

# TRABALHO FEMININO E MUDANÇAS NAS FAMÍLIAS NO BRASIL (1976-2012): UMA PERSPECTIVA DE CLASSE E GÊNERO

---

**Nathalie Reis Itaboraí**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

E-mail: nathalieri@uol.com.br

**Resumo:** Os perfis familiares e profissionais das trabalhadoras brasileiras vem mudando nas últimas décadas e analisar tais transformações evidencia diferentes desafios para que a inserção profissional das mulheres seja construída numa perspectiva de igualdade de gênero nas esferas pública e privada. Inicialmente, são analisadas as diferenças por classe na participação feminina no mercado de trabalho, considerando-se a evolução da segregação ocupacional e as desigualdades de classe e gênero quanto a horas trabalhadas, rendimentos e proteção social do trabalho. A seguir, analisam-se os contextos familiares das mulheres trabalhadoras e a distribuição do trabalho doméstico e de cuidado infantil, enfatizando as desigualdades por gênero e classe nas responsabilidades familiares e seus impactos nas oportunidades de trabalho das mulheres. Por fim, apresenta-se um conjunto de regressões que mensuram as relações entre estas duas ordens de fenômenos, investigando as chances das mulheres participarem do mercado de trabalho segundo suas características familiares. Os dados estatísticos empregados foram coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em pesquisas amostrais (Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios, PNADs) de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2012. A análise de classe baseou-se na classificação proposta por Valle Silva (2003) que inclui 16 categorias ocupacionais.

**Palavras-chave:** Trabalho feminino. Classes sociais. Gênero. Desigualdades sociais. Famílias.

**Abstract:** The familiar and professional profiles of female workers in Brazil have been changing in recent decades and to analyze such transformations shows different challenges for professional insertion of women been constructed in a perspective of gender equality in the public and private spheres. Initially, it is analyzed the class differentials in female participation in the labor market, considering the evolution of occupational segregation and the inequalities of class and gender in aspects such as worked hours, income, and social protection of labor. Next, we analyze the familiar characteristics of

female workers and the distribution of housework and childcare, emphasizing inequalities by gender and class in family responsibilities and their impact on female job opportunities. Finally, we present a set of regressions that measure the relationship between these two orders of phenomena, investigating the chances of women's participation in the labor market according to their familiar characteristics. The statistical data analyzed were collected by the Brazilian census bureau (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE), in sample surveys (Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios - PNADs) carried out in 1976, 1986, 1996, 2006 and 2012. The class analysis was based on the classification proposed by Valle Silva (2003) that includes 16 occupational categories.

**Keywords:** women's work; social classes; gender; social inequalities; families.

## Apresentação

O crescimento do trabalho feminino é uma dimensão importante dentre as diversas mudanças na condição das mulheres no Brasil e no mundo nas últimas décadas. Impulsionado pela crescente escolarização das mulheres e pela transformação de suas identidades pessoais e de suas experiências familiares, o trabalho feminino também se torna mais diversificado, sendo as mulheres trabalhadoras hoje frequentemente mais velhas, unidas e mães (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2001).

As razões do crescimento do trabalho feminino têm sido buscadas tanto nas causalidades macroeconômicas, das oportunidades e demandas no mercado, quanto nas variáveis familiares, referentes à divisão do trabalho (doméstico, de cuidado e remunerado) nos domicílios, uma vez que a participação feminina no mercado de trabalho, diferentemente da masculina, varia mais ao longo do ciclo de vida pessoal e familiar. Tais variações não incidem da mesma forma para todas as mulheres, uma vez que são diferenciados o custo-benefício da participação feminina no mercado de trabalho e o apoio ou possibilidade de externalização do trabalho doméstico e de cuidados em famílias de diferentes condições socioeconômicas. Estas variações ensejam questões importantes sobre as desigualdades de gênero e classe no mercado de trabalho brasileiro e como estas dinâmicas se relacionam com as mudanças na condição feminina nas famílias. Por esta razão, propõe-se neste artigo investigar a evolução do trabalho feminino e suas variações por classe, relacionando-o com as transformações nas relações familiares. Problematizam-se, inicialmente, as diferenças por classe na participação feminina no mercado de trabalho, considerando-se o percentual de mulheres em cada ocupação e as desigualdades de classe e gênero em aspectos como horas trabalhadas, rendimentos e proteção social do trabalho. A seguir, analisam-se os contextos familiares e a distribuição do trabalho doméstico, enfatizando as desigualdades por gênero e classe nas responsabilidades familiares e seus impactos nas oportunidades de trabalho das mulheres. Por fim, regressões são empregadas para explorar as relações entre vida familiar e inserção ocupacional das mulheres.

Empregam-se dados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs), produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizadas em 1976, 1986, 1996, 2006 e 2012<sup>1</sup> e parte-se do esquema de classes proposto por Valle Silva (2003a) que inclui 16 categorias ocupacionais, as quais foram agregadas mediante análise de cluster e avaliação

---

1 Devido as diferenças de cobertura, os gráficos que empregam a PNAD 1976 não incluem as áreas rurais das regiões Norte e Centro-Oeste, que não eram pesquisadas em 1976.

do dendograma correspondente<sup>2</sup>. Na análise alterna-se o emprego de 8 ou 16 categorias, conforme o objetivo das seções. Emprega-se, na seção seguinte, a medida detalhada em 16 categorias para analisar a inserção laboral das mulheres segundo sua classe individual. Na segunda parte, diferentemente, quando se caracteriza o contexto familiar e os arranjos de trabalho doméstico em que ocorre a inserção laboral feminina, utilizam-se 8 classes familiares. Neste caso, optou-se por uma medida de *classe familiar*, a qual permitiu incluir todas as mulheres na pesquisa, independente do seu engajamento no mercado de trabalho. Reconhecendo as críticas feministas à teoria de classes, quanto à atribuição às famílias de uma condição de classe derivada da situação ocupacional do homem, nas famílias compostas por casais, considerou-se a ocupação mais alta dentre os cônjuges, independente do sexo, método inspirado na proposta de Erickson (1984) do “dominance approach”. As categorias ocupacionais empregadas e sua agregação são detalhadas na tabela 1.

Tabela 1 - Categorias ocupacionais empregadas e sua agregação

16 categorias propostas por Valle Silva	Agregação em 8 categorias	Anos de estudo 1996	Log dos rendimentos 1996	Percentual na população 1996
1. Profissionais liberais	<b>Classe 8</b> Profissionais de nível superior	14,5572	6,8598	3,7%
4. Outros profissionais universitários				
3. Proprietários empregadores	<b>Classe 7</b> Proprietários e dirigentes	10,2611	6,8678	5,6%
2. Dirigentes				
5. Supervisores do trab. manual	<b>Classe 6</b> Ocupações não-manuais (técnicas, artísticas, de rotina e supervisão)	9,5077	5,8303	19,2%
6. Ocupações técnicas e artísticas				
8. Ocupações não manuais de rotina				
7. Empresários por conta-própria	<b>Classe 5</b> Empresários por conta-própria	6,3987	5,9354	3,9%
9. Trabalhadores na indústria moderna	<b>Classe 4</b> Trabalhadores na indústria moderna	6,5287	5,9060	5,3%

2 Para maior detalhamento ver Apêndice Metodológico em Itaboraí (2015b).

10. Trabalhadores nos serviços gerais	<b>Classe 3</b> Trabalhadores nos serviços gerais e vendedores ambulantes	5,0609	5,4895	12,9%
11. Vendedores ambulantes				
12. Trabalhadores na indústria tradicional	<b>Classe 2</b> Trabalhadores na indústria tradicional, nos serviços pessoais e domésticos	4,6289	5,1983	24,2%
13. Trabalhadores nos serviços pessoais				
14. Trabalhadores no serviço doméstico				
15. Proprietários empregadores rurais	Categoria excluída da análise devido ao pequeno número de casos e a incompatibilidade em agrupá-los com outras classes.			
16. Trabalhadores rurais	<b>Classe 1</b> Trabalhadores rurais	2,5503	4,8750	24,5%

Fonte: elaboração própria a partir de SILVA (2003a) e dados da PNAD 1996.

Portanto, quando o foco são as características ocupacionais individuais, emprega-se a classe individual detalhada em 16 categorias; já nas seções em que o foco é pensar os contextos de classe, considerado inclusive as mulheres que não trabalham, emprega-se a medida de classe familiar agregada em 8 categorias. Começa-se, na seção seguinte, por detalhar algumas características do trabalho feminino, considerando a classe individual em 16 categorias, o que permite observar desigualdades entre homens e mulheres e a heterogeneidade de classe entre as mulheres.

Deve-se destacar que o Brasil experimentou significativas transformações estruturais no período aqui analisado (SILVA, 2003b, 2009), o que se expressa nas dinâmicas do mercado de trabalho, tanto do ponto de vista da estrutura produtiva (industrialização, urbanização, expansão do setor de serviços etc.) quanto do perfil da mão de obra ofertada, hoje muito mais escolarizada e feminizada. Ademais, mudanças quantitativas e qualitativas na composição por gênero da força de trabalho vêm sendo apontadas (SILVA, 2003b; HITE e VITERNA, 2005), restando muitas dimensões das imbricações entre desigualdades de gênero e classe a serem analisadas. A estrutura ocupacional encontra-se, portanto, em transformação, a breve caracterização de 1996 aqui apresentada (tabela 1) visa apenas oferecer indicações de sua situação no

meio do intervalo considerado para, a seguir, investigar aspectos da crescente inserção feminina no mercado de trabalho.

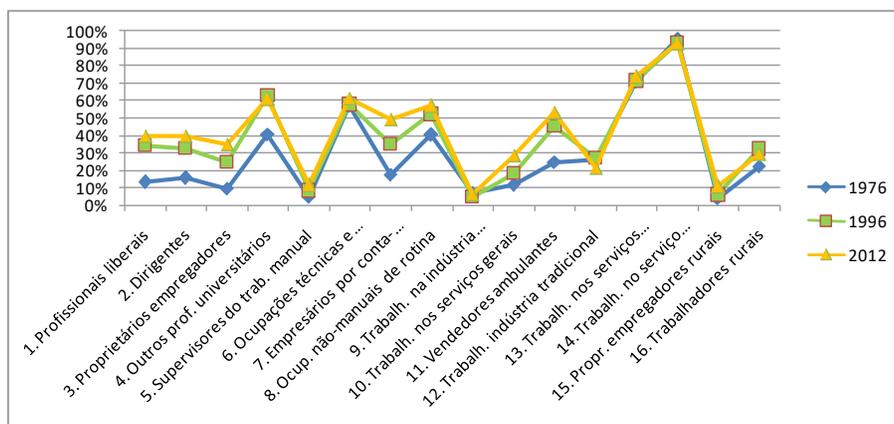
### **Características da participação feminina no mercado de trabalho: desigualdades de gênero e classe**

Muitos estudos reconhecem a crescente inserção feminina como uma transformação central do mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Como destacam Guimarães, Barone e Brito (2015), nos últimos cinquenta anos houve um expressivo aumento da oferta de trabalho feminino, um traço central da mercantilização do trabalho no Brasil<sup>3</sup>. A oferta potencial e efetiva do trabalho feminino está relacionada a transformações nas expectativas culturais de gênero e à revisão do modelo tradicional que atribuía o papel de provedor aos homens. As mulheres são crescentemente provedoras de suas famílias (OLIVEIRA, 2005), o que, junto com a queda do número de filhos, está relacionado à redução da incidência de pobreza (LEONE, MAIA e BALTAR, 2003).

Uma das questões centrais debatidas quanto ao trabalho feminino é sua segregação em algumas categorias ocupacionais. De fato, o percentual de mulheres em cada ocupação varia significativamente. Embora a participação feminina venha crescendo em diversas ocupações, notadamente nas ocupações de nível mais alto (classes 1 a 4, alcançando 61% da classe 4, que são outros profissionais universitários), além de ocupações de nível médio, destacadamente os empresários por conta-própria (classe 7), sua presença atinge níveis expressivamente altos em ocupações historicamente consideradas femininas ou que experimentaram feminização: 93% dos trabalhadores no serviço doméstico, 74% dos trabalhadores nos serviços pessoais, 61% das ocupações técnicas e artísticas e 57% das ocupações não manuais de rotina (gráfico 1).

---

3 Em sua comparação dos censos de 1960 a 2010, constatam: “No início do período, em 1960, o mercado de trabalho era um domínio dos homens; no final, havia deixado de sê-lo. Em 1960, quase oito em cada dez homens aptos a trabalhar ali buscavam meios de sobreviver, contra menos de duas em cada dez mulheres. Nesses cinquenta anos, a incorporação feminina à PEA quase quadruplicou alinhando-se à tendência masculina de elevada mercantilização (a taxa de atividade feminina alcançou 0,52). Esse foi um período de generalizado avanço das mulheres em direção ao mercado de trabalho; entretanto, a comparação com outros países revela a sua especial celeridade, no Brasil, nesses cinquenta anos.” (GUIMARÃES, BARONE e BRITO, 2015, p. 406-407).

**Gráfico 1** – Percentual de mulheres nas ocupações, 1976, 1996 e 2012<sup>4</sup>

Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976, 1996 e 2012.

Deve-se considerar com cuidado a ideia de uma bipolarização do trabalho feminino (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000) visto que a participação feminina é diversificada e cresce em todos os grupos ocupacionais, tendo particularmente uma presença pronunciada nos níveis médios. Marques, Barbosa e Prates (2015), por exemplo, avaliando a região metropolitana de São Paulo, oferecem indicações de que a “entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho ao longo desses últimos 20 anos não ocorreu de forma assimétrica” (p. 40) ainda que seja notória sua presença entre os manuais não qualificados, sobretudo o trabalho doméstico. Já Comin (2015), observando as desigualdades no Brasil entre 1960 e 2010, nota que as mulheres estão distribuídas entre as diversas classes, ainda que tendam a se concentrar mais que proporcionalmente em ocupações de menor qualificação e remuneração, sobretudo não manuais de rotina, mantendo e ampliando, por outro lado, sua presença em ocupações de maior qualificação e prestígio, sobretudo relacionadas aos serviços sociais, de educação e saúde.

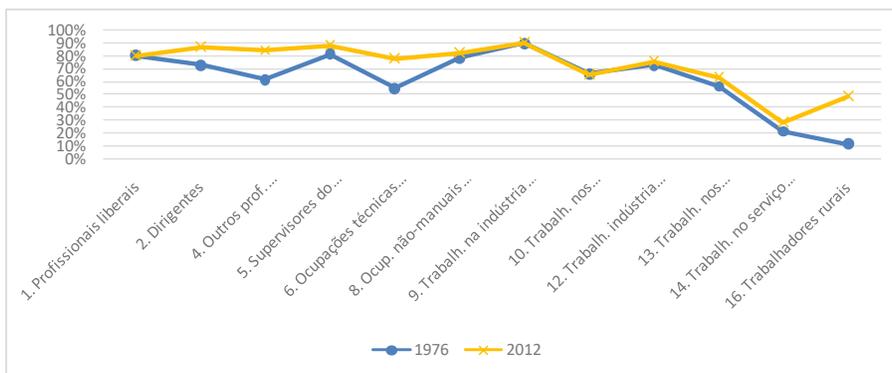
Nota-se, ademais, uma expressiva heterogeneidade na situação de trabalho por classe das mulheres. Considerando as mulheres que possuem um vínculo como empregadas (o que exclui aquelas como conta própria e empregadoras), observa-se que o percentual daquelas que usufruem direitos

4 Deve-se destacar que, neste e em todos os gráficos seguintes onde consta um eixo de classes sociais, este tem caráter arbitrário, devendo a linha entre os pontos ser entendida como simples recurso para visualizar o espaço social das classes e como os diferenciais por classe se comportam.

de trabalho (porque possuem registro em carteira de trabalho ou são servidoras públicas), varia significativamente, alcançando níveis mais altos, em torno de 80% ou mais nas ocupações não manuais (classe 1 a 8), mas níveis bem mais baixos nas ocupações manuais (com exceção da indústria moderna, na qual o percentual é de 90%), com um mínimo de 28% entre as trabalhadoras no serviço doméstico e um máximo de 76% na indústria tradicional (gráfico 2) em 2012. Esta é uma dimensão importante pois afeta o acesso a licença maternidade, uma das poucas medidas de efeitos conciliatórios trabalho-família que é frequente na América Latina (OIT; PNUD, 2009)<sup>5</sup>.

Observa-se também que o acesso a direitos do trabalho cresceu mais entre as empregadas nos estratos não manuais (2, 4, 5 e 6), nos quais tende a se uniformizar, enquanto nos estratos manuais (a exceção da indústria moderna em que esse indicador de acesso a direitos já era em 1976 semelhante aos estratos não manuais) permanece relativamente estacionário, com exceção das mulheres empregadas como trabalhadores rurais (classe 1, categoria na qual o contingente feminino é modesto como mostrado no gráfico 1).

**Gráfico 2** – Percentual de mulheres empregadas com direitos de trabalho assegurados

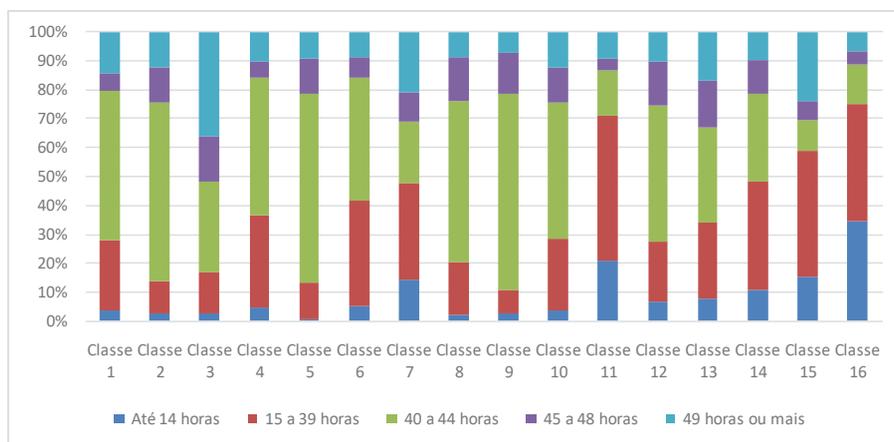


Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976 e 2012.

5 O maior acesso à licença maternidade no recente contexto de crescente trabalho feminino deve-se tanto à ampliação do mercado formal quanto ao surgimento de formas alternativas de filiação à Previdência Social. “Desde sua instituição no país, por meio da CLT, a licença-gestante e o salário maternidade têm beneficiado parcelas crescentes da população ocupada. O ‘efeito ampliação’ do contingente de potenciais beneficiárias e, consequentemente, da quantidade de benefícios concedidos, tem sua origem em dois fatores fundamentais. Por um lado, houve uma expansão da cobertura previdenciária no país, tanto pela ampliação do chamado ‘mercado formal de trabalho’ quanto pela inclusão de trabalhadoras ocupadas em segmentos menos estruturados do mercado de trabalho. Por outro, houve extensão do direito ao benefício para categorias inicialmente excluídas, como as trabalhadoras rurais, avulsas e empregadas domésticas. É claro que este movimento de expansão foi resultado direto da instituição de formas alternativas de filiação à Previdência Social, necessidade imposta pela diversificação das formas de inserção no mercado de trabalho” (ANSILIERO e RODRIGUES, 2007, p. 9).

Outra dimensão da heterogeneidade do trabalho das mulheres são as jornadas de trabalho bastante diferenciadas por classe individual da mulher (gráfico 3). O trabalho em tempo parcial é mais comum nas classes manuais, em especial nas classes 11 e 16, o que pode estar relacionado tanto a piores condições de inserção laboral quanto a menores alternativas de articulação família-trabalho. Jornadas mais extensas de 49 horas ou mais são encontradas mais frequentemente nas classes empregadoras 3 e 15 e empresários por conta-própria (classe 7). Tende, no entanto, a prevalecer as jornadas de trabalho de 40 a 44 horas entre as mulheres das diferentes classes.

**Gráfico 3** – Jornadas de trabalho das mulheres por classe individual, 2012



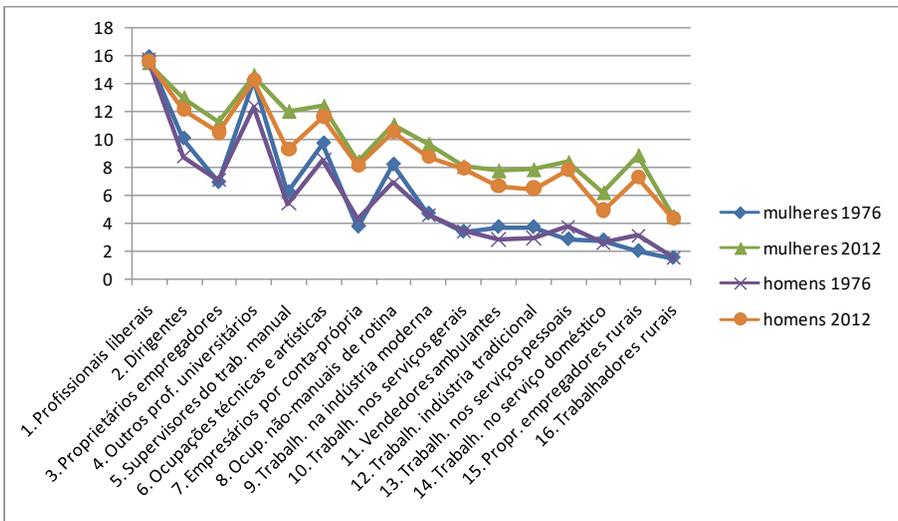
Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNAD 2012.

Destaca-se a persistência das desigualdades de gênero quanto à renda e escolaridade média de homens e mulheres em cada ocupação. Como padrão geral (com exceção das classes 13 e 15 em 1976 quanto à escolaridade) as mulheres possuem maior educação e menor renda que os homens nas diferentes ocupações (gráficos 4 e 5). No que diz respeito à educação, este padrão é mais visível em 2012, o que possivelmente está relacionado à expansão da educação feminina com a reversão do hiato de gênero (BELTRÃO e ALVES, 2009). Em 2012, no entanto, são menores as desigualdades de gênero quanto à renda<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> A renda não está deflacionada. Os valores apresentados referem-se à moeda da época, apresentados, portanto, sem fins de comparação entre períodos, tão somente como uma proxy das distâncias entre homens e mulheres. Para uma análise dos diferenciais salariais entre homens e mulheres ver Soares (2000).

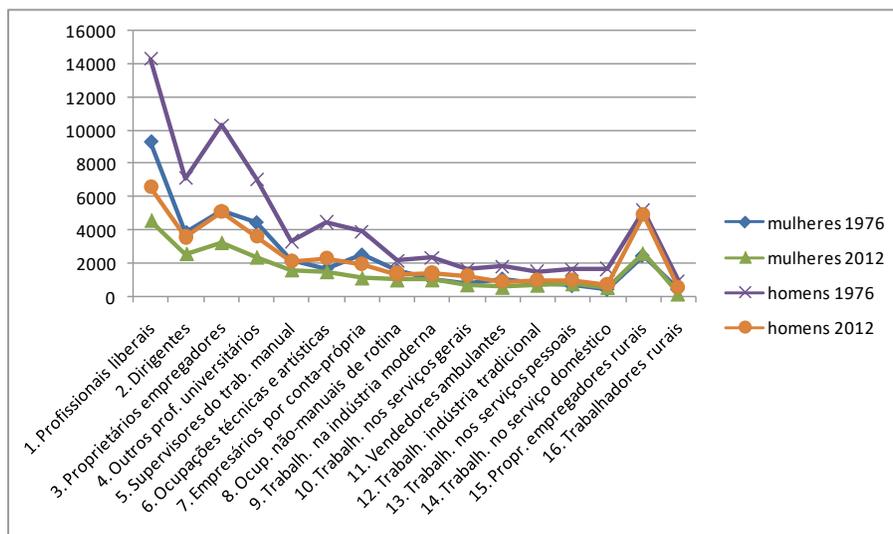
Soares e Oliveira (2004) destacam que a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres se deve não apenas à discriminação no mercado de trabalho, mas também ao fato de que as mulheres estão com maior frequência em ocupações pouco qualificadas e mal remuneradas, variando tais diferenciais entre regiões e tipos de ocupações. Os dados aqui apresentados (gráfico 5) indicam que nos estratos mais altos não apenas é maior a renda média, mas também são maiores os diferenciais de gênero, sendo menos desigual a renda nos estratos mais baixos, o que pode estar relacionado ao impacto do salário mínimo no nivelamento dos rendimentos do trabalho.

**Gráfico 4** – Média de anos de estudo das pessoas ocupadas por sexo e classe individual, 1976 e 2012



Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976 e 2012.

**Gráfico 5** – Renda média nominal (na ocupação principal) das pessoas ocupadas por sexo e classe individual, 1976 e 2012



Nota: Os valores referem-se à moeda da época, não deflacionada. Dados empregados para comparação entre homens e mulheres em cada data, mas não para a comparação entre períodos. Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976 e 2012.

Observa-se, portanto, a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, assim como uma expressiva heterogeneidade de situações de trabalho das mulheres. Cabe indagar sobre como tais desigualdades laborais entrelaçam-se com o contexto familiar de classe, do que se trata a seguir.

### Trabalho feminino e contextos de classe

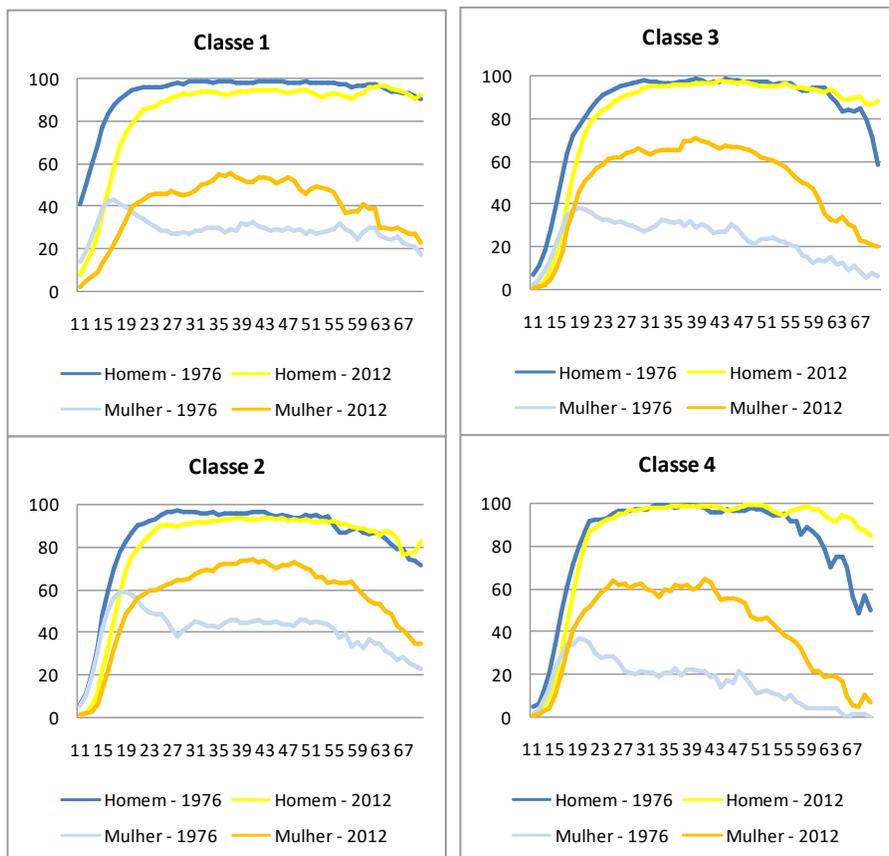
Ao contexto de classe está associado um conjunto de características variáveis quanto às formas de socialização dos filhos – com trajetórias mais ou menos prolongadas ou curtas de escolarização –, e de formação de família, incluindo aspectos como a idade de união, a idade em que teve o primeiro filho e a fecundidade total (ITABORAÍ, 2015a, 2015b). Tais eventos familiares implicam diferenciais de qualificação educacional, de idade de inserção no trabalho, de permanência e saída no mercado de trabalho, visto que a vida doméstica, permeada por hierarquias como as de classe, gênero e geração, conjuga de variadas formas a participação de seus membros na divisão dos trabalhos no mercado, doméstico e de cuidado.

Como se observa no gráfico 6, a inserção no mercado de trabalho dos membros das famílias varia ao longo da vida por sexo, idade e classe. A inserção no trabalho mais precoce das classes baixas contrasta com seu adiamento nas classes mais altas, mas nota-se no intervalo uma expressiva redução do engajamento precoce no mercado de trabalho. Ainda que persista a menor inserção feminina comparada aos homens, nota-se transformação no período analisado, com expressiva redução das distâncias entre homens e mulheres. Observa-se a tendência de masculinização das trajetórias femininas, que se tornam mais parecidas com o formato de U invertido da curva masculina, ainda que em níveis menores.

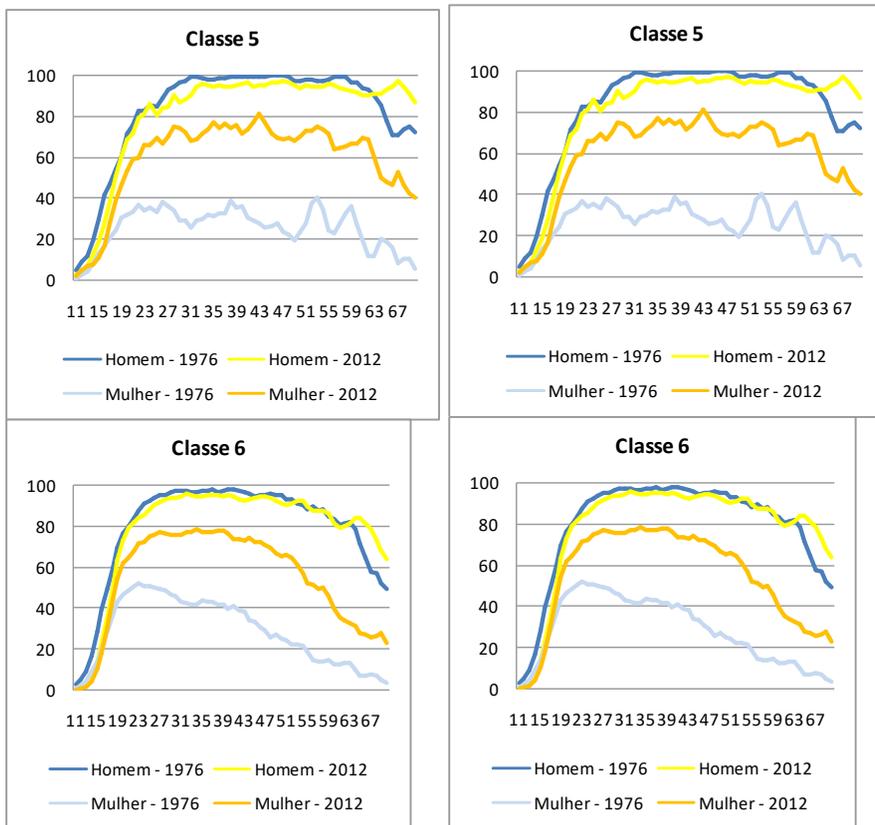
Quanto às variações por classe, nota-se que, em 1976, nas classes mais baixas, a participação feminina atingia o pico na adolescência e depois declinava progressivamente na idade reprodutiva. Nas classes não manuais também se observa um pico nas idades mais jovens, mas mais tarde, devido às distintas idades de entrada na maternidade por classe (ITABORAÍ, 2015a). Por outro lado, a classe 8, já em 1976, não apresentava este padrão de interromper a inserção no mercado de trabalho na idade reprodutiva, o que deve estar relacionado tanto a sua menor fecundidade e adiamento da idade em que eram mães, quanto a melhores alternativas de externalização das responsabilidades domésticas e de cuidado (como empregada doméstica e educação infantil paga).

Nota-se que os homens trabalham um pouco menos em 2012 comparado a 1976, em especial nas idades mais jovens, o que reflete tanto o desemprego juvenil quanto o postergamento intencional da entrada no mercado de trabalho para aproveitar oportunidades de escolarização. A partir dos 60 anos há também redução do trabalho masculino, provável reflexo da ampliação do acesso à aposentadoria. A redução do engajamento no trabalho nas faixas extremas de idade é esperada diante de ganhos de desenvolvimento social: “isso está ligado, numa extremidade, à maior duração da escolaridade, e, na outra, à maior abrangência dos esquemas de aposentadoria” (COSTA, 1984, p. 9).

**Gráfico 6** – Trabalho<sup>7</sup> ao longo da vida por sexo e idade, para cada classe familiar, 1976-2012



7 De forma a garantir a compatibilidade das definições e permitir a comparação, considerou-se como trabalho as pessoas que estavam trabalhando na semana de referência ou que tinham trabalho do qual estavam temporariamente afastados por férias ou licença, desconsiderando o trabalho para o próprio consumo e autoconstrução introduzido nas PNADs a partir dos anos 1990. Considerou-se também, para fins de compatibilização com a PNAD 1976, o trabalho não remunerado apenas se exercido por 15 ou mais horas semanais. Em todos os gráficos que consideram desigualdades ao longo do curso da vida, empregou-se a técnica de médias móveis para modelar os dados.

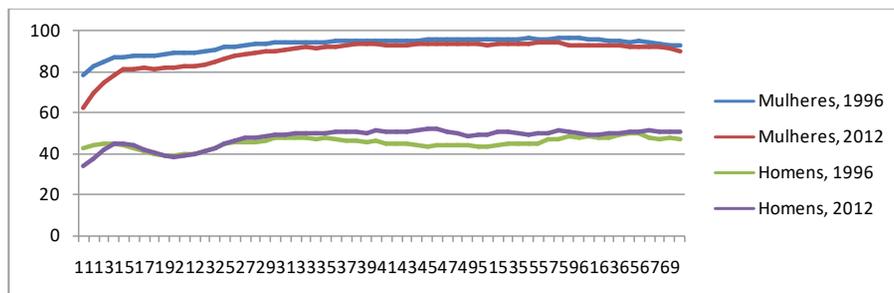


Fonte: elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976 e 2012.

Se as mulheres aumentam expressivamente sua participação no mercado de trabalho, o mesmo não pode ser dito quanto à declaração masculina de dedicação aos afazeres domésticos ao longo da vida<sup>8</sup> (IPEA, 2012; ITABORAÍ, 2015b). Conforme se observa no gráfico 7, a expressiva desigualdade entre homens e mulheres pouco se altera. Há apenas uma pequena redução da declaração feminina antes dos 30 anos e um pequeno aumento entre os homens em torno dos 40 anos.

8 O IBGE vem coletando informações sobre se a pessoa dedica-se a afazeres domésticos desde 1992 e sobre o número de horas dedicadas desde 2001. Serão analisados aqui os dados disponíveis nas PNADs de 1996 e 2012. Em 1996 e 2012, o IBGE coletou dados sobre afazeres domésticos para as pessoas de 10 anos ou mais de idade, perguntando “se habitualmente cuidavam, parcialmente ou integralmente, dos afazeres domésticos”, independentemente da sua condição de atividade e ocupação. Em 2012, pesquisou-se também o número de horas que as pessoas habitualmente dedicavam por semana aos afazeres domésticos.

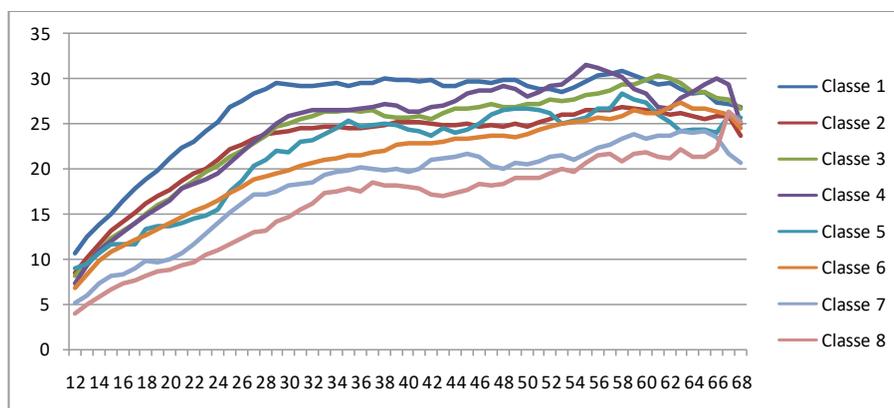
**Gráfico 7** – Percentual que declarou dedicar-se ao trabalho doméstico ao longo da vida por sexo, 1996 e 2012



Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1996 e 2012.

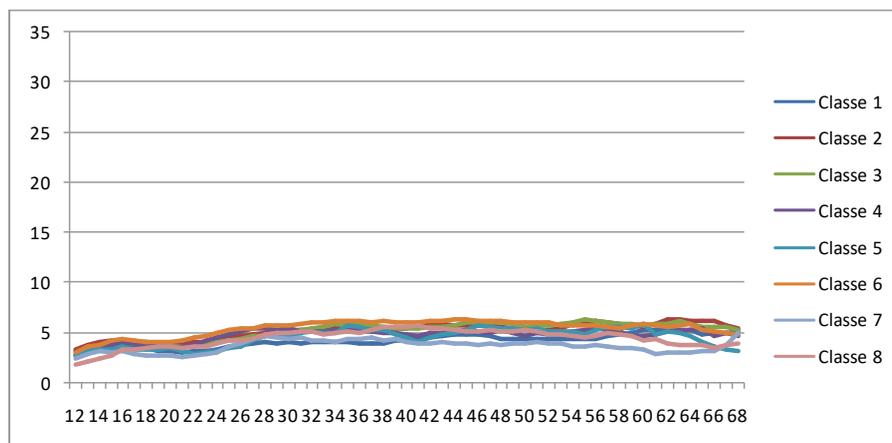
A comparação por classes do número de horas dedicadas ao trabalho doméstico revela que, para as mulheres (gráfico 8), há expressiva desigualdade na carga de trabalho doméstico ao longo da vida, o que está relacionado a variações em sua trajetória familiar (idade de formação de família e número de filhos), sua dedicação ao trabalho remunerado (as taxas de atividade das mulheres variam segundo a classe familiar) e as possibilidades de externalizar o trabalho doméstico e de cuidado (como a contratação de empregada doméstica e o acesso à educação infantil). Já a dedicação dos homens ao trabalho doméstico é praticamente monotônica e pouco varia por classe social ou idade (gráfico 9).

**Gráfico 8** - Horas dedicadas ao trabalho doméstico por idade e classe familiar, mulheres 2012



Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados da PNAD 2012.

**Gráfico 9** - Horas dedicadas ao trabalho doméstico por idade e classe familiar, homens 2012



Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNAD de 2012.

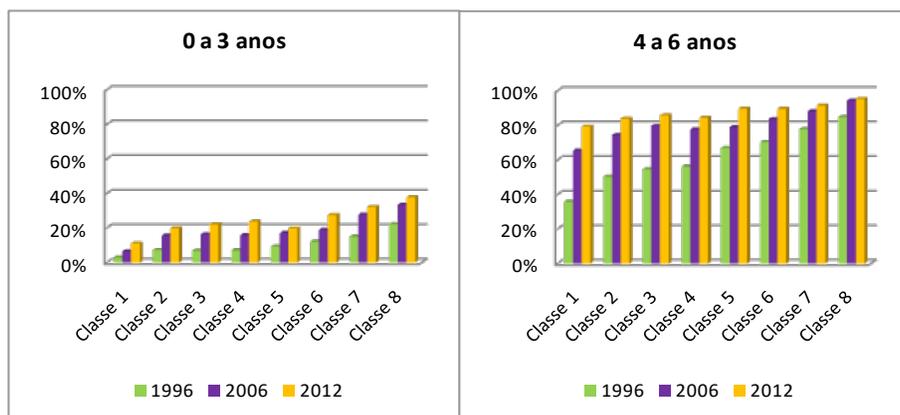
Aumento do trabalho remunerado às custas do doméstico, com sobrecarga e compressão do tempo pessoal das mulheres (DEDECCA, 2008; BANDEIRA e PRETURLAN, 2013), são indicativos de que ganhos de autonomia pelo trabalho remunerado feminino não ocorrem sem tensões e contradições. As mudanças em curso demandariam políticas massivas de cuidado público que apoiassem as famílias no cuidado aos dependentes, o que não vem ocorrendo. Logo, agravam-se as desigualdades quanto às possibilidades de externalizar tarefas domésticas e de cuidado nas distintas classes. Como mostra Bertoncelo (2010), com dados disponíveis na Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), o emprego doméstico é uma alternativa de externalização presente nos estratos superiores. Já nas classes baixas as alternativas de cuidado de dependentes ficam praticamente restritas à educação pública que só recentemente vem sinalizando a importância do tempo integral e que apresenta déficit justamente no período que mais impacta no trabalho feminino, que é a primeira infância. O movimento de mulheres no Brasil reivindica equipamentos para o cuidado e educação infantis desde os anos 1970, questão que vem ganhando maior visibilidade diante do debate atual sobre cuidado público (OIT; PNUD, 2009).

As desigualdades por classe no acesso à educação infantil são expressivas e continuam distantes da universalidade, a despeito da progressiva melhora no acesso entre 1996 e 2012 (gráfico 10). Dentre os filhos de 0 a 3 anos dos

estratos manuais o acesso mais que dobrou entre 1996 e 2012, mas mesmo na última data os patamares continuam muito baixos, em torno de 20% nas classes 2, 3 e 4, e apenas 11% na classe 1. O crescimento foi proporcionalmente menor nos estratos não manuais, no entanto os diferenciais entre as classes cresceram, pois, se em 1996 a vantagem no acesso à educação infantil da classe 8 comparada à classe 1 era de 19,3 pontos (22,1 contra 2,8%), em 2012 passou para 26,7 pontos (37,6 contra 10,9%).

O acesso à educação é muito maior entre crianças de 4 a 6 anos, dentre as quais no intervalo analisado cresce muito mais nas classes mais baixas, permitindo a redução em mais de 30 pontos percentuais das desigualdades de acesso. A diferença passa de 49 para 29 pontos entre 1996 e 2006, chegando a 16 pontos em 2012. Em 1996, apenas um terço dos filhos de 4 a 6 anos dos trabalhadores rurais (classe 1) tinha acesso a pré-escola, mas o valor salta para 65% em 2006, e para 79% em 2012. Enquanto isto, no outro extremo (classe 8), uma vez que se parte de patamares mais altos, passa-se de 85% para 95% em 2012. Constata-se, portanto, a tendência de universalização do acesso à educação infantil na faixa etária de 4 a 6 anos<sup>9</sup>, ainda que mantenham-se expressivas as desigualdades de classe em 2012.

**Gráfico 10** - Frequência à escola ou creche dos filhos de 0 a 6 anos por faixas de idade e classe familiar, Brasil, PNADs 1996, 2006 e 2012



Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1996, 2006 e 2012.

<sup>9</sup> Com a Emenda Constitucional 59 de 2009 e a Lei 12.796, de 4 de abril de 2013, que preveem a matrícula obrigatória dos 4 aos 17 anos, há a expectativa de que haja um esforço redobrado do poder público para a expansão da educação infantil, o que envolve grandes desafios, do ponto de vista pedagógico e dos custos.

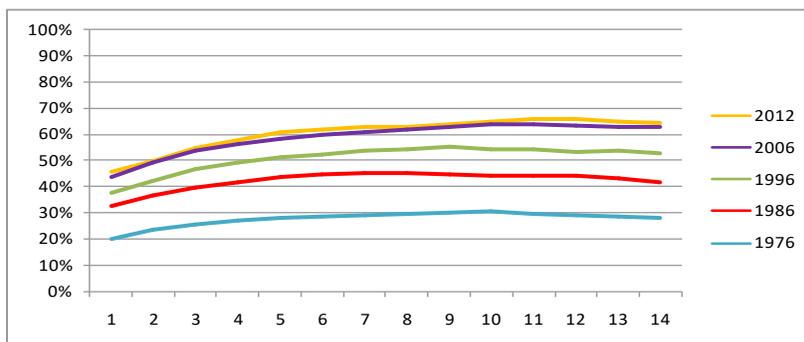
Em linhas gerais, observa-se que o aumento do trabalho feminino e de sua contribuição para a renda familiar (OLIVEIRA, 2005) não foi acompanhado de transformações na divisão do trabalho doméstico e de cuidado nas famílias nem de uma ampliação correspondente nas estruturas de cuidado público. Neste contexto de precário equilíbrio entre participação no mercado de trabalho e divisão do trabalho doméstico e de cuidado, a relação entre trabalho feminino e características familiares das mulheres persiste como um problema relevante para a Sociologia do Trabalho e para a Sociologia das Famílias, como tratado a seguir.

### Entre família e trabalho: explorando relações

As relações familiares definem distintos contextos para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Uma ampla literatura internacional mostra que a presença de filhos pequenos afeta o trabalho feminino (BUDIG e ENGLAND, 2001). Abendroth, Huffman e Treas (2014) consideram que o fato das mulheres serem largamente responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados afeta suas trajetórias profissionais, as quais também estão relacionadas às suas situações familiares.

O percentual de mães que trabalham é maior à medida em que aumenta a idade de seu filho mais novo (gráfico 11), ou seja, sua participação é maior à proporção que as crianças crescem. Não obstante, o trabalho das mães apresenta crescimento regular em todo o intervalo analisado, ainda que muito mais intenso entre 1976 e 86.

**Gráfico 11** - Trabalho feminino pela idade do filho mais novo<sup>10</sup>, 1976 a 2012

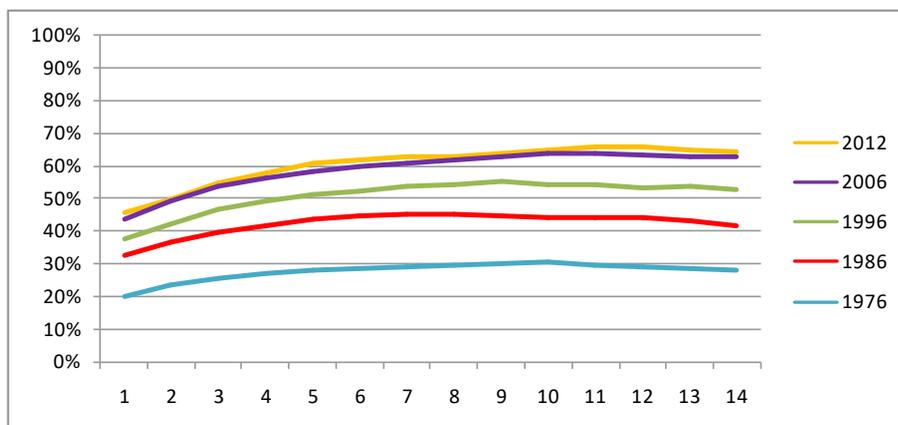


Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2012.

<sup>10</sup> Consideraram-se mulheres que tinham como condição na família serem chefes ou cônjuges com filhos no domicílio, inclui famílias principais e apenas a primeira família secundária, também não inclui empregadas domésticas residentes.

Por outro lado, quando se consideram os diferenciais por classe familiar na participação de mães no mercado de trabalho segundo a idade do filho mais novo (gráfico 12), nota-se que em 1976 a participação das mães de crianças pequenas no mercado de trabalho era baixa em todas as classes (entre 14 e 30%). As classes baixas urbanas (2, 3 e 4) apresentavam menor frequência de trabalho que as demais classes quando tinham filhos de 0 a 4 anos e maiores frequências depois que seus filhos atingiam 10 anos. Em 2012, o percentual de mães que trabalham se eleva em todas as classes, mas se torna sempre maior nas classes mais altas. As diferenças entre classes, que atingiam no máximo 5 pontos percentuais em 1976, aumentam e, em 2012, atingem entre 22 e 33 pontos, dependendo da idade do filho mais novo, sugerindo um agravamento das desigualdades entre mães de diferentes classes no que diz respeito às possibilidades de articulação família-trabalho.

**Gráfico 12.** Diferenciais por classe na participação de mulheres com filhos no mercado de trabalho segundo a idade do filho mais novo, 1976 e 2012



Fonte: ITABORÁI, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976 e 2012.

Diante desta evidência do impacto dos filhos pequenos no engajamento das mulheres no mercado de trabalho, empregou-se regressões logísticas para investigar as chances das mulheres trabalharem na semana de referência, controladas variáveis familiares e variáveis relacionadas ao mercado de trabalho<sup>11</sup>. Observou-se que o efeito da escolaridade decresce

11 Nas regressões apresentadas nesta seção as variáveis de região e áreas rural, urbana e metropolitana foram utilizadas como controle de diferenças no mercado de trabalho, assim como cor foi considerada para controlar

entre 1976 e 1996 (cada ano de estudo representava, em 1976, 22% a mais de chance de estar trabalhando comparado a 9% em 1996), mas recuperou um pouco sua importância em 2006 e 2012 (13% a mais de chance). Embora evidentemente a educação o favoreça, este dado sugere que o trabalho feminino torna-se mais e mais um valor que se generaliza, em todos os níveis de escolaridade. Por outro lado, o percentil de renda familiar excluída a renda da própria mulher<sup>12</sup> expressa o peso das necessidades econômicas como razão para a inserção feminina no mercado de trabalho. Observa-se que, comparado ao percentil mais alto, quanto menor o percentil de renda familiar exclusiva a renda feminina, maiores as chances de que a mulher trabalhe. Este efeito, no entanto, reduz-se ao longo do tempo, passando de oito vezes mais de chance no percentil 1 em 1976 para 2 vezes entre 1996 e 2012. Os dados sugerem, portanto, que o trabalho feminino se difunde como um comportamento geral, não restrito a situações em que a contribuição do trabalho feminino é indispensável à sobrevivência.

Importa destacar o efeito das variáveis familiares. A presença de parentes tinha um efeito positivo de aumentar a participação feminina no mercado de trabalho até 1996, mas esse efeito tende a decrescer e deixa de ser significativo em 2006, sugerindo que, seja pelo crescimento da oferta de equipamentos domésticos e serviços de cuidado infantil, seja pela menor fecundidade, ter um parente em casa já não é necessário para que a mulher trabalhe<sup>13</sup>. A presença de um marido<sup>14</sup>, ao contrário, tem efeito negativo sobre o trabalho feminino. Não obstante, esse efeito é decrescente, indicando que as mulheres unidas e não unidas tornam-se mais semelhantes no engajamento no trabalho. Em relação ao efeito da redução da fecundidade, nota-se que as mulheres que não têm filhos ou têm apenas um filho têm chances de estar trabalhando significativamente maiores que aquelas que tem cinco ou mais filhos. Num contexto de fecundidade no nível de reposição (em torno de 2 filhos), como verificado no Brasil em 2006 e 2012, fecundidades mais altas (as chances relativas da mulher trabalhar tendo 3 e 4 filhos comparadas àquelas com 5 filhos) tendem a não apresentar diferenças significativas entre si.

---

a possível discriminação racial no mercado de trabalho. Uma vez que essas variáveis não são o foco da análise, optou-se por não apresentá-las nas tabelas. Igualmente foi controlada mas omitida na apresentação dos dados a variável idade da mulher.

12 Não se utilizou a variável classe por sua correlação com a inserção ocupacional das mulheres.

13 A presença de parentes, sobretudo a avó, nos domicílios foi associada ao fato da mãe trabalhar fora (FAUSTO NETO, 1982, p. 52), mas o fato de que a presença de parentes muda de efeito sugere a importância de investigar sua idade e condições de saúde, pois podem ser pessoas dependentes necessitando de cuidados.

14 Foram criadas variáveis com a informação sobre a presença efetiva de cônjuge e de filhos no domicílio.

**Tabela 2.** Chances de trabalhar, mulheres chefes ou cônjuges da família principal, 1976 a 2012

	1976		1986		1996		2006		2012	
	Sig.	Exp(B)								
<b>Anos de estudo</b>	,000	1,226	,000	1,183	,000	1,090	,000	1,132	,000	1,126
<b>Percentil de renda - 100</b>	,000		,000		,000		,000		,000	
<b>Percentil 10</b>	,000	8,942	,000	5,308	,000	2,236	,000	2,997	,000	2,366
<b>Percentil 20</b>	,000	3,501	,000	2,506	,000	1,412	,000	1,780	,000	1,339
<b>Percentil 30</b>	,000	3,191	,000	2,679	,000	1,400	,000	1,559	,000	1,296
<b>Percentil 40</b>	,000	2,396	,000	2,467	,000	1,323	,000	1,756	,000	1,323
<b>Percentil 50</b>	,000	2,538	,000	2,323	,000	1,325	,000	1,575	,000	1,410
<b>Percentil 60</b>	,000	2,270	,000	2,166	,000	1,396	,000	1,564	,000	1,454
<b>Percentil 70</b>	,000	1,843	,000	1,839	,001	1,154	,000	1,453	,000	1,330
<b>Percentil 80</b>	,000	1,702	,000	1,607	,003	1,119	,000	1,411	,000	1,425
<b>Percentil 90</b>	,002	1,399	,000	1,377	,541	,976	,000	1,176	,000	1,218
<b>Presença de parente(s)</b>	,000	1,426	,000	1,308	,000	1,107	,537	1,016	,034	,948
<b>Presença de cônjuge</b>	,000	,261	,000	,313	,000	,456	,000	,638	,000	,639
<b>Número de filhos - 5 e +</b>	,000		,000		,000		,000		,000	
<b>Sem filhos</b>	,000	1,941	,000	1,438	,000	1,729	,000	1,627	,000	1,619
<b>1 filho</b>	,013	1,245	,369	,965	,000	1,162	,000	1,303	,000	1,290
<b>2 filhos</b>	,112	1,141	,000	,871	,070	1,072	,001	1,167	,023	1,162
<b>3 filhos</b>	,226	1,112	,000	,830	,596	1,021	,002	1,164	,121	1,112
<b>4 filhos</b>	,285	1,105	,032	,910	,913	1,005	,068	1,110	,616	,961
<b>Constante</b>	,000	,080	,000	,174	,000	,656	,000	,439	,000	,298
<b>Nagelkerke R Square</b>		0,256		0,223		0,108		0,132		0,141
<b>Poder preditivo</b>		81,2%		71,0%		62,6%		63,9%		65,4%

Fonte: ITABORAÍ, 2015b. Elaboração própria a partir de dados das PNADs de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2012.

As relações entre vida familiar e inserção no mercado de trabalho são complexas e processam-se em diferentes direções. Tradicionalmente, estudou-se como a vida familiar afeta a vida profissional das mulheres, em aspectos como o fato das mulheres reduzirem sua participação no mercado de trabalho após se casar e/ou ter filhos, ou que sua participação dependa da idade e número de filhos. Cada vez mais tende a assumir proeminência a direção contrária da análise, qual seja, como a inserção profissional das mulheres afeta decisões familiares de se unir ou ter filhos, gerando adiamentos no processo de formação de família (LAVINAS, 2011).

Com a consolidação do profissionalismo feminino e o avanço dos meios de controle da reprodução, nota-se que as mulheres têm mais segurança para adiar a formação de família e perseguir projetos educacionais e profissionais (GOLDIN e KATZ, 2002). A diversificação dos arranjos familiares, com as tendências de que as mulheres posterguem a união, mantenham-se solteiras, saiam de uniões ou unam-se de maneira informal, evidencia que elas estão experimentando mais flexibilidade em relação a seus antigos papéis – como sugeria o título do livro de Danda Prado (1979), “Esposa, a mais antiga profissão”. Manter-se solteira vem recebendo mais legitimidade diante da conquista pelas mulheres de maior autonomia nas dimensões econômica, de identidade e sexual (KNIBIEHLER, 1992). Em meio a mudanças na relação dos indivíduos com a instituição família e no significado do casamento, o trabalho, e já não o casamento, passa a ser a principal forma das mulheres definirem sua posição social (GALLAND, 1992). Observa-se um duplo movimento: as mulheres têm mais autonomia e por isso podem tomar decisões familiares mais livres; e a diversificação dos arranjos familiares impulsiona as mulheres a buscar autonomia material.

Não obstante, as mulheres que optam por ter filhos ainda experimentam constrangimentos. Considerando o abandono pelas mulheres de escolhas *first best* por uma inserção *second best* que favoreça a conciliação entre carreira e família, Lavinás (2011) aponta que o crescimento do trabalho feminino tende a depender da recusa ou restrição da maternidade e constata a tendência de aumento da polarização entre as mulheres<sup>15</sup>. As desigualdades de gênero na distribuição do trabalho doméstico e de cuidado, que prejudicam os integrantes femininos das famílias, combinam-se com a visão ainda idealizada de um “trabalhador normal” que tem disponibilidade total para o trabalho pois teria alguém (mulheres, estas “trabalhadoras anômalas”) no âmbito doméstico para as tarefas de cuidado (ABRAMO; TODARO, 2008). Folbre (2001) realçou que um “coração invisível” (uma analogia com a “mão invisível” do mercado que oculta as desigualdades estruturadas que se perpetuam além da dinâmica da oferta e procura) está na base da suposição de que os serviços

---

15 “[...] uma tendência parece inexorável nos próximos anos: a atividade das mulheres pode vir a depender fortemente da recusa da maternidade ou da política do filho único e isso seria particularmente verdadeiro no caso das mulheres que querem fazer uma escolha *first best* no que tange a sua carreira profissional e uma vida produtiva que atenda às suas expectativas e aos investimentos realizados numa formação de qualidade. [...] A polarização entre escolhas *first best* x *second best* tende a dividir as mulheres — dois modelos de relações de gênero estarão, então, em disputa — e o risco é que dinâmicas e opções individuais, apoiadas em argumentações subjetivas, acabem prevalecendo sobre rupturas geracionais, massivas, cujo efeito foi avassalador na projeção exitosa e singular do protagonismo feminino nos últimos 40 anos. O mercado de trabalho é a arena onde o jogo vai acontecer. As perspectivas sugerem que ante tais escolhas de Sofia aumentem as desigualdades de oportunidades entre mulheres.” (LAVINAS, 2011, p. 77-78).

de cuidado serão ofertados naturalmente pelas mulheres como “dávivas”, encobrendo as seculares desigualdades de gênero que regem esta oferta. A contabilização do tempo de trabalho não remunerado (doméstico e de cuidado) em termos de contribuição para o PIB nacional nas chamadas contas satélites (MELO, CONSIDERA e SABBATO, 2007) é uma das iniciativas que reivindicam a visibilização e valorização de tais atividades. Políticas de cuidado público e de articulação entre família e trabalho são essenciais para ajudar a reverter desigualdades de gênero e classe nas duas arenas.

### **Considerações finais**

O trabalho remunerado feminino é há muito considerado uma importante estratégia de emancipação das mulheres em relação à família, visto que a condição de dona de casa excluída do mundo produtivo é identificada como causa da subordinação feminina (BRUSCHINI, 1994; SARTI, 1997). No entanto, o papel “libertador” do trabalho produtivo é questionado tanto porque o mercado de trabalho também é fonte de dominação/opressão (assédios, discriminações e desigualdades) para as mulheres (PFEFFERKORN, 2007), quanto porque são muitas as interconexões entre desigualdades de gêneros nas duas esferas (trabalho e famílias), havendo poucas respostas efetivas para a articulação entre produção e reprodução. Para avançar na equidade de gênero no equilíbrio público-privado na esfera do trabalho, hoje são realçadas medidas não apenas para combater a segregação ocupacional e os diferenciais salariais, mas também para reduzir as desigualdades na vida familiar, visto que esta impacta de forma diferenciada nas oportunidades de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (OIT e PNUD, 2009).

O debate contemporâneo sobre a promoção da igualdade de gênero destaca os muitos desafios que persistem mesmo quando se empregam políticas de conciliação entre vida laboral e vida familiar, termo que já carrega em si uma visão generificada das responsabilidades familiares. É questionado o fato de que a conciliação entre vida profissional e familiar seja posta no feminino e que as mães sejam o principal alvo de tais políticas. Embora alguns países incluam licenças para os homens, estas continuam sendo usadas quase exclusivamente por mulheres. Segundo Torns (2011, p. 8), o paradoxo é que a conciliação não será possível se for socialmente aceito o majoritário protagonismo das mulheres em tais medidas. Ademais, Torns lembra que a conciliação entre vida profissional e familiar não pode ser pensada como uma solução para todos os problemas, devendo-se questionar a centralidade que o

tempo de trabalho pago tem na sociedade bem como a ideia de conciliação estar direcionada para o aumento da disponibilidade para o trabalho das mulheres ocupadas em benefício da competitividade das empresas. O mito do pleno emprego é outra razão para a controvérsia sobre as políticas de conciliação, questionando inclusive se são efetivos seus impactos para a garantia de uma maior participação na força de trabalho das mulheres.

Na literatura que indaga o quanto a revolução de gênero mostra-se incompleta, desigual e estagnada, England (2010) argumenta que as mulheres têm muito incentivos – econômicos e de prestígio – para atravessar as barreiras de gênero em direção a empregos e comportamentos masculinos, mas os homens perdem dinheiro e sofrem desaprovação cultural se atravessam as fronteiras e assumem atividades femininas, as quais continuam a ser desvalorizadas. Neste sentido, a seu ver, um dos limites da revolução de gênero é a falência em tratar o cuidado de crianças como um bem público, sendo as mudanças no sentido de dessegregação maiores nas atividades profissionais do que nas pessoais. Esping-Andersen (2009) também destaca que as mulheres experimentam uma “masculinização” de suas biografias na esfera do comportamento econômico (trabalho remunerado), enquanto os homens não experimentam uma correspondente “feminização” de suas trajetórias em termos de dedicação à vida familiar (trabalhos domésticos e de cuidado). Neste contexto de inércia na divisão do trabalho doméstico e de cuidado, as desigualdades por classe nas possibilidades de externalização de tais atividades (contratação de emprego doméstico e de educação infantil privada, por exemplo) expressam outras desigualdades entre mulheres que se somam àquelas já experimentadas no mercado de trabalho (inclusive o desigual acesso à proteção social e à licença maternidade).

Neste contexto, são fortemente defensáveis as políticas que favoreçam a integração entre trabalho e família, considerando os efeitos das desigualdades de gênero e classe em ambas as dimensões, o que tende a se tornar mais grave com a flexibilização das relações de trabalho no mundo globalizado<sup>16</sup>.

---

16 Como destaca Arriagada (2007, p. 19): “En esta línea de reflexión se inscribe el diseño de políticas estatales, de responsabilidad social de las empresas y las propuestas de cambios legislativos en la esfera productiva y en la organización laboral. Crear políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, que eliminen las desigualdades de género y etarias, y que posibiliten el cumplimiento de las funciones para el bienestar de sus familias. Estas políticas deberían abordar las dificultades existentes para compatibilizar la vida profesional con la familiar en este nuevo modelo económico globalizado, con los nuevos esquemas de trabajo transitorio y con horarios extensos. Estos cambios están provocando un retraso en la edad de matrimonio y la disminución de la tasa de natalidad, lo que además se produce por el aumento de los años de escolaridad y el retraso en el ingreso al mercado de trabajo. Para las mujeres más pobres, y en especial para las jefas de familia, se produce una gran sobrecarga de trabajo y se concentra con mayor peso el problema de combinar ambos trabajos”

O debate sobre as relações complexas entre os processos demográficos, sociais e econômicos em curso não pode prescindir da consideração do bem-estar das famílias e de suas implicações em termos de desigualdades sociais e de gênero, que penalizam ainda mais as mulheres das classes baixas.

## Referências

- ABENDROTH, A. K.; HUFFMAN, M. L.; TREAS, J. The parity penalty in life course perspective: motherhood and occupational status in 13 European countries. **American Sociological Review**, v. 79, n. 9, 2014.
- ABRAMO, L.; TODARO, R. Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. In: COSTA, A. et al. (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- ANSILIERO, G.; RODRIGUES, E. B. O. Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil. **Informe da Previdência Social**, v. 19, n. 2, 2007.
- ARRIAGADA, I. Famílias latino-americanas: cambiantes, diversas y desiguales. **Papeles de Población**, v. 13, n. 53, 2007.
- BANDEIRA, L.; PRETURLAN, R. As pesquisas sobre uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil. **35th Conference of the International Association for Time Use Research**, Rio de Janeiro, 2013.
- BELTRÃO, K.; ALVES, J. E. Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 30, n. 136, 2009.
- BERTONCELO, E. R. E. **Classes sociais e estilos de vida na sociedade brasileira**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, 2010.
- BRUSCHINI, M. C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **Estudos feministas**, v. 17, n. 1, 1994.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, 2000.
- \_\_\_\_\_. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 17/18, 2001/2.
- BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. **American Sociological Review**, v. 66, 2001.
- COMIN, A. A. desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil: 1960-2010. In: ARRETCHE, M. (org.). **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: Ed. Unesp, 2015.
- COSTA, L. B. **Participação da mulher no mercado de trabalho**. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1984.

- DEDECCA, C. S. Regimes de trabalho, uso do tempo, desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- ENGLAND, P. The gender revolution: uneven and stalled. **Gender & Society**, v. 24, n. 2, 2010.
- ESPING-ANDERSEN, G. **The incomplete revolution: adapting to women's new roles**. Cambridge: Polity, 2009.
- FAUSTO NETO, A. M. Q. **Família operária e reprodução da força de trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1982.
- FOLBRE, N. **The invisible heart: economics and family values**. New York: The New Press, 2001.
- GALLAND, O. L'entrée dans la vie familiale. In: SINGLY, F. (org.). **La famille: l'état des savoirs**. Paris: La Découverte, 1992. p. 34-46.
- GOLDIN, C.; KATZ, L. F. The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. **Journal of Political Economy**, v. 110, n. 4, 2002.
- GUIMARÃES, N. A.; BARONE, L. S.; BRITO, M. M. A. Mercado e mercantilização do trabalho no Brasil. In: ARRETCHE, M. (org.). **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: Ed. Unesp, 2015.
- HITE, A. B.; VITERNA, J. S. Gendering class in Latin America: how women effect and experience change in the class structure. **Latin American Research Review**, v. 40, n. 2, 2005.
- IPEA. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Brasília: Ipea, 2012.
- ITABORAÍ, N. R. Las desigualdades de clase en el comportamiento reproductivo en el Brasil: democratización incompleta y paradojas de la fecundidad juvenil. **Notas de Población**, v. 42, n. 100, 2015a.
- ITABORAÍ, N. R. **Mudanças nas famílias brasileiras (1976-2012): uma perspectiva de classe e gênero**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015b.
- KNIBIEHLER, Y. Le célibat: approche historique. In: SINGLY, F. (org.). **La famille: l'état des savoirs**. Paris: La Découverte, 1992.

- LAVINAS, L. Estratégias femininas para conciliar trabalho remunerado e trabalho doméstico no século XXI. **Revista ABET**, v. X, n. 2, 2011.
- LEONE, E. T.; MAIA, A. G.; BALTAR, P. E. Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 19, n. 1, 2010.
- MARQUES, E.; BARBOSA, R. J.; PRATES, I. Transformações socioeconômicas e grupos sociais. In: MARQUES, E. (org.). **A metrópole de São Paulo no século XXI: espaços, heterogeneidades e desigualdades**. São Paulo: Ed. Unesp, 2015.
- MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; SABBATO, A. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 3(31), 2007.
- OIT; PNUD. **Trabajo y familia: hasta nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social**. Santiago, 2009.
- OLIVEIRA, R. D. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.
- PFEFFERKORN, R. El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. **Revista Ciencias Sociales**, n. 18, 2007.
- PRADO, D. **Esposa, a mais antiga profissão**. São Paulo: Brasiliense, 1979.
- SARTI, C. A. A sedução da igualdade: trabalho, gênero e classe. In: SILVA, N. V.; HASENBALG, C. (orgs.). **Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.
- SILVA, N. V. Os rendimentos pessoais. In: SILVA, N. V.; HASENBALG, C. (orgs.). **Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.
- \_\_\_\_\_. Brazilian society: continuity and change 1930-2000. In: BETHELL, L. (Ed.). **Cambridge History of Latin America**, v. IX: Brazil since 1930, 2009.
- SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, 2004.
- SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho: Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Brasília: Ipea, 2000.
- TORNS, T. Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? **RIDEG**, v. 1, 2011.

Recebido em dezembro de 2015

Aprovado em março de 2016

