao desemprego e a empregos fora do escopo da legislação trabalhista e da previdência social, e de regulamentos e acordos coletivos relevantes.

Palavras-chave: Trabalho decente; crise; trabalho precário; viés de gênero.

ABSTRACT: It is evaluated the impact of the Brazilian crisis of 2014 on the probability of occupational transition of individuals in decent jobs for unemployment, inactivity and jobs, with emphasis on gender bias, between 2012 and 2017. The Search Model is used by *Sweatshop* (Precarious) and Decent Work and the Methods of Multi-Statistical Tables and Multinomial Logit Models. Despite educational advances, women workers are more prone to unemployment and jobs outside the scope of labor legislation and social security, and to relevant regulations and collective bargaining agreements.

Keywords: Decent work; crisis; precarious work; gender bias.

Área Temática: Demografia

¹ Profa. Associada, Depto. Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Planejamento e Território, Universidade Federal de São João del Rei, e-mail: alinecruz@ufsj.edu.br

² Profa. Adjunta, Departamento de Economia, Universidade Federal do Paraná, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. E-mail: raquel.guimaraes@ufpr.br

1 INTRODUÇÃO

Em períodos de recessão econômica, a taxa de desemprego tende à trajetória crescente, assim como há maior incidência de empregados formais transferidos para a informalidade e aumento da parcela de desempregados por emprego precário (STIGLITZ, 2013; MAIER, 2011; MROZOWICKI, 2013). As crises econômicas contribuem para a precarização das condições de trabalho e redução da produtividade e dos rendimentos salariais. O resultado é que o mercado de trabalho, diante do baixo desempenho da economia e do pouco comprometimento com as classes menos favorecidas, sobretudo, inseridas na informalidade, pode enfrentar maior déficit de trabalho decente (BALTAR; LEONI, 2016; BLOOM, MCKENNA E PRETTNER, 2018).

O Brasil, país emergente e nona economia do mundo, perdeu duas posições no ranking, em 2018 (FMI, 2018) enfrenta a pior recessão econômica brasileira. É o resultado das incertezas políticas e equivocadas políticas econômicas, do processo de impeachment da presidenta Dilma Rousseff e dos escândalos de corrupção (SOARES, 2017). Abandona-se o cenário de 2004 a 2013, quando a trajetória do mercado de trabalho nacional era componente importante do crescimento com inclusão social (BALTAR; LEONI, 2016). Em 2018, a taxa média de desocupados foi de 11,6%, com retração anual da renda real do trabalho e dos salários, e acréscimo de 560 mil trabalhadores em ocupações informais (OLIVEIRA, 2017). Mais de um quarto dos trabalhadores brasileiros estavam sem registro formal, em 2018, sendo que, em quatro anos, o país perdeu 3,7 milhões de postos de trabalho com carteira assinada. Esse aumento da informalidade traz incertezas ligadas à direção dos fluxos de trabalhadores (CORSEUIL, POLOPONSKY, FRANCA, 2017).

Trata-se de um panorama socioeconômico na contramão da defesa e promoção pela *International Labor Organization* (ILO) do trabalho decente, pleno e produtivo, para mulheres, homens, jovens e pessoas com deficiência. Em meio à retração econômica grave, a Reforma Trabalhista, aprovada, em 2017, não tem cumprido a promessa do Governo de criação de dois milhões de empregos. Segundo Reymão e Pinheiro (2018), a Lei 13.467/2017 viabilizou a negociação de alguns direitos, o que contribui para a geração de ocupações contrárias às premissas de trabalho decente, sem garantia de igualdade material e com possibilidade de aumento da desigualdade social.

Elevar a representatividade de trabalhos decentes vai ao encontro da manutenção do bem-estar da sociedade, da superação da pobreza e redução das desigualdades sociais, e garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável (RIBEIRO E BERG, 2016; ILO, 2015). Afinal, a crise não se distribui de forma homogênea, recaindo mais intensamente sobre pobres, menos qualificados, mulheres, jovens, idosos, crianças, imigrantes e minorias étnicas. São segmentos populacionais mais suscetíveis aos custos de ajustamento da economia (WOO ET AL., 2001) e às penalizações em forma de segmentação, discriminação, estigmas e estereótipos, principalmente, em países em desenvolvimento (MAIER, 2011), incluindo canais de discriminação por nacionalidade, incapacidade e idade (ILO, 2016).

Sobre o viés de gênero, Evans e Gibbs (2009) destacam que, para a ILO, o distanciamento da relação de emprego padrão/decente afeta homens e mulheres, de maneira diferente, a despeito dos progressos obtidos na ruptura das divisões sexuais tradicionais de trabalho. Os tipos de empregos ocupados por mulheres ainda são desproporcionalmente precários, com risco maior que a média de horas curtas, baixa remuneração e acesso limitado a benefícios, havendo ainda persistente disparidade salarial entre homens e mulheres. Além disso, as depressões econômicas reforçam a necessidade de combate aos entraves à inserção laboral feminina, à visibilidade da mulher em diferentes ocupações e ao dualismo espaço produtivo/espaço reprodutivo e trabalho profissional/trabalho doméstico (NEVES, 2013). Apesar dos avanços educacionais, as trabalhadoras são mais propensas ao desemprego e a empregos fora do escopo da legislação trabalhista e da previdência social, e de regulamentos e acordos coletivos relevantes, resultando em baixo aproveitamento da capacidade laboral feminina e em sua inserção em ocupações não decentes.

São várias as investigações do impacto de crises econômicas sobre o mercado de trabalho, incluindo ênfases às probabilidades de transição entre os status ocupacionais (GUIMARÃES, 2013; REIS E ÁGUAS, 2014). No entanto, a literatura sobre os efeitos da crise atual sobre o mercado laboral

brasileiro, sobretudo, para a população feminina, é limitada. Além disso, há evidências de que os efeitos das crises sobre os mercados de trabalho são distintos entre os países (EICHHORST et al., 2010) e entre setores, principalmente, devido às particularidades de estrutura econômica e arranjos institucionais (CHOUDHRY et. al., 2012).

Diante do exposto, o objetivo principal é avaliar o impacto da crise econômica e política brasileira, iniciada em 2014, sobre a probabilidade de transição ocupacional de indivíduos em trabalhos decentes para o desemprego, inatividade e empregos, com ênfase ao viés de gênero, entre 2012 e 2017. Especificamente, pretende-se: a) Identificar, anualmente, após a evasão do emprego decente, a direção de status ocupacional (inatividade, desemprego, emprego precário) de maior representatividade; b) Avaliar, empiricamente, as probabilidades de transição entre homens e mulheres, entre as categorias ocupacionais, a partir de variáveis de controle sociodemográficas de idade, escolaridade, raça e macrorregião geográfica.

Para tal, o estudo conta com a segunda seção de revisão de literatura relacionando os constructos trabalho decente, precariedade e vulnerabilidade ocupacional com ênfase a recessões econômicas e ao viés de gênero. A terceira seção detalha os instrumentais analíticos e a base de dados, seguida da seção de discussão dos resultados.

2. O TRABALHO DECENTE E O VIÉS DE GÊNERO

No cenário de fragilidade econômica, é preocupante a possibilidade da maior incidência de empregos desregulamentados, temporários, precários e vulneráveis (CACCIAMALI E TATEI, 2016; PRONI, GOMES, 2015). Do ponto de vista do trabalho decente, segundo a Agenda para o Trabalho Decente do Brasil (ILO, 2006), o conceito é multidimensional e interdisciplinar. O trabalho decente se dá em regime de liberdade e com representatividade e diálogo social, em ambiente seguro, com remuneração justa e equidade salarial e de valor, viabilizando tempo para descanso e lazer e vida digna e saudável. A premissa é de acesso aos direitos fundamentais do trabalho, a saber: liberdade sindical; proteção social; negociação coletiva; liberdade de escolha do trabalho e ausência de qualquer forma de discriminação (gênero, raça, aparência física, etc.).

No caso da mão de obra feminina, a ILO (2018) destaca que os indicadores estatísticos para mulheres de participação na mão de obra, desemprego, emprego informal e pobreza no trabalho revelam sua menor probabilidade de compor a força de trabalho em relação aos homens (BARBOSA, 2014). Segundo Baltar e Leoni (2016), entre 2004 e 2013, o Brasil conviveu com menores taxas de desemprego, embasadas, majoritariamente, na maior redução na taxa de participação do que pela maior criação de novas oportunidades de trabalho. No ano anterior à crise, as taxas de desemprego eram de 8,5% para mulheres e 5% para homens, e, entre os ocupados do sexo masculino, 16,8% estavam sem carteira. Observando-se as mulheres, o percentual cai para 12%, com a ressalva de que a formalização atingiu os mais jovens de ambos os sexos. Além disso, a remuneração relativa das mulheres diminuiu entre os empregados de estabelecimentos e aumentou entre os trabalhadores por conta própria, provavelmente, pelas práticas empreendedoras (de necessidade), reduzindo as diferenças de rendimento por posição na ocupação, entre 2004 e 2013.

A discussão sobre viés de gênero ganha marco institucional e olhares distintos e complementares da literatura teórico-empírica. Majid (2001) destaca que os vieses de gênero são refletidos em todas as dimensões, atingindo direitos trabalhistas, emprego, segurança e representação. Do ponto de vista do tempo médio de permanência no trabalho decente, entre 2003 e 2006, Guimarães et. al. (2010) mostram que, no Brasil,³ houve melhora, todavia, com acentuação dos diferenciais por sexo, traduzidos em avanços para os homens e retrocessos para as trabalhadoras. Inferindo especificamente sobre transição ocupacional, precariedade, crise internacional e emprego decente, Cruz e Guimarães (2017) atestam que a proporção de mulheres transferida de postos decentes para

³ Trabalhos decentes: aqueles não correspondentes à nenhuma das posições ocupacionais a seguir: sub-remunerados (conforme salário mínimo e jornada de trabalho); trabalhadores autônomos sem contribuição para a previdência e com rendimento abaixo de dois salários mínimos; e c) empregados domésticos sem carteira e com salário abaixo de um salário mínimo.

precários supera a parcela masculina, em todos os intervalos anuais, entre 2007 e 2015. Considerada a população anual em empregos decentes, em média, 9,71% encontram-se, um ano após, em empregos precários, sendo a média masculina de 8,33% e inferior a nacional. Os resultados das mulheres são mais agravantes, principalmente, nos períodos pós-crise: 2009-2010, e entre 2015 e 2016: 12,84% e 10,31%, respectivamente

Proni e Rocha (2010) informam que o déficit brasileiro de trabalho decente para mulheres era de 46,6% da PEA feminina e de 31,8% da PEA ocupada precariamente, em 2007. Para 2008, Proni (2013) e Bruschini (2007) são convergentes, pois, a despeito do equilíbrio entre os sexos nos postos informais com rendimentos mensais inferiores ao salário mínimo (mais de 8 milhões), 40% da população feminina ocupada e um terço dos homens ocupados estavam em trabalhos precários. Maier (2011) ressalva que, no cenário de dinamismo econômico, o emprego dos homens sempre cresce mais rápido em relação ao feminino. As mulheres estão mais propensas às demissões em massa e à menor inclusão nas medidas de negociação coletiva. Há probabilidade relativamente mais alta para a mulher mãe manter-se desempregada com filho pequeno, com maior dificuldade de retornar ao mercado de trabalho (GUIGINSKI, WAYMAN, 2016).

A precariedade inclui desemprego crônico, subemprego, informalidade, baixos salários e/ou desproteção social, traços usados por Olinto (2012) e Oliveira e Olinto (2014) na caracterização do “trabalho precário tipicamente feminino”. São vagas sobre-representadas por mulheres e em diferentes posições na família, atuando no trabalho doméstico, para membro da família sem remuneração, para consumo próprio e/ou sem carteira.

Em abordagem qualitativa, Giorgian (2013) atesta a total insatisfação de lideranças femininas de onze países, incluindo o Brasil, dado que a escolaridade da mulher não é determinante linear de sua ocupação e de seu rendimento. Discute-se a subocupação feminina no setor informal, a baixa proporção de trabalhadoras em cargos de chefia e liderança e a subvalorização de sua atividade produtiva. Inclui-se as restrições econômicas do acesso limitado ao mercado de trabalho e as situações de descompromisso e desagregação familiar, cujo resultado é o crescente número de mulheres chefes familiares (BULGACOV ET AL., 2017).

Na Psicologia, Athanasou (2010) define o viés de gênero como forma de tratamento injusto, na contramão do trabalho decente, e obstáculo ao desenvolvimento das carreiras, fonte de distinção salarial e de intimidação sexual no local de trabalho. À luz do Direito do Trabalho, Ribeiro e Obregón (2018) discutem a valorização da aparência física, como influência de fatores culturais e históricos, e os reflexos em termos de não-igualdade de tratamento e de oportunidades nas relações trabalhistas.

Sobre o trabalho doméstico, Sanches (2011) ressalta preconceito, estereótipo, discriminação de gênero e raça, invisibilidade, desvalorização, exploração infantil, assédio moral e sexual, baixa remuneração, más condições de trabalho e alto risco à saúde, à integridade física e à informalidade. O maior desafio é a falta de reconhecimento, e de proteção social e a baixa filiação sindical. Um terço cumpre carga horária semanal acima do definido pela lei trabalhista brasileira e integra o setor informal (ARAÚJO, 2014). Segundo Guarnizo e Rodrigues (2017), são, em sua maioria, mulheres migrantes rurais, pobres, muitas vezes, de grupos minoritários étnico-regionais. Ribeiro e Berg (2010) acrescentam que as domésticas são rotuladas como “inativas”, frente ao preceito de emprego produtivo tradicional e perpetuador de desigualdades.

Outro traço da realidade feminina é o empreendedorismo de necessidade (SILVA, 2008), estratégia diante da instabilidade dos vínculos empregatícios e da incapacidade de absorção pela economia formal do excedente de mão de obra resultante da depressão econômica (KREIN, 2013), salvo outros motivos individuais. São formas do “trabalho de crise”, “emergência”, e, portanto, precárias, atingindo autônomos, trabalhadores temporários, domésticos, freelancers, subcontratados (BELTRÃO; OLIVEIRA, 2018; BETTI, 2016). As mulheres prevalecem entre os empreendedores de necessidade, e os homens são empreendedores de oportunidade. Vulnerabilidade que inclui baixo poder aquisitivo, pouca qualificação, carência de políticas de capacitação, monitoramento e apoio técnico, barreiras ao microcrédito e necessidade de ações afirmativas (TAVARES, DOBBER, MOURA, 2015).

Avaliando a brasileira empreendedora, Bulgacov et al. (2017) identificam postos de emprego do tipo parcial, precarizados e/ou desregulamentados e elencam as imposições sociais, nas economias mais pobres e em desenvolvimento, de que a função principal da mulher são afazeres domésticos e o papel reprodutivo. A categorização das atividades femininas envolve subvalorização do trabalho, empecilho, portanto, à efetivação em cargos de melhor qualidade (GUIGINSKY, WAJNMAN, 2016). A mulher está mais propensa a: empregos privados assalariados; menores valores de salários-hora, menor tempo de permanência no emprego, e ao desemprego. Além disso, a presença de filhos incorre em menores probabilidades de participação no mercado de trabalho e em maior probabilidade de inserção em postos precários ou como autônomas, cumprindo jornada parcial.

Quanto aos segmentos brasileiros deficientes de emprego decente, Gonçalves e Ganaka (2017) discutem a metalurgia, realçando a crise atual e os vieses inter e intragênero, por região brasileira. As mulheres estão mais presentes em cargos “não decentes”, sendo destaque o subsetor de Eletroeletrônico, com pior remuneração intrasetorial, maior diferencial salarial, alto índice de rotatividade e tarefas repetitivas.

Percebe-se, portanto, o alinhamento entre as literaturas nacional e internacional sobre déficits de trabalho decente, informalidade crescente e precarização dos postos de emprego e os efeitos negativos sobre-representados para mulheres, sobretudo, em nações em desenvolvimento. As brasileiras enfrentam a realidade do trabalhador autônomo e do empreendedorismo de necessidade, os estereótipos e a informalidade dos empregos domésticos. Ademais, as formas de discriminação e segmentação vivenciadas pela mulher no mercado laboral agravam-se em razão de poder aquisitivo, qualificação, idade, posição familiar e maternidade.

3. A SEARCH MODEL OF SWEATSHOP JOBS AND DECENT WORK

A abordagem dos modelos de *Job Search*, modelos de Busca pelo Emprego (MORTENSEN, 1990; BURDETT E MORTENSEN, 1998; MORTENSEN, 2000), no seu formato básico, conforme destacam Cahuc (2014), adaptado-se ao objeto de estudo dessa pesquisa: a escolha ótima entre desemprego, inatividade e ocupação (precária ou decente) depende de específicos parâmetros intrinsecamente ligados ao cenário geral do mercado de trabalho e às características (observáveis e não observáveis) da mão de obra. O modelo de Busca pelo Emprego, em momentos de recessão econômica, atesta a maior transição de indivíduos de ocupações decentes para precárias e do desemprego para a inatividade, em razão de: redução do salário reserva, elevação dos custos de procura, menores taxas de saída do desemprego, maior duração do desemprego para grupos mais vulneráveis e menores taxas de recebimento de oferta de trabalho,

No entanto, o modelo básico de *Job Search* considera apenas a oferta de trabalho. Já Chau (2016) apresenta um modelo canônico de tempo contínuo de *Search On-The-Job*, comparando trabalhos do tipo *sweatshop*⁴, uma proxy de empregos precários e os postos decentes⁵. Essa é a abordagem suporte dessa pesquisa, tendo em vista a interligação entre trabalhadores e empresas. A proposta é delinear as razões da inserção de trabalhadores em empregos *sweatshop*, com compensação insuficiente, e adoção pelos empregadores, de forma consciente, de condições de trabalho ineficientes/precárias. O modelo contribui ao considerar a capacidade de busca no trabalho efetivamente escolhida pelos empregadores, ao contrário dos modelos tradicionais de busca de emprego, cuja probabilidade de recebimento de oferta de emprego é endogeneizada, enquanto decisão de investimento balizada pelas despesas de procura de trabalho (ROGERSON ET AL., 2005, BENHABIB E BULL, 1983).

Essencialmente, os *sweatshop Jobs* distorcem a distribuição de renda no mercado de trabalho, em benefício dos empregadores, e promovem queda da eficiência geral. As condições de exploração

⁴Precarização do trabalho presente nas “fábricas de suor”, cujas jornadas de trabalho ultrapassam 15 horas diárias, com risco à segurança dos trabalhadores ((JACQUES, SANTOS, ORCHARD, 2016; JACQUES, 2015).

⁵Ambiente de trabalho com baixos salários e condições insalubres ou opressivas, com riscos de segurança ou saúde e de trabalho infantil ou salarial. Termo usado, na Inglaterra, desde 1850, para descrever o trabalho monótono com salários muito baixos (*United States Government Accountability Office* (USGAO, 1994).

trabalhistas geram um custo de utilidade do trabalhador fundamentado em dois aspectos. O primeiro é o custo de produtividade do trabalho, dadas as negligências de segurança e saúde. O segundo é o custo de mobilidade vertical, dada a limitação de perspectivas de busca no trabalho impostas por empregadores. Soma-se os transtornos psicológicos, impedimentos físicos de saúde e a mobilidade de rendimentos, em geral, entre trabalhadores de baixos salários. Sobre as estratégias de empregadores de impedimento às renúncias de emprego voluntárias, enumera-se: cobrança de depósitos salariais, limites contratuais explícitos de demissão, requisitos de aprovação de demissão, atrasos no pagamento de salários e barreiras à recuperação de atrasos salariais, após a demissão, além da dedução do salário do mês atual, da apreensão de certificações de emprego e de ameaças verbais e físicas, entre outros.

a) Para tal, considera-se uma lista de pressupostos. Há variação de custo de contratação e os salários são endógenos e determinados unicamente pelas condições de exploração. Há livre entrada e saída apenas para empregadores. Os trabalhadores aceitam/rejeitam a oferta recebida, dependendo da natureza trabalho, da taxa de ofertas alternativas de emprego e da distribuição salarial das ofertas alternativas. E buscam maximizar o valor esperado global do contrato vitalício de uma oferta de emprego (W), ao longo da vida do fluxo estocástico de utilitária instantânea- $u(t)$ -, à taxa de preferência temporal (r), dependente do lucro $y(t)$ e da desutilidade do trabalho $e(t)$;

Os status de emprego são: *sweatshop*, decente e desemprego, sendo inferiores à probabilidade de avanço no emprego e à frequência (α) de ofertas de trabalho dos empregados *sweatshop*, cuja desutilidade do emprego é mais alta e igual à desutilidade do desempregado, superiores, portanto, à desutilidade do indivíduo no emprego decente. A renda do desempregado é positiva ou nula, e igual à sua utilidade instantânea. Ademais, para dado valor de W , o mínimo é W_u , compensador do custo de desutilidade com o emprego, deduzidos os salários potenciais, no processo de busca pelo emprego.

A taxa de oferta do trabalho segue um processo de Poisson com parâmetro específico do estado de emprego, sendo a taxa de destruição de trabalho exógena e comum a ambos os tipos de ocupações (δ). Já a função de tecnologia $\Psi(N, v)$ é homotética e monotonicamente positiva e define as vagas de emprego e o número de candidatos ao emprego.

As escolhas dos trabalhadores de maximização do valor esperado, descontado do fluxo de lucros, envolvem duas decisões. A primeira envolve a definição do valor de contrato (W) para divulgação, de relação direta com o número de novos recrutados. A segunda parte do estabelecimento das condições de trabalho, considerando-se as despesas – $y_i(W)$, relacionadas diretamente à retenção dos trabalhadores, após a contratação. Do ponto de vista do estímulo à retenção, se os empregos *sweatshop* e decente coexistem, um valor de contrato crítico endógeno separa ambos, não havendo a possibilidade de que os valores contratuais de trabalho *sweatshop*, em situação de equilíbrio, superem os de trabalho decente.

Diante disso, há uma proporção de ofertas de trabalho com baixos valores de contrato, inferiores, portanto, ao valor crítico, enquanto a outra parcela é de ofertas de trabalho decente. Já o valor de fluxo do emprego depende: i) da utilidade instantânea; ii) da possibilidade de perdas de capital devido às diferenças exógenas entre cada valor esperado global de contrato de oferta de emprego (W_i) e a situação de desemprego (W_u) à taxa de destruição do trabalho (δ); e de ganhos de capital via separação voluntária, após busca on-the-job de sucesso. Adicionalmente, o menor conjunto de ofertas de emprego, cujo valor é W , coincide com o valor do desemprego. Ademais, os parâmetros v e N endógenos definem três variáveis relevantes: i) o contingente populacional na busca pela oportunidade de emprego; ii) a taxa de oferta de trabalho (α); e iii) a definição da correspondência entre empregador-trabalhador, dependente, por sua vez, da parcela de ofertas de emprego para candidatos a emprego, isto é, da razão entre v e N .

Os trabalhadores do tipo *sweatshop* são de contratação menos dispendiosa, excluindo as oportunidades de trabalho decente e impedindo a situação *win-win*, com consequente melhoria de sua eficiência global. Nesse equilíbrio estacionário, há duas classes: uma com apenas empregadores de trabalho decente e outra combinando ambos os tipos. O segundo caso se dá, quando os trabalhadores não possuem alternativas melhores, em razão, por exemplo, da baixa proteção ao desemprego, e da alta demanda mundial pelo produto, independentemente das condições de trabalho.

Na definição do equilíbrio *stead state*, tem-se: a) o valor limite de contrato (W); b) a função de distribuição de valor contratual; c) a parcela correspondente de ofertas *sweatshop* e a taxa de oferta de empregos de equilíbrio. Para se chegar ao equilíbrio *steady state* no mercado de trabalho, simultaneamente, vislumbra-se três condições, a saber: I) equivalência de lucros esperados entre/intra empregos *sweatshop* e ocupações decentes; II) empregadores indiferentes a ofertar condições de emprego *sweatshop* e decentes, ao valor limite de contrato, se ambos coexistem; e III) o lucro esperado maximizado dos empregadores, em condições de livre entrada e saída do mercado, é sujeito ao custo de contratação por vaga.

4. METODOLOGIA E DADOS

A primeira etapa metodológica é a adequação da base de dados da PNADC à identificação dos postos de trabalhos decentes. Adaptou-se os critérios de Guimarães, Figolli, Oliveira (2010) de rendimento justo, contribuição previdenciária, posição na ocupação e formalidade. Especificamente, trabalho decente inclui postos não adequados, segundo, ao menos, um dos critérios seguintes: a) trabalhadores por conta própria sem contribuição para a previdência social; b) trabalhadores formais e informais com rendimentos do trabalho efetivos abaixo do salário mínimo; c) empregados domésticos formais e informais, sem contribuição previdenciária e com rendimento do trabalho efetivo inferior ao salário mínimo; d) trabalhadores sem carteira, não contribuintes para previdência que realizaram bico ou trabalharam em alguma atividade ocasional remunerada, na semana de referência, ao menos por uma hora e; e) Demais trabalhadores ocupados não contemplados nas categorias anteriores sem carteira e sem contribuição previdenciária, com rendimento do trabalho efetivo inferior a um salário mínimo.

Usa-se o instrumental das Matrizes de Transição de Status Ocupacional por ano, trimestre (2012.1 a 2017.4) e gênero, viabilizando a análise intertemporal de migração entre os status (desempregado, inativo, empregos precário e decente), um ano após a entrevista. São chamadas de tabelas de mobilidade social (ou multiestado) e compreendem uma classificação cruzada dos indivíduos, conforme ocupação, em dois momentos do tempo (origem e destino). Neste estudo, a origem é o trabalho decente e há três possibilidades de destino (desemprego, inativo e emprego precário), sendo a diagonal principal da Matriz os casos de imobilidade social (inalteração de status ocupacional).

O terceiro passo é a análise de regressão via estimação do modelo Logit Multinomial, de variável dependente discreta e de escolha não ordenada (RABE-HESKETH; SKRONDAL, 2008). É um caso especial do modelo Logit Condicional, de análise multivariada, que parte da formulação da maximização de utilidade, na qual a categoria de mais alta utilidade/atratividade é escolhida, sendo um modelo *single-level* de resposta nominal (FÁVERO, BELFIORE, 2017). A distribuição condicional da resposta é multinomial: m categorias de resposta (status ocupacional), dadas as covariáveis de perfil sociodemográfico (escolaridade, idade, raça, macrorregião geográfica, status conjugal e posse de filhos).

As variáveis de resposta são arbitrárias e sem efeito na estimação, inferência ou interpretação das razões relativas de risco (*odd-ratios*) e dos efeitos marginais (MENARD, 2010). E as alternativas de status ocupacionais são independentes entre si, não havendo ordenação e nem vantagem alocativa. Por fim, cabe a ressalva de que, havendo m categorias não ordenadas como variável dependente, são obtidos ($m-1$) modelos estimados (FÁVERO, BELFIORE, 2017), o que gera três modelos, avaliando a probabilidade de transição entre emprego decente e o destino da precariedade, inatividade e desocupação, visando inferir sobre as diferenças, segundo os sexos, com variáveis de controle.

Para tal, são usados microdados longitudinais trimestrais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) realizada pelo IBGE, de 2012 a 2017, contemplando informações dos empregados, inativos e desempregados de 18 a 70 anos de idade, considerando a idade definida para imposição da aposentadoria compulsória. Sobre a escolaridade (grau de instrução), considera-se os grupos: sem instrução e menos de 1 ano; fundamental incompleto; fundamental completo; médio

incompleto; médio completo, superior incompleto e superior completo. Considera-se quatro três faixas etárias, a saber: 18 a 24 anos; 25 a 34 anos; 35 e 59 anos e mais de 60 anos.

Para avaliar a influência da raça, considerou-se brancos e amarelos como raça branca e os autodeclarados negros e pardos como raça negra. A população indígena foi desconsiderada, dada a distinção comportamental, por razões culturais e sociológicas. Distingue-se os fluxos transicionais de ocupação, para cada macrorregião brasileira (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste). Diante disso, na estimação dos modelos Logit Multinomial, abordou-se seis especificações distintas, tendo como categoria base de análise: homem/mulher, raça negra, idade de 18 a 24 anos, sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo, em trabalho decente, na região Norte.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

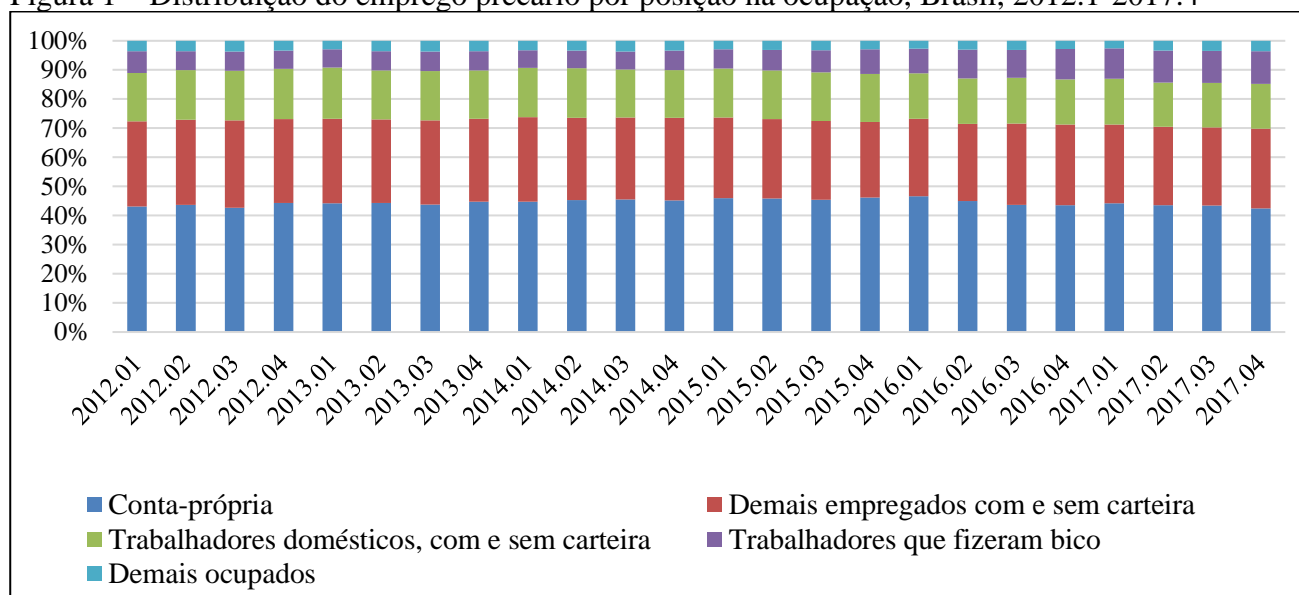
Primeiramente, discute-se os resultados, a partir de Análise Estatística Descritiva, das Matrizes de Transição entre os mesmos trimestres anuais, segundo a população total e o sexo. A segunda seção traz as estimativas das probabilidades de transição dos indivíduos em postos de trabalho decente para os demais status via regressão Logística Multinomial.

5.1. Perfil do Trabalhador Precário Brasileiro

É pertinente lembrar que a composição do trabalho precário, segundo a definição dessa pesquisa, é o oposto direto às premissas do emprego decente e inclui autônomos e empregados, com e sem registro formal, com atenção aos excluídos do sistema de seguridade social e sub-remunerados, de acordo com a legislação trabalhista brasileira. A seguir, a Figura 1 retrata a composição do trabalho precário brasileiro, por posição na ocupação (autônomos, empregados domésticos, trabalhadores que fazem bicos) e por sexo.

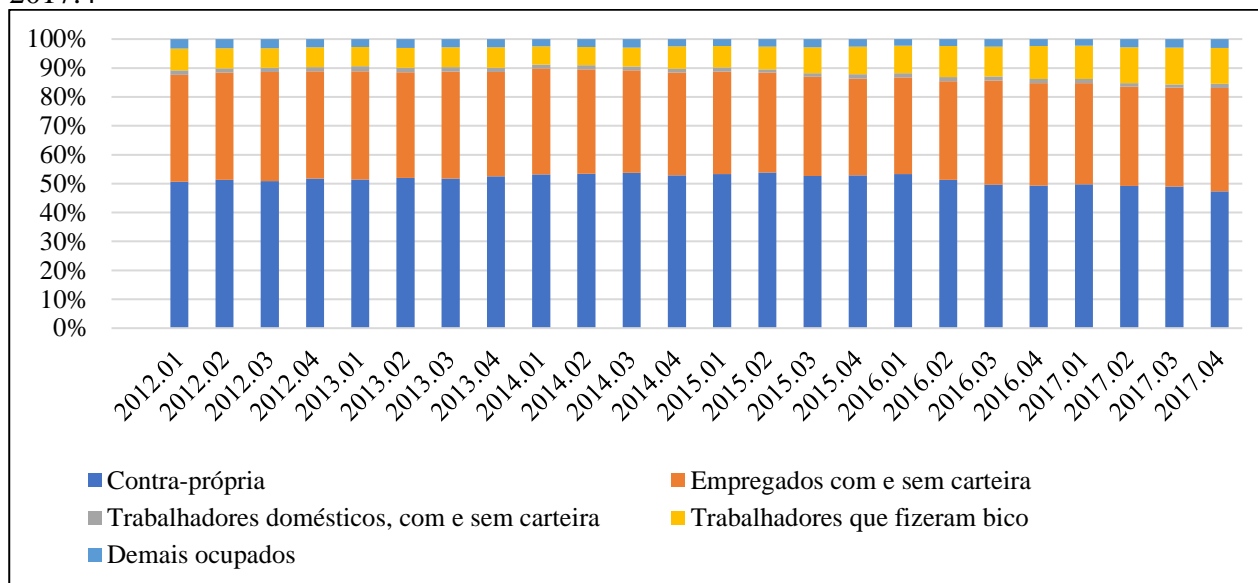
Chama a atenção, inicialmente, a parcela majoritária (45%, em média) entre os empregos precários dos empregados por conta própria. Os empregados formais e informais, sem proteção social e com remuneração injusta detém o segundo lugar do ranking, durante todo o período de análise, e os trabalhadores domésticos revelam peso relativo médio de 16,4%. Outra ressalva é o acréscimo da parcela sem vínculo empregatício, sem proteção e sem registro formal, atuando em ocupações temporárias - bicos. Até o final de 2014, o percentual populacional nessa condição não passava dos 7%, todavia, desde 2015, a elevação é persistente, culminando, no final de 2017, em 11,25% dos empregadores precários usando essa estratégia de sobrevivência. Na análise intragênero dos grupos ocupacionais (Figuras 2 e 3), a realidade é um pouco distinta.

Figura 1 – Distribuição do emprego precário por posição na ocupação, Brasil, 2012.1-2017.4



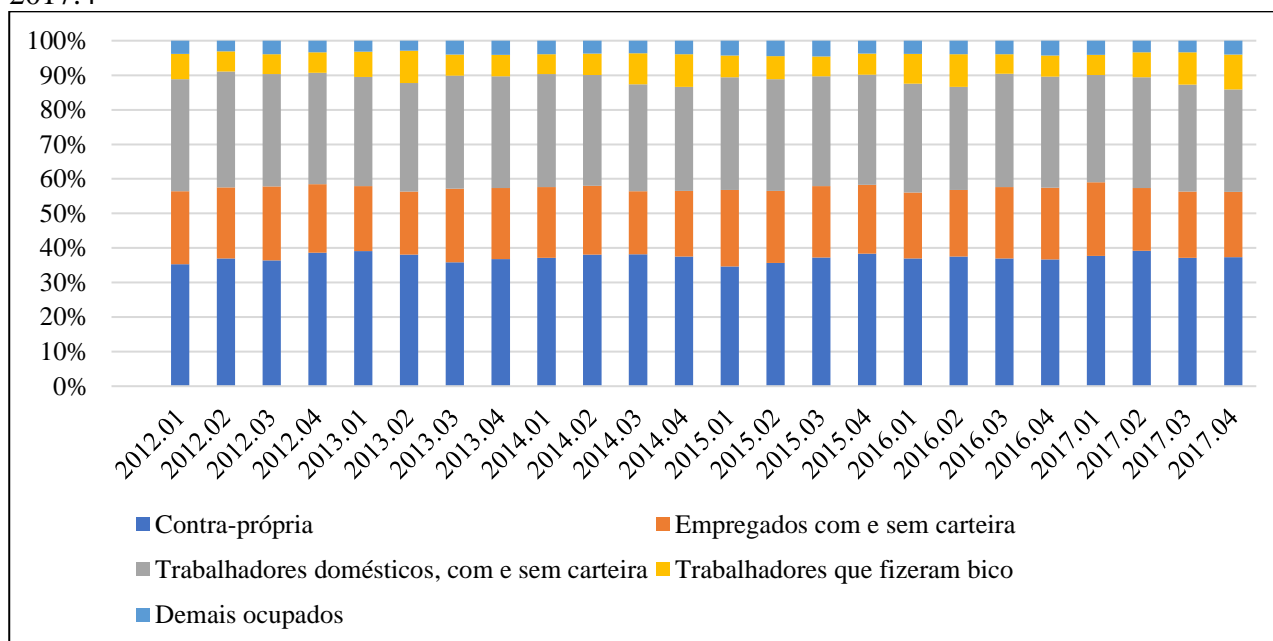
Fonte: Resultados da pesquisa.

Figura 2 – Distribuição do emprego precário por posição na ocupação, Homens, Brasil, 2012.1-2017.4



Fonte: Resultados da pesquisa.

Figura 3 – Distribuição do emprego precário por posição na ocupação, Mulheres, Brasil, 2012.1-2017.4

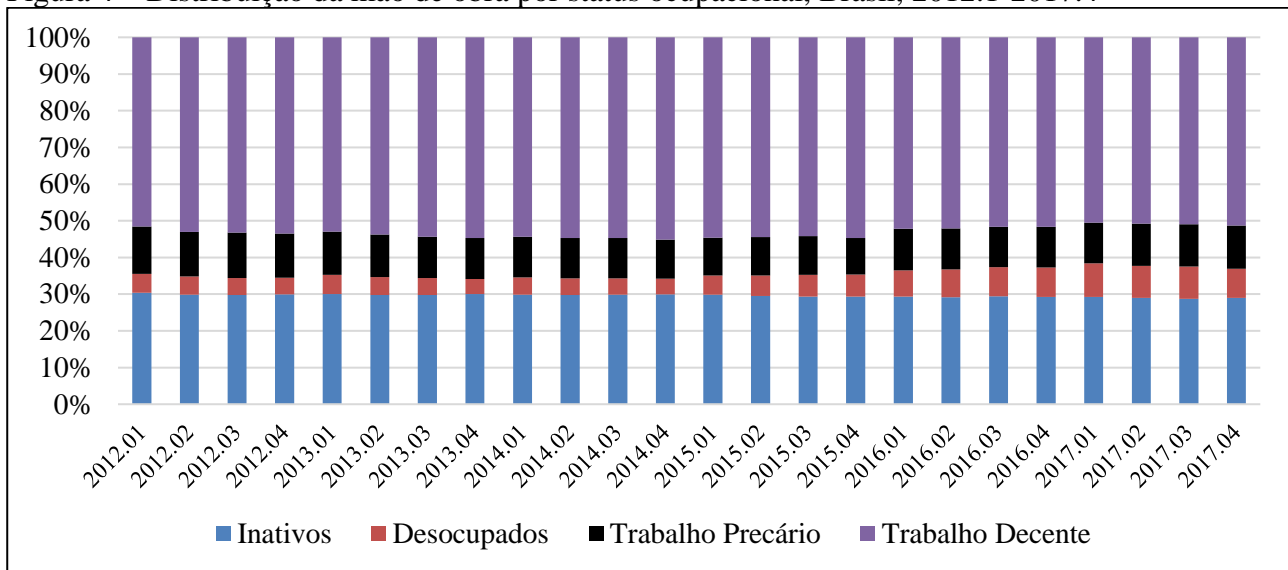


Fonte: Resultados da pesquisa.

Nas populações ativas femininas e masculinas, o primeiro posto no ranking de postos precários permanece para o autoemprego, proporções médias masculina e feminina de 51% e 37%, respectivamente. A segunda posição, no segmento masculino, cabe aos empregados formais e informais sub-remunerados e sem seguro social. Em seguida, têm-se aqueles dependentes de bicos, com percentual crescente, entre 2012 e 2017, sendo de 12,42% a parcela de homens em postos precários. Ao tratar do mercado de trabalho feminino, a segunda posição - um terço dos empregos precários femininos - é das empregadas domésticas, conforme esperado, dada a altíssima representatividade das mulheres nesse segmento. O terceiro posto cabe aos empregados formais e informais, de forma geral (20% do total da precariedade laboral feminina).

Segundo o panorama distributivo por status ocupacional, sob o olhar intragênero (Figuras 4 a 6), o primeiro destaque é o percentual inserido em trabalhos decentes. Não fazendo a distinção de sexo da população ativa, a parcela é, em média, de 53,1%, proporção próxima aos semestres iniciais antes da crise.

Figura 4 – Distribuição da mão de obra por status ocupacional, Brasil, 2012.1-2017.4

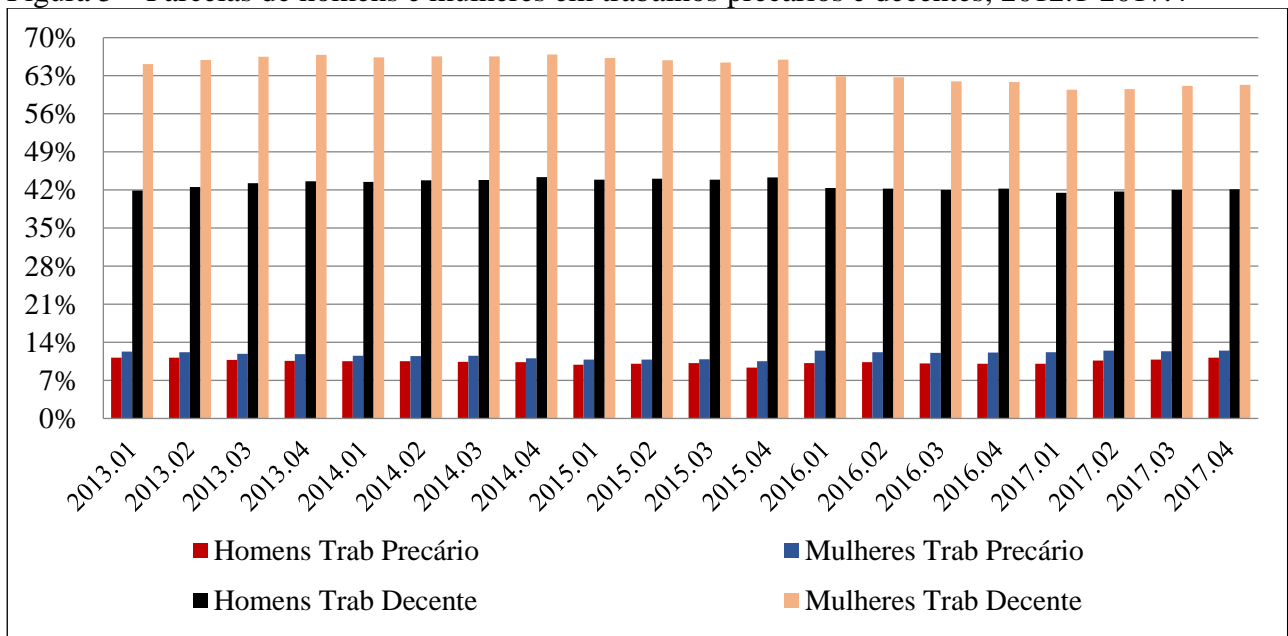


Fonte: Resultados da pesquisa.

Todavia, se observados apenas os homens, a parcela é 67%, valor superior (quarto trimestre de 2014), ao passo que, entre as mulheres, o percentual médio é de 42%. A variabilidade é mínima, ao longo dos trimestres, dado o aumento de 40% entre o primeiro e último trimestre avaliados. São evidências iniciais consoantes ao viés desfavorável à trabalhadora brasileira.

Outro aspecto são as médias próximas de parcelas de trabalhos precários, entre 10 e 11 pontos percentuais, ou na condição de desocupados (6%), seja da população como um todo, ou segundo o sexo. Todavia, quando se observa os inativos, os valores são consideravelmente distintos. Especificamente, 29,6%, em média, dos brasileiros estavam fora da força de trabalho, nos períodos de entrevista. Se observados os homens, a proporção é bem menor: 17,6%. O percentual feminino é elevado e em torno de 40,6%. Na comparação entre as proporções dos postos ocupados por homens e mulheres, segundo perfil decente e precário (Figura 5), mais uma vez, denota-se particularidades resultantes, provavelmente, das distintas formas de inserção e participação no mercado laboral.

Figura 5 – Parcelas de homens e mulheres em trabalhos precários e decentes, 2012.1-2017.4



Fonte: Resultados da pesquisa.

Primeiramente, entre as mulheres ocupadas muda-se de 63 para 66,9%, entre 2012 e 2014, da porcentagem de ocupações decentes, embora, possa-se pensar na contribuição da crise na queda de 5 pontos percentuais, até final de 2017. Entre os homens, a parcela em empregos decentes é relativamente estável - média de 43%, mas inferior. Isso pode trazer a ideia de vantagens da inserção da mulher no mercado de trabalho quanto à qualidade das atividades desempenhadas, contrariando o que revela a Figura 6 sobre a proporção intragênero quanto às taxas de crescimento da parcela desempregada e em postos não-decentes.

Figura 6 - Taxas de crescimento da parcela de ocupados em posições precárias, por sexo e por posição na ocupação, Brasil, Terceiro Trimestre, 2012 a 2017

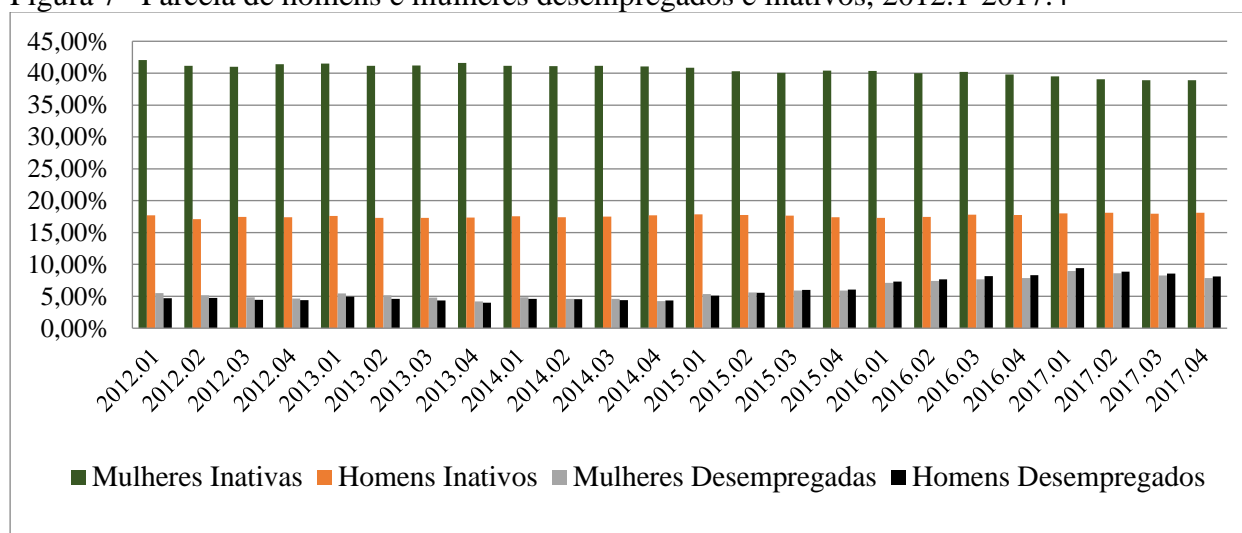


As taxas de crescimento da parcela feminina em emprego precário, dentro de cada categoria ocupacional, superam sempre as dos homens. Na comparação entre perfis de empregos precários, há indícios de os efeitos imediatos da crise serem absorvidos pelos homens em bicos, sendo muito baixa (média de 1,5%) a parcela de homens em empregos domésticos (formais e informais) desprotegidos socialmente e sub-remunerados. Os dados dos autônomos e demais categorias de emprego precário (formais e informais), embora com efeitos adversos da crise para ambos os sexos, nos anos de 2016 e 2017, refletem elevada vulnerabilidade ocupacional da mulher. A taxa de crescimento da parcela de mulheres em bicos, em 2017, sobe 25%, enquanto o crescimento é de apenas 2% para os homens.

Entre os autônomos sem proteção social e sub-remunerados, com exceção de 2014 e 2015, as taxas de crescimento da proporção feminina são muito superiores. Isso traz questionamentos sobre a correlação entre a redução de mulheres autônomas em trabalhos precários e a migração para condições decentes de trabalho, para a desocupação ou mesmo para a inatividade. Observe que, nos anos pós início da crise, na Figura 7, a parcela é elevada de mulheres inativas. Ponderados os efeitos da crise, isso reflete o agravamento das barreiras estruturais, culturais e institucionais à inserção, manutenção da ocupação e participação de mulheres em postos dignos. Já o homem tende a se manter empregado, mesmo com diminuição da qualidade ocupacional, com destaque à extrema disparidade entre a proporção de mulheres e homens inativos. Apesar da queda da parcela de 42% para 38% das mulheres fora da força de trabalho, ao longo do período, esse percentual é 2,3 vezes a parcela de homens inativos (média de 17,6%).

Com atenção à taxa de desocupação, a diferença, embora pequena, prejudica a mulher, cuja taxa média (6,02%) é superior à dos homens (5,97%). Embora a participação feminina na economia trabalhista brasileira tenha revelado avanços, certamente não estruturais, a transição da empregabilidade para a inatividade é uma realidade cruel e mais evidente para a mulher.

Figura 7– Parcela de homens e mulheres desempregados e inativos, 2012.1-2017.4

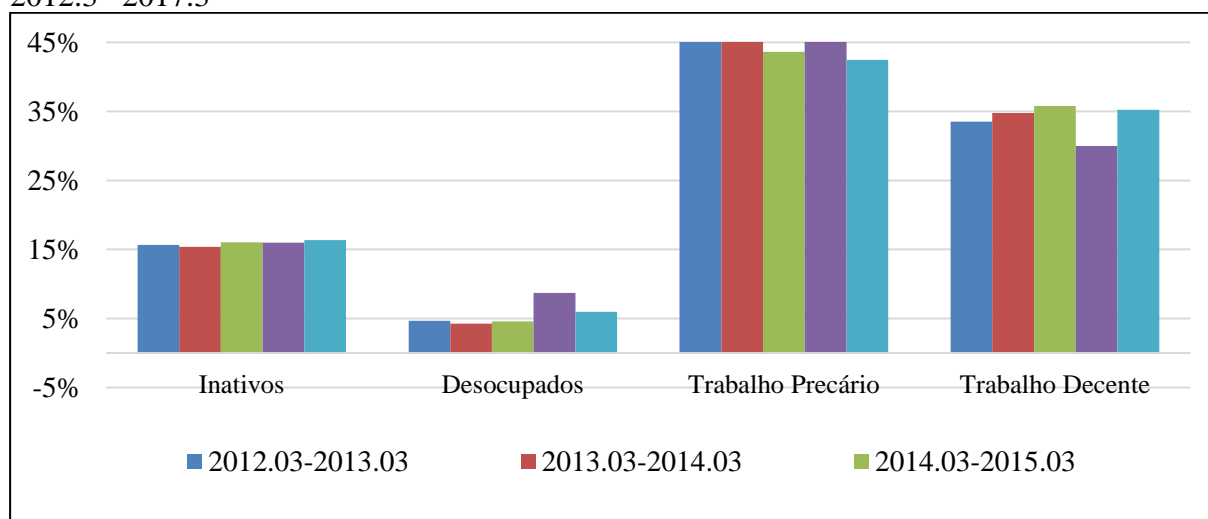


Fonte: Resultados da pesquisa.

5.2 – Matrizes de Transição Ocupacional

A seguir as Tabelas de Multiestado – Matrizes de Transição consideram a transição anual da entre status ocupacionais (atividades decentes, desemprego, inatividade, e emprego precário). O primeiro resultado trata da parcela de trabalhadores e trabalhadoras, avaliados, sob a possibilidade de transição entre terceiro trimestre de cada ano (Figuras 10 e 11), tendo como status inicial a precariedade.

Figura 10 –Transição Anual de Status Ocupacional, Homens em Empregos Precários, Brasil, 2012.3– 2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

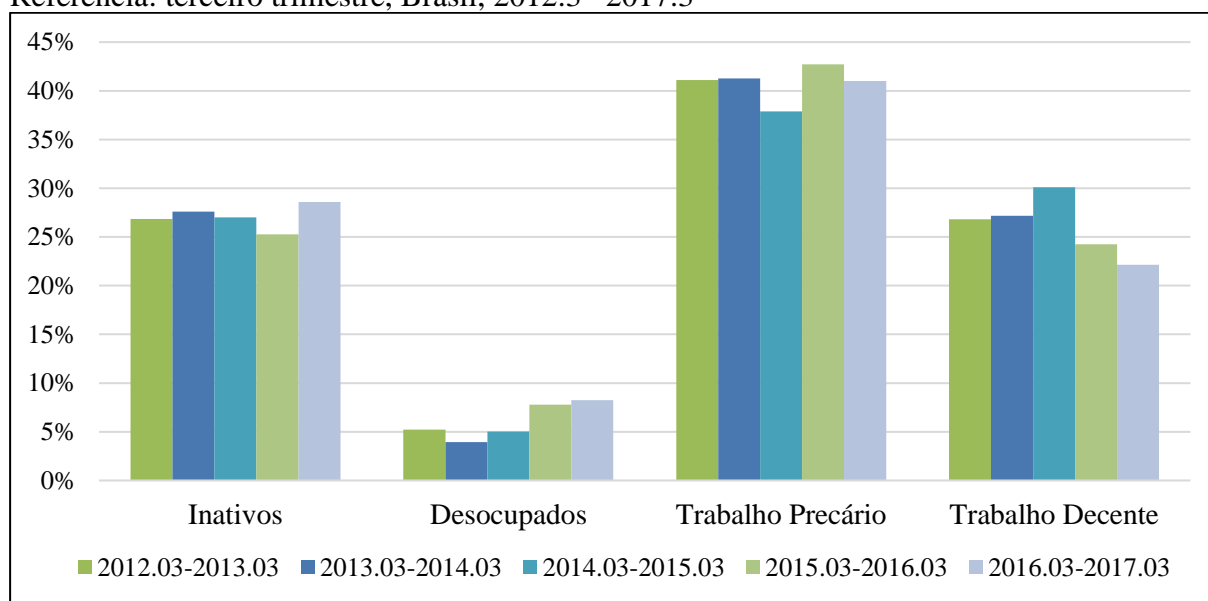
Nota: Referência: terceiro trimestre.

Em média, um terço se mantém em empregos de qualidade e, entre 2012 e 2015, há aumento da parcela de homens nesse tipo de ocupação de 33,5 para 35,7%. Todavia, entre 2015 e 2016, há queda para o percentual de 30% de homens exitosos, quanto ao objetivo de manter sua ocupação, mesmo em contexto de crise, destacando-se a retomada, entre 2016 e 2017, para 35% dos brasileiros em tal condição. Considerando homens migrando para atividades precárias, passa-se de 45 para 42,4% no período, sendo o percentual de homens migrando da precariedade para a inatividade relativamente estável nos anos analisados (média de 16%).

Apesar da pequena queda de 46,2% para 42,4% de homens mantendo-se em postos precários, houve alta de 2% nessa proporção, entre 2015 e 2016 (anos iniciais da crise), passando de 4,6% para 8,7% a parcela de homens, antes em postos precários, então desempregados. A crise é sentida no mercado de trabalho masculino, sobretudo, em 2016, quando há quebra momentânea da tendência de crescimento da parcela de trabalhadores migrando para ocupações decentes, com o sinal de recuperação do mercado laboral masculino em 2017. A proporção de brasileiras que se mantém em condição laboral precária (Figura 11) é próxima do observado para homens (41%). No entanto, se entre 2012 e 2014, há aumento da parcela de mulheres cumprindo o objetivo de ocupações decentes, o cenário é distinto, em 2016 e 2017, quando os percentuais são de 24 e 22%, respectivamente. O resultado é o acréscimo absoluto e relativo de trabalhadoras que transitam da precariedade para o desemprego e para a inatividade, cujos percentuais atingem 8,25% e 28,6%, respectivamente, no último ano de análise.

Do ponto de vista dos homens inicialmente em empregos decentes (Figura 12), há estabilidade tanto dos que se mantem nessa realidade, quanto dos migrantes para a precariedade. Não há indícios de fortes impactos negativos da crise, embora a mesma contribua para minar os esforços feitos para dinamizar o mercado de trabalho. Apesar do ano de 2016 contribuir para leve acréscimo na proporção dos que transitam de empregos decentes para a desocupação, em média, é de 83 pontos percentuais o peso relativo dos homens que se mantêm em ocupações de qualidade, entre os anos de 2012 e 2017.

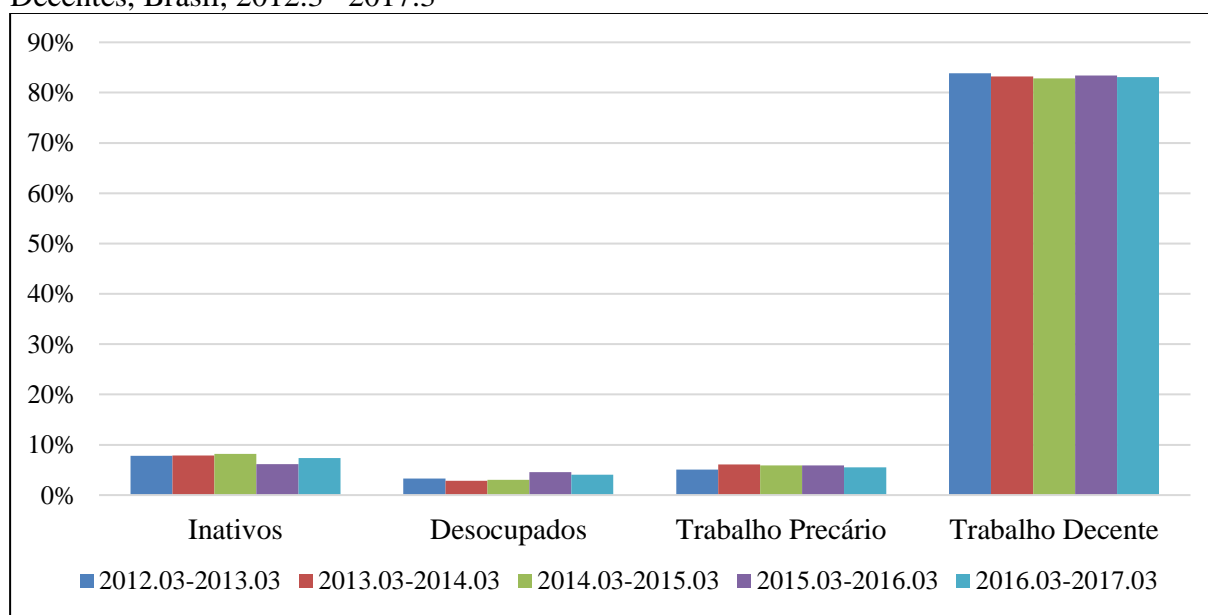
Figura 11 –Transição Anual de Status Ocupacional, Mulheres em Empregos Precários, Referência: terceiro trimestre, Brasil, 2012.3– 2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

Referência: terceiro trimestre.

Figura 12 –Transição Anual de Status Ocupacional, Status Inicial: Homens em Empregos Decentes, Brasil, 2012.3– 2017.3

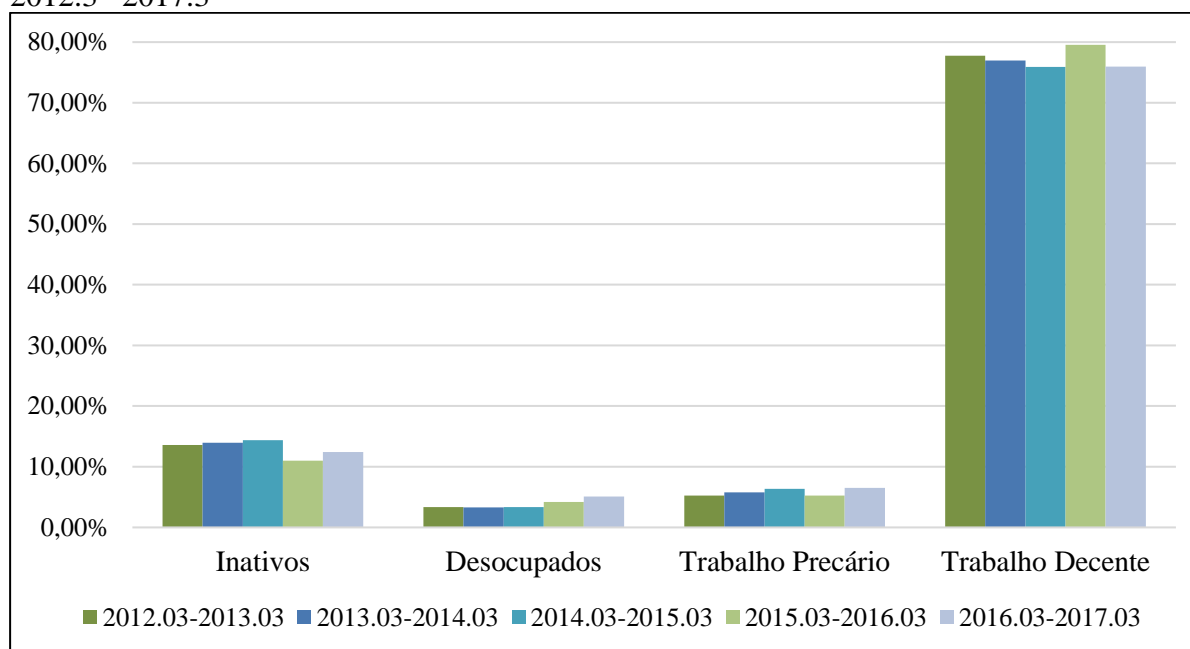


Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: Referência: terceiro trimestre.

A trajetória é distinta quando se percebe as transições anuais de mulheres inicialmente em empregos decentes (Figura 13), consoantes aos dados descritivos do perfil de precariedade anteriormente discutidos. Se a segunda opção para os homens é migrar de empregos decentes para precários, para as mulheres, é a saída da força de trabalho (média de 12%). Embora o percentual de trabalhadoras transitando de trabalho decente para precário seja relativamente menor na análise intragênero, na comparação por sexo, a parcela feminina é superior. Ademais, o período de análise revela leve alta de 5,2% para 6,5% da parcela de trabalhadoras lidando com essa transição, enquanto os dados masculinos são estáveis em 5,5%.

Figura 13 –Transição Anual de Status Ocupacional, Mulheres em Empregos Decentes, Brasil, 2012.3– 2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

5.3 Análise Econométrica

A seguir, discute-se as estimativas obtidas dos modelos de Regressão Logística Multinomial, considerando a distinção por sexo da PEA brasileira de 18 a 70 anos, com ênfase à avaliação do comportamento do mercado de trabalho brasileiro quanto às alterações entre os terceiros trimestres de anos consecutivos. A meta é minimizar interferências de ordem sazonal e elucidar os possíveis efeitos da crise nacional, à luz da temática do emprego decente, potencializados por possíveis vieses de gênero. A base de tais flutuações está atrelada a fatores climáticos, sazonalidade da produção agrícola, dinamismo do setor de comércio e serviços para feriados comerciais e religiosos, férias escolares, etc. Assim, esse comportamento regular, ao longo do ano, tende a resultar na alteração do tamanho da força de trabalho e no formato das transições entre emprego, desemprego e inatividade.

A partir da inserção de variáveis de controle socioeconômicas e demográficas, tem-se estimativas das chances relativas de mobilidade ocupacional, numa análise intragênero, cuja hipótese considera a heterogeneidade por gênero quanto à vulnerabilidade ocupacional e quanto aos impactos da crise social, econômica e política brasileira vigente desde o terceiro trimestre de 2014. Por questão de limitação de espaço para expor todos os modelos obtidos (por sexo e por transição ocupacional), são exploradas as principais inferências obtidas.

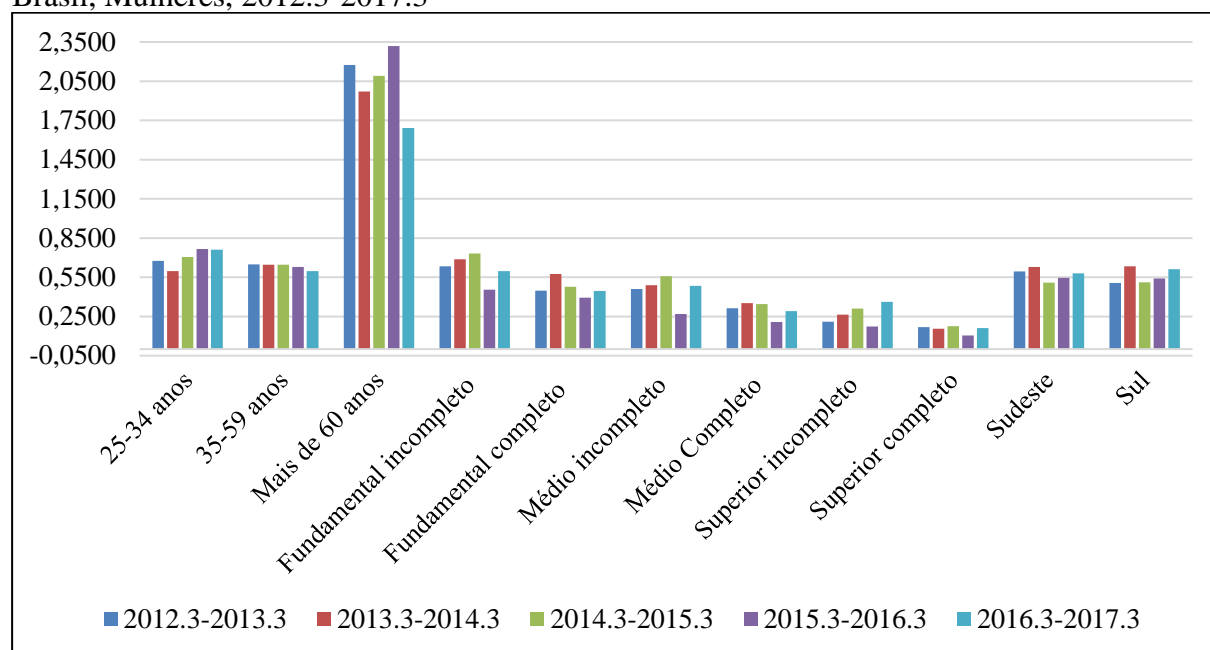
A categoria base dos modelos são indivíduos da raça negra, de 18 a 24 anos, do Norte do Brasil, analfabetos ou sem anos de estudo, sem filhos, casados e não chefes domiciliares. Em primeiro lugar, do ponto de vista da discriminação racial, tem-se que não há diferença estatisticamente significativa entre os riscos relativos de transição de empregos decentes para a inatividade de mulheres negras e brancas e entre homens negros e brancos. Apenas, entre os terceiros trimestres de 2016 e 2017, há evidência significativa de menor chance relativa de homens brancos se tornarem inativos em relação aos homens negros em 14,2%.

A teoria do Capital humano se aplica, independentemente do sexo, pois a inserção em novo grau de instrução reduz a probabilidade de migrar de ocupações de qualidade para a inatividade (FITZSIMONS, 2015; JAYACHANDRAN, 2015). No caso das brasileiras com ensino superior completo, sua probabilidade de sair da força de trabalho é 83% menor em

relação às analfabetas, entre 2012 e 2013, chegando a 90%, no primeiro ano da crise (2015-16). Entre os homens, entre 2012 e 2013, ter ensino superior completo conferia 67% menor chance de inatividade em relação ao homem sem anos de estudo. Na transição entre 2016 e 2017, tal diferença chega a 84%, observado o retorno decorrente da educação traduzido em menor probabilidade de inatividade, no período de análise.

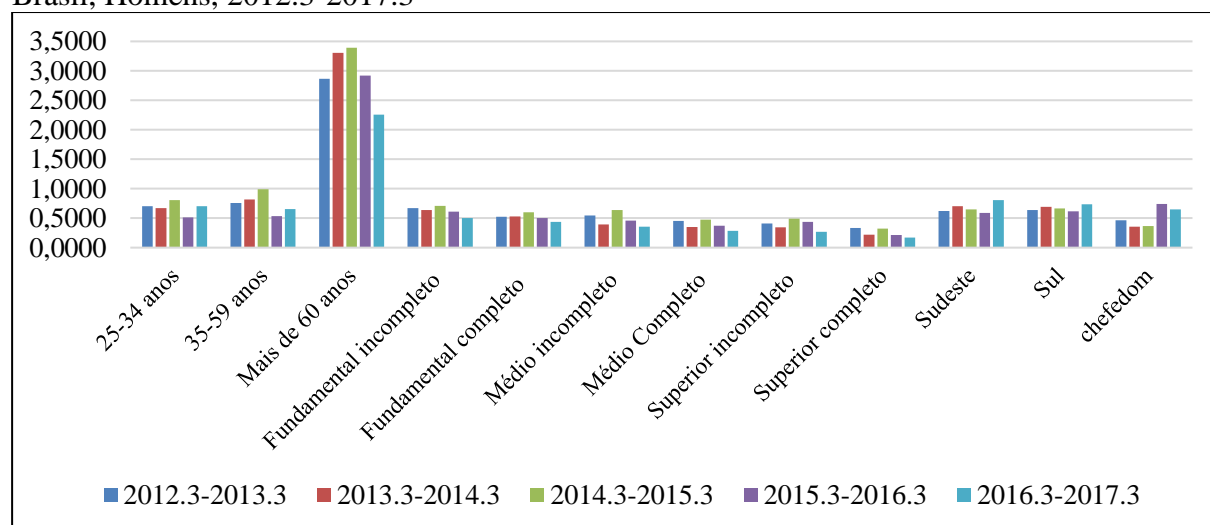
Se comparados homens e mulheres, pelas Figuras 14 e 15, respectivamente, nota-se que, nos anos de crise, as RRRs das mulheres de 25 a 34 anos crescem, sendo estável para homens, sendo, para a faixa etária seguinte, estabilidade para mulheres e queda da vantagem relativa frente os jovens, no caso dos homens. No entanto, para mulheres com idade entre 35 e 59 anos, em relação às jovens, a probabilidade de se tornar inativa é decrescente.

Figura 14 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para a inatividade, Brasil, Mulheres, 2012.3-2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

Figura 15 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para a inatividade, Brasil, Homens, 2012.3-2017.3

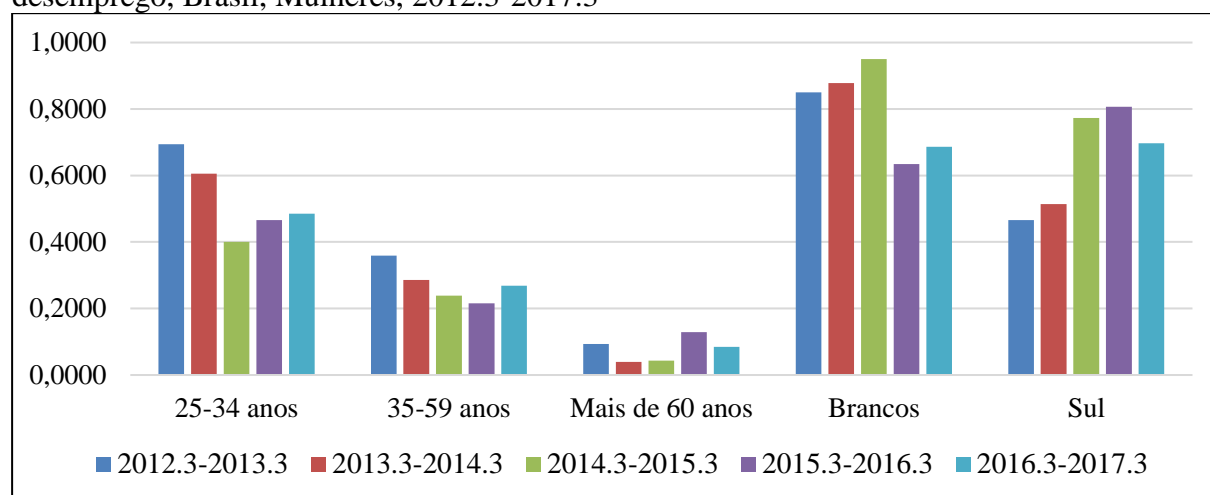


Fonte: Resultados da pesquisa.

Se entre 2012-13, a chance relativa de se tornar inativas era 117,5% superior à das jovens, entre 2016 e 2017, esse percentual cai para 69%. Já mulheres e homens com mais de 60 anos, indivíduos de chance relativa de inatividade muito elevada, enfrentam queda dessa desvantagem de mobilidade para a inatividade, no recorte temporal.

Do ponto de vista das diferenças regionais, sendo a categoria base o Norte, as mulheres do Sudeste e do Sul são beneficiadas, pois, apesar da tendência cíclica, ao longo dos anos, em média, possuem 42% e 39% menor chance de enfrentar a queda de bem-estar atrelada à saída da força de trabalho. Ademais, não há diferenças estatisticamente significativas entre casados e solteiros, para ambos os sexos, assim como ter filhos não é fonte extra de maior chance de transitar para a inatividade. Para as mulheres, ser chefe domiciliar, ou ser solteira e ser chefe domiciliar, não traz distinção quanto à probabilidade relativa de mobilidade para a inatividade. Repare, no entanto, na Figura 15, que, para os homens, a posição de chefe de família lhes proporciona menor probabilidade de ocorrência desse evento, a despeito do crescimento das RRS, ao longo dos anos, sobretudo, com a crise nacional. Entre 2012-13, homens chefes domiciliares detinham 54% menor chance de se tornarem inativos, estando em empregos adequados à OIT, tendo reduzido para 35%, na transição entre os terceiros trimestres de 2016 e 2017. A próxima avaliação é a mudança de status ocupacional para o desemprego pelas Figuras 16 e 17.

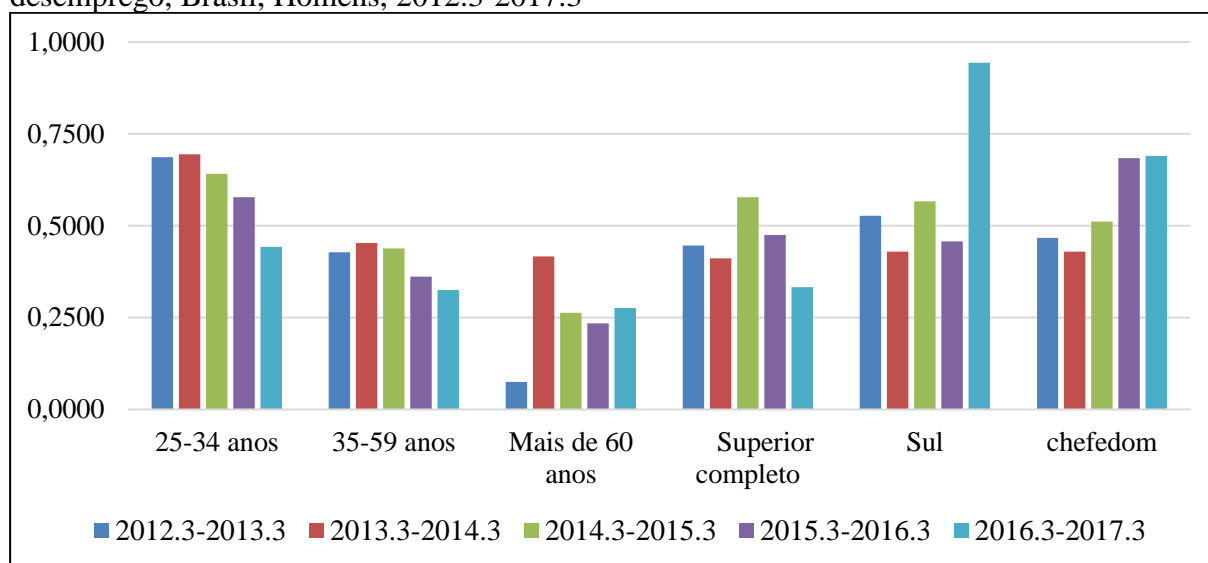
Figura 16 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para o desemprego, Brasil, Mulheres, 2012.3-2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

Avaliado o peso da idade do trabalhador, para homens e mulheres, quanto mais velho, menor a chance de migrar do emprego decente para a desocupação. Se os homens mais velhos detêm chances relativas elevadas em relação ao segmento mais jovem, na transição para o desemprego, entre 2012 e 2013, essa chance relativa é estável e 90% menor, para trabalhadoras com mais de 60 anos vis a vis a PEA jovem nacional. Os números revelam que a crise tem atingido tanto os mais jovens, quanto os mais velhos, na chance de se tornarem desempregados. Nesse contexto, considerando-se as estratégias de corte de gastos com mão de obra, os de idade mais avançada tornam-se alvo de demissão, sobretudo, tendo em vista os gastos com rescisões contratuais crescentes com o tempo de vínculo empregatício. Soma-se ainda como justificativa de demissão desse segmento populacional os custos diretos salariais, com tendência a ser mais altos, nos estágios finais de carreira, considerado o tempo de serviço e a qualificação.

Figura 17 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para o desemprego, Brasil, Homens, 2012.3-2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

Atentando-se à raça, essa característica demográfica passa a explicar probabilidade inferior de transição para o desemprego, para homens e mulheres brancas, mas somente, com o advento da crise, mais especificamente, desde 2015. Os números de RRS de mulheres brancas indicam probabilidade inferior em 36,6% e 31,4% à chance das mulheres negras. Já os homens brancos, considerada a transição entre 2015 e 2016, detêm 18,8% menor chance do que os negros, tendo chegado a 34%, no período 2016.3-2017.3.

Adversamente, para as mulheres, não há diferença significativa entre as RRRs da mulher analfabeta ou sem anos de estudo e as trabalhadoras com mais instruídas de escaparem da desocupação. No entanto, no mercado laboral masculino, ter ensino superior completo revela vantagem crescente, desde 2013. No primeiro intervalo, a chance de homens com ensino superior completo de ficarem desempregados é 58,8% inferior à dos analfabetos, ao passo que, entre 2016 e 2017, essa chance relativa é de 66,67%, ou seja, é dois terços inferior à do grupo de homens sem instrução, com idade entre 18 e 70 anos. Tal panorama traz à tona dois aspectos. O primeiro refere-se à forma de inserção e de participação da mulher no mercado de trabalho, cujo percentual é elevado, mas marcado por informalidade, precariedade, insegurança laboral, com alta presença em empregos domésticos, como autônoma (empreendedorismo de emergência/sobrevivência) e/ou em atividades de comércio e serviços. Isso implica em maior chance de alocação em empregos de baixa produtividade, uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro, por sua vez, heterogêneo, dual, desestruturado, subdesenvolvido e com absorção insuficiente da mão de obra disponível (LÚCIO; DUCA, 2016) e com deterioração, mesmo que lenta, de sua estrutura ocupacional (OLIVEIRA, 2015).

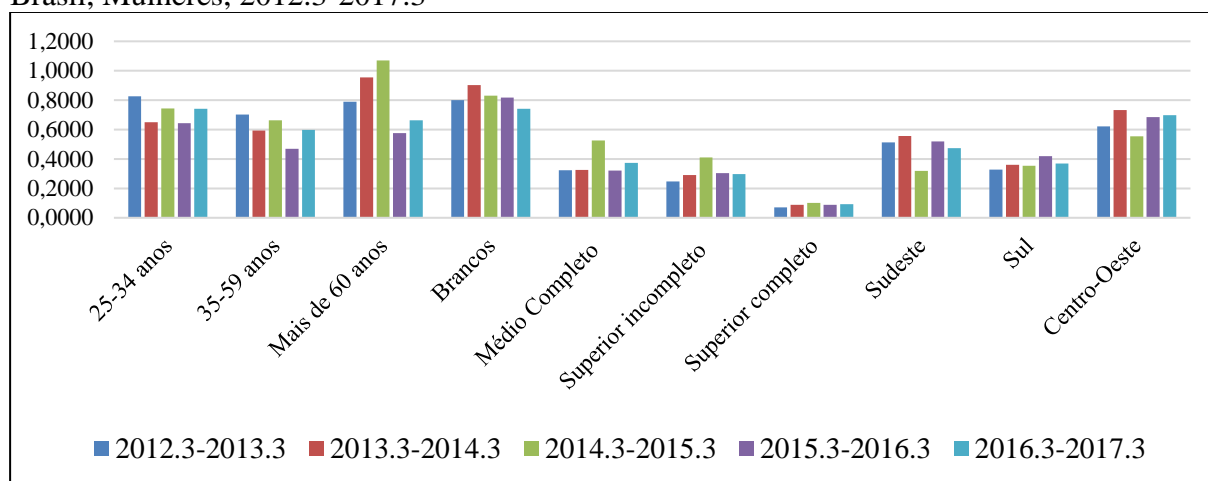
Do ponto de vista da heterogeneidade entre macrorregiões, os resultados apontam não haver diferenças entre as chances de desemprego entre trabalhadores do Sudeste, do Norte e do Centro-Oeste com relação à mão de obra feminina e masculina do Norte brasileiro. Para trabalhadoras do Sul, a chance da desocupação é inferior e decrescente em relação à chance da mulher do Norte. Para os homens, tal chance favorável ao Sul decresce, com a ressalva da não significância estatística de 2016 a 2017. Portanto, tal como Antigo (2018) discute, a crise faz agravar a desigualdade de renda, com olhar atento ao mercado de trabalho, dado que, de forma mais intensa, desde 2015, há aumento do desemprego e da chance de transitar para o desemprego, para mulheres, jovens, pretos e pardos, pessoas com ensino médio incompleto e

residentes na região Nordeste. Além disso, os desocupados vão, em momento futuro, migrar para a informalidade (IPEA, 2017).

Outro aspecto negativo é que, apenas para homens, ser chefe domiciliar reduz a chance de migrar do emprego de qualidade para o desemprego, a despeito da redução dessa vantagem masculina. Entre 2012 e 2013, a chance dos homens chefes de família de desemprego era 46,6% inferior aos homens em empregos decentes, ao passo que, entre 2016 e 2017, essa chance diminuiu para 31,1%, ainda sendo substancial. São resultados condizentes com o efeito do capital humano e do ciclo econômico sobre a duração e a propensão ao desemprego. A crise de 2014 contribuiu para aumento em 21% na duração do desemprego. O viés de gênero fica notável, pois a chance de desemprego tende a ser menor para cônjuges, homens, brancos e que já trabalharam em atividades formais (OSHITA ET AL., 2017).

A seguir, as Figuras 18 e 19 permitem avaliar, nos mercados de trabalho de homens e mulheres, as RRRs de migração de vagas de emprego decentes para precárias. Primeiramente, confirma-se a maior vulnerabilidade ocupacional dos jovens de 18 a 24 anos, para ambos os sexos. Com o advento da crise, as chances relativas de mulheres entre 35 e 59 anos e daquelas com mais de sessenta anos ficam mais próximas, embora o grupo de homens e de mulheres de 35 a 59 anos mantenha o posto de menos afetado. No mercado masculino, os homens de 35 a 59 anos denotam probabilidade de migrar para ocupações precárias, entre 2016 e 2017, 55% inferior à dos brasileiros economicamente ativos mais jovens.

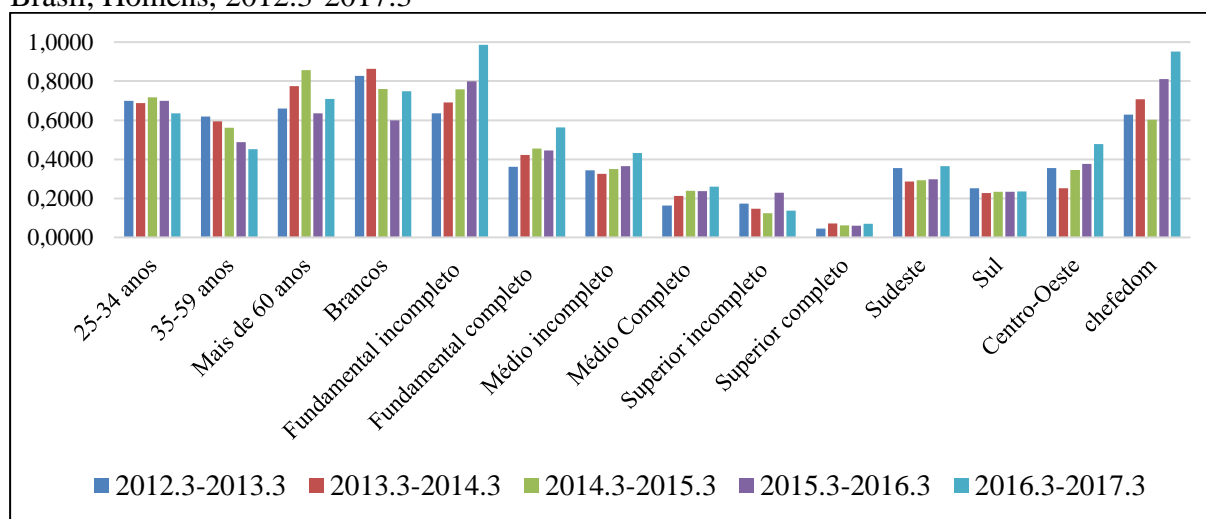
Figura 18 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para precários, Brasil, Mulheres, 2012.3-2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

Mais uma vez, o fato de ser negro mostra-se relevante para diferenciar de forma desfavorável as chances de homens e mulheres de 18 a 70 anos de inserção em empregos precários. Os dados apontam a chance relativa de mulheres brancas mudando de 17 para 26% inferior à das mulheres negras, entre 2014 e 2017 (Figura 18). Já os homens brancos detinham, em 2012, 17,3% menos chances que os negros de mudarem de empregos decentes para precários, mas, entre 2015 e 2016, a diferença chega ao 40% inferior à dos negros (Figura 19).

Figura 19 – Razões de Risco Relativa, Transição anual de empregos decentes para precários, Brasil, Homens, 2012.3-2017.3



Fonte: Resultados da pesquisa.

No que concerne às regiões, para ambos os sexos, apenas os empregados do Nordeste tem equivalentes aos do Norte de inserção na precariedade do trabalho. A escala crescente de menores chances relativas indica Sul, Sudeste e Centro-Oeste, independente do sexos. Para além das características nacionais, o território tem influência sobre o mercado de trabalho, trazendo à tona a discussão de especialização econômica espacial e da forma diferenciada de inserção dos espaços na economia (OLIVEIRA, 2017).

Para as mulheres, atingir nível educacional igual ou superior ao médio completo confere menores chances de transitar de empregos decentes para precários. Todavia, para os homens, essa chance relativa é crescente com o maior investimento em educação, para todos os níveis de instrução acima da categoria base. Sobre o status conjugal, seu efeito é significativo, no período de crise. Ser solteiro, independente do sexo, aumenta a chance de migrar de atividade decente para precária, nas transições 2014.15 e 2016.17. As demais características - ter filhos, ser chefe domiciliar e ser chefe domiciliar solteiro - não afetam estatisticamente a chance da queda de qualidade do emprego, independente do sexo do trabalhador e do período. Diante do exposto, no Quadro 1, resume-se as variáveis de controle que tem significância estatística para explicar as diferenças de razões de risco relativa entre a PEA do mesmo sexo e as diferenças entre homens e mulheres.

Quadro 1 – Resumo dos resultados, variáveis de controle e efeito sobre as chances de risco relativa de transição de status ocupacional, Brasil, Mulheres e Homens, 2012-2017

Decente-Inativo		Decente-Desemprego		Trab. Decente – Trab. Precário	
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Idade		Idade		Idade	
Raça		Raça		Raça	
Escolaridade		Escolaridade (Sup. Comp.)	Escolaridade (Sup. Compl. e Incomp.)	Escolaridade (a partir do Médio Comp.)	Escolaridade (a partir do Médio Comp.)
Regiões Sul, Sudeste		Regiões Sul		Regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste	
	Chefe domiciliar		Chefe domiciliar		Status conjugal

Fonte: Resultados da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora os efeitos primeiros da crise em 2014 tenham sido absorvidos pelos homens que faziam bicos, as mulheres autônomas ou empregadas sem proteção social e sem renda justa apontam a maior incerteza ocupacional da mulher, dado crescimento da parcela de mulheres fazendo bicos. Tal realidade está atrelada, entre outros fatores, ao empreendedorismo de crise, como estratégia de sobrevivência, mais presente na realidade da mulher brasileira, a exemplo do que a literatura discute e atesta, nos anos recentes.

Houve avanços, entre 2012 e 2014, em termos da representatividade feminina em empregos decentes, a despeito da crise, todavia, dois aspectos contra a inserção laboral feminina são mais evidentes, a partir de 2015. As reduções na parcela feminina em empregos decentes superam, em geral, o mesmo indicador para os homens e há crescimento da parcela de homens em ocupações decentes de forma mais intensa em relação ao contexto feminino, lado a lado com menores taxas de participação laboral feminina, a despeito dos avanços obtidos. A crise interrompe também apenas a trajetória de crescimento de empregos de qualidade para as mulheres (65% da PEA feminina), embora, o desemprego seja crescente em todo o período e superior para os homens. Todavia, a mulher em empregos precários, nos anos pós crise, tem como seu principal lugar a inatividade.

Apesar dos avanços educacionais, as trabalhadoras são mais propensas ao desemprego e a empregos fora do escopo da legislação trabalhista e da previdência social, e de regulamentos e acordos coletivos relevantes. O resultado é o baixo aproveitamento de sua capacidade laboral e sua inserção em ocupações não decentes. Sua realidade é traduzida em falta/escassez de vagas de emprego; rendimentos insuficientes, contratos trabalhistas deficientes, qualidade imperfeita das condições de trabalho, além da possibilidade de perda de direitos e benefícios conquistados. Somado a isso, a depressão econômica brasileira tende a elevar o número de subempregos e o fenômeno de *overeducation*. Em suma, confirma-se a hipótese de que os mercados se distinguem quanto às particularidades regionais e quanto ao viés contra a mulher quanto à maior propensão à inatividade, à menor queda da parcela de empregos precários, ao retorno à educação apenas para níveis elevados de escolaridade.

A verdade é que, para que o gap entre a taxa de participação masculina e feminina mantenha-se em redução, são imprescindíveis modificações nas barreiras culturais, econômicas e sociais limitantes da presença feminina, considerando a distinção entre as realidades de mães, trabalhadoras casadas e chefes domiciliares. Os efeitos tendem a ser mais agravantes nos estratos inferiores de renda, escolaridade e idade, e para mulheres com filhos e atuantes no setor de serviços

Por fim, destaca-se o mérito desse estudo quanto ao estudo da relação entre a recessão econômica, social e institucional brasileira e o conceito multifacetado de trabalho decente, à luz da vulnerabilidade de gênero. Elenca-se aqui como possibilidade de pesquisa futura a investigação das diferenças de propensão de homens e mulheres à inatividade, desemprego e precariedade, considerando as especializações produtivas dos territórios.

REFERÊNCIAS

ATHANASOU, James A. Decent work and its implications for careers. **Australian Journal of Career Development**, v. 19, n. 1, p. 36-44, 2010.

BALTAR, Paulo; LEONI, Eugenia. TRABALHO DECENTE NO BRASIL: DIFERENÇAS POR SEXO E IDADE. Revista da ABET, 2016.

BELTRÃO, Rogério Coutinho; DE OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual? *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, n. 2, p. 63-82, 2017.

BETTI, Eloisa. Precarious work: norm or exception of capitalism? Historicizing a contemporary debate: a global gendered perspective. 2016.

BULGACOV, Yara Lucia Mazziotti et al. Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente? **Psicologia Argumento**, v. 28, n. 63, 2017.

BURDETT, Kenneth, MORTENSEN, Dale T., 1998. Wage differentials, employer size and unemployment. *Int. Econ. Rev.* 39, 257–273.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CACCIAMALI, MARIA CRISTINA; TATEI, FABIO. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 103-121, 2016.

CAHUC, Pierre. Search, flows, job creations and destructions. **Labour Economics**, v. 30, p. 22-29, 2014.

CHAU, Nancy H. On sweatshop jobs and decent work. *Journal of Development Economics*, v. 121, p. 120-134, 2016.

CHOUDHRY, Misbah Tanveer; MARELLI, Enrico; SIGNORELLI, Marcello. *Youth unemployment rate and impact of financial crises*. **International Journal of Manpower**, v. 33, n. 1, p. 76-95, 2012.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; POLOPONSKY, Katcha; FRANCA, Maira Albuquerque Penna. UMA INTERPRETAÇÃO PARA A FORTE ACELERAÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO ENTRE OS JOVENS. *Mercado de Trabalho*, p. 63, 2018.

EICHHORST, Werner; ESCUDERO, Verónica; MARX, Paul; TOBIN, Steven (2010). *The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labour Market Institutions*. IZA DP No. 5320, November.

EVANS, John; GIBB, Euan. Moving from precarious employment to decent work. GURN, 2009.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Métodos Quantitativos com Stata: Procedimentos, Rotinas e Análise de Resultados**. Elsevier Brasil, 2017.

GUARNIZO, Luís Eduardo; RODRIGUEZ, Guadalupe. Paid domestic work, globalization, and informality. **Population, Space and Place**, v. 23, n. 7, 2017.

GONÇALVES, Caroline; GANAKA, Cristiane Tiemi. A inserção das mulheres no Ramo Metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 9, 2017.

GUIMARÃES, R.; FIGOLI, M.; OLIVEIRA, A. M. Evidências sobre o tempo e probabilidade de permanência no trabalho decente e na precariedade (2003-2007). *Bahia Análise & Dados*, v. 20, p. 387-402, 2010.

GUIGINSKI, Janaína T.; WAJNMAN, Simone. Mercado de trabalho e relações de gênero—associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres. **Anais**, p. 1-22, 2017.

ILO. International Labour Office. 2016. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brashttp://www.ILObrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_nacional_trabalho_decente_298.pdf. Acesso em: 26 de março de 2017.

_____. WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK TRENDS 2017. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf. Acesso em: 08 de março de 2017.

_____. World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot. Geneva: ILO, 2018. Acesso em 20 de abril de 2018.

JACQUES, Caroline da Graça et al. Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo fast fashion em Portugal e no Brasil. 2015.

JACQUES, Caroline da Graça DA GRAÇA JACQUES, Caroline; DOS SANTOS, Maria João Nicolau; ORCHARD, Maria Soledad Etcheverry. Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e acordos marco internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. **Política & Sociedade**, v. 15, n. 33, p. 160-192, 2016.

KREIN, José Dari. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista NECAT* - Ano 2, nº 3, jan.-jun. de 2013.

MAIER, Friederike. Will the crisis change gender relations in labour markets and society? **Journal of Contemporary European Studies**, v. 19, n. 01, p. 83-95, 2011.

MAJID, Nomaan. Economic growth, social policy and decent work. 2001.

MENARD, Scott. **Logistic regression: From introductory to advanced concepts and applications**. Sage, 2010.

MORTENSEN, Dale T., 1990. Equilibrium Wage Distributions: A Synthesis. In: HARTOG, J., RIDDER, G., THEEUWES, J. (Eds.), Panel Data and Labor Market Studies. North-Holland, Amsterdam.

MORTENSEN, Dale T., 2000. Equilibrium Unemployment with Wage Posting: Burdett-Mortensen Meet Pissarides. In: Bunzel, Henning, Christensen, Bent J., Jensen, Peter, Kiefer,

Nicholas M., Mortensen, Dale T. (Eds.), Panel Data and Structural Labour Market Models. Elsevier, Amsterdam, pp. 281–292.

MROZOWICKI, Adam; ROOSALU, Triin; SENČAR, Tatiana Bajuk. Precarious work in the retail sector in Estonia, Poland and Slovenia: trade union responses in a time of economic crisis. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 19, n. 2, p. 267-278, 2013.

OLINTO, Gilda et al. Gênero e trabalho precário no Brasil. **Revista Gênero**, v. 5, n. 1, 2012.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcante de; OLINTO, Gilda. Gênero e trabalho precário no Brasil. 2004.

OLIVEIRA, Alberto de. A influência do território no comportamento do mercado de trabalho: notas sobre a experiência brasileira. *EURE* (Santiago), v. 43, n. 128, p. 81-98, 2017.

OSHITA, Marcela Gimenes Bera; PERETTI FILHO, Valdelei.; SIMÃO, Carlos Henrique Machado; CUNHA, Marina Silva da. A oferta de trabalho dos casais: uma análise da transição da desocupação para o emprego no Brasil Metropolitano de 2003 a 2015. In: XX ENCONTRO DE ECONOMIA DA REGIÃO SUL, 2017, Porto Alegre. X ENCONTRO DE ECONOMIA DA REGIÃO SUL, 2017.

PRONI, Marcelo Weishaupt et al. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Economia e Sociedade**, 2013.

PRONI, MARCELO WEISHAUPT; GOMES, DARCILENE CLAUDIO. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015.

PRONI, Marcelo Weishaupt; DA ROCHA, Thaíssa Tamarindo. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v. 9, n. 1, 2010.

RABE-HESKETH, Sophia; SKRONDAL, Anders. **Multilevel and longitudinal modeling using Stata**. STATA Press, 2008.

RIBEIRO, José; BERG, Janine. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. **Anais**, p. 1-22, 2016.

RIBEIRO, Karolina Bertolo; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. A valorização da aparência física no Brasil e a discriminação estética na relação de emprego como óbice ao trabalho decente previsto pela organização internacional do trabalho. *Revista Derechoy Cambio Social*. No. 52, Año XV, 2018.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Governo Federal**, p. 95, 2011.

SOARES, Sergei. PESSOAS, PRODUTIVIDADE E POLÍTICAS: O crescimento do produto no médio e longo prazo no Brasil 1. **Novos Estudos**, n. 107, p. 153, 2017.

STIGLITZ, Joseph. The global crisis, social protection and jobs. **International Labour Review**, v. 152, n. s1, p. 93-106, 2013.

USGAO. United States General Accounting Office, "Garment Industry: Efforts to Address the Prevalence and Conditions of Sweatshops." 1994, Disponível em: <http://www.gao.gov/archive/1995/he95029.pdf>. Acesso em 23 de maio de 2018.

WOO, LEE Key; KISUK, C. H. O.; JU, LEE Sun. Causes of gender discrimination in Korean labor markets. **Asian Journal of Women's Studies**, v. 7, n. 2, p. 7-38, 2001.