

ISABEL LAUSANNE FONTGALLAND.

# MULHERES COMO CHEFES DE FAMÍLIA

## RETALHOS DA PARAÍBA, DO NORDESTE E DO BRASIL





Isabel Fontgalland cursou Bacharelado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Ceará (1992), Mestrado em Economia pela Universidade Federal da Paraíba - Campus II (1995) com ênfase em Economia do Trabalho, Doutorado em Economia Industrial pela Université de Sciences Sociales de Toulouse - 1 - L'arsenal - França (1999), e Pós-Doutorado pela Ohio University (Athens) - Estados Unidos 2012. Em 2000, sua Tese Doutoral tornou-se livro pela ANACT/ Grenoble e GERPISA - Grupo de Estudos Interdisciplinar sobre o Automóvel - França. Foi Bolsista Recém-Doutora do CNPq e obteve aprovação de inúmeros editais pelo CNPq. Foi Professora da Universidade Federal do Maranhão e da Universidade Federal da Paraíba, onde participou ativamente como membro do PPGE/ECONOMIA. Participou também como colaboradora do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal

de Santa Catarina - UFSC. Atualmente é Professora Associada II pela Universidade Federal de Campina Grande, Campus de Campina Grande, perfazendo 17 anos de magistério superior. Desde 2005, coordena o Laboratório de Pesquisas em Economia Aplicada e Engenharia de Produção (LAPEA), sendo sua fundadora. A Doutora Isabel Lausanne Fontgalland foi responsável por inúmeras pesquisas junto ao CNPq e CAPES e possui acordos internacionais com Universidades da França e dos Estados Unidos. Tem experiências nas áreas de Economia e Engenharia de Produção, com ênfases em Economia Industrial, Microeconomia, Avaliação de Processos Industriais. Na área de Economia de Trabalho, seus interesses são as subáreas: mulher como chefe de família, diferenciais salariais de gênero e escolaridade e flexibilidade da mão-de-obra. Recentemente, Isabel Fontgalland se interessou pela área de Economia da Energia com ênfase em avaliação do processamento de oleaginosas em energia elétrica. Já orientou mais de 130 trabalhos monográficos incluindo séries de graduação, especialização e mestrado. Possui vários artigos em revistas e congressos nacionais e internacionais. A professora participa ativamente das atividades docentes da UAECON/UFCC e continua à frente do LAPEA como coordenadora

**MULHERES COMO CHEFES DE FAMÍLIA**  
**RETALHOS DA PARAÍBA, DO NORDESTE E DO BRASIL**

**ISABEL LAUSANNE FONTGALLAND**

**MULHERES COMO CHEFES DE FAMÍLIA  
RETALHOS DA PARAÍBA, DO NORDESTE E DO BRASIL**



Campina Grande -PB

2016

© dos autores e organizadores / Conteúdo de responsabilidade dos autores  
Todos os direitos desta edição reservados à EDUFCG

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL DA UFCG

---

F683m Fontgalland, Isabel Lausanne.  
Mulheres como chefes de família: retalhos da  
Paraíba, do Nordeste e do Brasil / Isabel Lausanne  
Fontgalland. - João Pessoa: Ideia, 2016.

126p.

ISBN 978-85-8001-164-7

1. Mulheres 2. Paraíba 3. Nordeste 4. Brasil I. Título

CDU: 331-055.2

---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG**  
**EDITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – EDUFCG**  
editora@ufcg.edu.br

Prof. Dr. José Edilson Amorim  
**Reitor**

Prof. Vicemário Simões  
**Vice-Reitor**

Prof. Dr. José Helder Pinheiro Alves  
**Diretor Administrativo da Editora da UFCG**

Yasmine Lima  
**Editores Eletrônica**

**CONSELHO EDITORIAL**

Antônia Arisdélia Fonseca Matias Aguiar Feitosa (CFP)  
Benedito Antônio Luciano (CEEI)  
Consuelo Padilha Vilar (CCBS)  
Erivaldo Moreira Barbosa (CCJS)  
Janiro da Costa Rego (CTRN)  
Marisa de Oliveira Apolinário (CES)  
Marcelo Bezerra Grilo (CCT)  
Naelza de Araújo Wanderley (CSTR)  
Railene Hérica Carlos Rocha (CCTA)  
Rogério Humberto Zeferino (CH)  
Valéria Andrade (CDSA)

Para  
Glauco, mon amour pour toujours  
Glauquinho, Gilles e Lia  
The unconditional *loves* of my life

*“Provede às mulheres oportunidades adequadas  
e as mulheres poderão fazer de tudo.”*

*Oscar Wild*

*“...I can't believe I have to say this in 2014 — we believe in equal  
pay for equal work.” (Elizabeth Warren*

*Na ocasião da passagem do ato constitucional de igualdade salarial  
Lilly Ledbetter).*

*“Como somos felizes! já nascemos numa época  
em que as mulheres são livres no seu Não e no seu  
Sim...isso é que o mais fantástico”*

*(I.L.F.)*

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	13
1. INTRODUÇÃO.....	17
2. ELEMENTOS DE DISCUSSÃO TEÓRICA E FACTUAL.....	25
2.1 DOS MOVIMENTOS FEMINISTAS ATÉ A ATUALIDADE.....	25
2.2 O PAPEL DA FAMÍLIA NA PARTICIPAÇÃO DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA.....	34
2.3 OUTRAS TEORIAS QUE EXPLICAM OS DIFERENCIAIS DE GÊNERO FEMININO.....	38
2.4 A MULHER IDOSA E A CONDIÇÃO DE CHEFE DE FAMÍLIA ..	40
2.5 A MULHER CHEFE DE FAMÍLIA NA PARAÍBA .....	42
3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PAPEL DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA NO BRASIL, NO NORDESTE E NA PARAÍBA.....	45
3.1 EXPLORANDO O RETRATO DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA.....	45
3.2 MERCADO DE TRABALHO FEMININO.....	47
3.3 ESCOLARIDADE E EMPREGABILIDADE FEMININA: INTERFERÊNCIAS NA PEA: EXEMPLOS DO BRASIL, DO NORDESTE E DA PARAÍBA .....	51
3.4 QUALIDADE DO EMPREGO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL ..	54
3.5 DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO.....	57
3.6 CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL, NO NORDESTE E NA PARAÍBA .....	63
3.7 COMPOSIÇÃO FAMILIAR.....	66
3.8 MULHERES RESPONSÁVEIS NOS DOMICÍLIOS.....	73
3.9 PARTICIPAÇÃO NO ORÇAMENTO FAMILIAR.....	79
3.10 A IDOSA COMO CHEFE DE FAMÍLIA.....	85

4. ESTUDOS ECONOMETRÍCOS ENVOLVENDO A MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA NA PARAÍBA EM VÁRIOS ANOS DE ESTUDOS .....	95
4.1 DETALHAMENTO METODOLÓGICO .....	95
4.2 EXPERIMENTOS ENVOLVENDO A MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA CONSIDERANDO OS ARRANJOS FAMILIARES: MULHER SOLTEIRA COM FILHOS, MULHER SEPARADA COM FILHOS, E CASAL DOM FILHOS TENDO A MULHER POR PRINCIPAL LÍDER DO DOMICILIO .....	99
4.3 EXPERIMENTOS OS MICRODADOS DAS PNADS NOS ANOS 2001-2014 –PARAÍBA.....	102
5. CHEFES DE FAMÍLIA – O CASO DO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE .....	107
5.1 NÍVEL DE ESCOLARIDADE DAS MULHERES .....	107
6. CONCLUSÕES.....	117
7.REFERÊNCIAS .....	121

## APRESENTAÇÃO

Não é de hoje que as pesquisas sobre as mulheres carregam sempre um algo inovador e inquietante seja de qual for o aspecto abordado. Aqui, por não termos a pretensão de sermos diferentes, os tópicos ligados ao tema da mulher como chefe de família se encontram arraigados ao gênero, à idade, à escolarização e ao rendimento. A novidade aqui é a Paraíba inserida nos contextos do Nordeste e do Brasil. A Paraíba, receptáculo deste estudo, se situa num cordão de acolhimento de cidades circunvizinhas que incluem também os estados de Pernambuco, Ceará e Rio Grande do Norte. A divisão do mercado de trabalho é, portanto, deveras importante, pois agrega valor a formação de parâmetros profissionais e conflui para novos perfis de cidades-metrópoles nordestinas.

Foi graças aos Editais 095/2005–CNPq, 002/2007 CNPq e 025/2009-CNPq sobre feminização que foi possível fazer essa pesquisa. Por isso o germen da feminização enquanto matéria de estudo foi uma feliz escolha. Este livro tem a pretensão de ser lido em todos os seguimentos acadêmicos e para-acadêmicos devido a coletânea de diversos autores que tergiversaram sobre a feminização. Ainda é de suma importância salientar que o êxito logrado, sem o LAPEA, Laboratório de Pesquisas em Economia Aplicada, nada teria sido possível. Para tanto, queremos citar e agradecer alguns dos muitos pesquisadores nele envolvidos: Prof. Carlos Antônio Andrade (LAPEA – UFCG); Alaína Duarte (ex-aluna do PIBIC); Prof. João Ricardo Ferreira Lima (EMBRAPA-PE), Prof. Luiz Antônio Coelho (UFCG/Sumé), Profa. Lia Hasenclever (UFRJ). Somos muito

gratos a Helena Hirata e seu acervo bibliográfico. O mundo precisa de Helenas e de suas vozes.

A profusão de temáticas envolvendo a mulher em várias áreas do conhecimento têm sido percebida. De lá na economia, em particular, tivemos um avanço profundo no que tange ao uso da modelagem econométrica e na análise de ganhos salariais e discriminação por gênero. Portanto, a porta de entrada do estudo da mulher foram os diferenciais de salários a partir dos altos números de escolaridade e qualificação técnica.

Para formulação do levantamento, foram utilizados informações do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) e Censos, Ministério do Trabalho e Pesquisa do Emprego e Desemprego (PED) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Pesquisa desenvolvida com metodologia própria no LAPEA.

Como condição *sine qua non*, o privilégio em se discutir a feminização do mercado de trabalho continua dando sinais de inquietação e riqueza para nós pesquisadores da área de economia do trabalho. O fato de termos abraçado esse ponto foi ao mesmo tempo risco e satisfação. Primeiro, o risco em que corremos em não dar certo esse trabalho, levando-se em consideração o fator de incipiência da pesquisa aplicada nesta área na UFCG. Segundo, a satisfação, que veio imbuída do prazer em termos participado de rodas de conversas, feito parcerias, participado de congressos dentro e fora do Brasil e para além de ter o dever cumprido.

A culminância deste trabalho é a efervescência do espírito coletivo do LAPEA. Como líder do grupo honrei-me com esta oportunidade. Não obstante, não nos desvirtuamos em discutir a

Paraíba em dados e assim vários experimentos aqui feitos, foram exercícios de dias e noites a fio.

Por fim, nossa concepção de ciência está ligada à simplificação de conceitos de temas ligados ao interesse local e regional. Afastar-nos deste núcleo seria condenar-nos a nos centralizar em pesquisas já feitas nas regiões mais prosperas do país. Por isso, o nosso estudo é sobre a mulher inserida no contexto econômico da Paraíba. A mulher é aqui representada por aquelas que são as chefes do domicílio dentro do estado paraibano e de suas principais cidades, cuja conceitualização é inerente a uma época provocativa de ônus da gestão financeira do lar e igualmente da gestão da família. Não diferentemente, tentamos quebrar aqui a persistente mitificação em torno do Nordeste que advém em prolongar a mesma ignorância dos anos 60, quando se pensava que nada se tinha a falar além da seca e da fome. **Quebrando correntes** é no que acreditamos. A mulher Paraibana é a mesma de todos os cantos brasileiros. Pois bem, se assim o é, se bem qualificada é discriminada e redesenhada para outras atividades, se mal qualificada é redesenhada para os quadros de precariedade e de informalidade. Na verdade, o celeiro deste estudo é a mulher paraibana, figura emblemática de Luiz Gonzaga: *PARAÍBA MULHER MACHO SIM SENHÔ!* mas tão chefe de família quanto qualquer uma do restante do Brasil.

*Isabel Lausanne Fontgalland*

## 1. INTRODUÇÃO

A figura da mulher ultrapassa o “establishment” social de uma sociedade de homens. Emblematizada como a “profissional do Lar”<sup>1</sup>, a mulher conduziu com simplicidade épocas de lutas diversas até sua chegada à Universidade nos anos 60. De lá, a história da mulher ganha proporções importantes, quando do embate pela sobrevivência cotidiana, muito ligadas aos levantes sociais históricos de épocas de guerras e de empobrecimento tais como a imigração e a migração internas, o êxodo rural, a favelização e os novos arranjos familiares contemporâneos.

O traço da mulher trabalhadora, na sociedade, foi sem dúvida formado primordialmente mais pela insuficiência financeira do trabalho do homem no domicílio do que pela decisão voluntária do ir em busca do trabalho. O fato da mulher não ter sido delineada para o trabalho e à provisão do lar, a fez se afastar dos horizontes da qualificação. Não sem consequências, as lutas trabalhistas feministas, neste sentido, e a forte influência da OIT (Organização Internacional do Trabalho) atuaram concorrentemente no favorecimento da mulher no mercado de trabalho internacionalmente respingando fortemente sobre o Brasil na aceção de legitimar e regulamentar direitos das mulheres trabalhadoras. A liberalização de profissões masculinas<sup>2</sup> carreada pela entrada massiva de mulheres no universo formal do mercado de trabalho de carteira assinada foi o ponto de

---

1 Chamada também de “prenda do Lar” ou unicamente do “Lar”. O que significava não ter profissão.

2 Construção civil, portos, indústria automobilística são alguns exemplos.

culminância dos anos 80. Sendo um dos fatos causais de sua entrada como trabalhadora: a família e sua forte ligação com o seu papel natural<sup>3</sup>, a maternidade, a mulher assumiu quase inconscientemente um papel de destaque na formação das grandes cidades do mundo, do Brasil e da Região Nordeste, se fazendo chefe de família por consequência.

Logo, a visão da mulher como trabalhadora costumava variar de um lugar para outro, pois estas não tinham, por vezes, muitas atividades fora do domicílio e geralmente eram treinadas para desempenhar apenas seu papel natural que era o de cuidadora. Mais longe das zonas urbanas, o papel da mulher se distanciava do trabalho fora de casa e o oposto as alavancava no mundo do trabalho. As mulheres casadas e com filhos só trabalhavam na lavoura,<sup>4</sup> e quando os filhos cresciam, e a partir do momento em que os mesmos começavam as suas atividades, as mulheres eram dispensadas e se dedicavam apenas ao trabalho doméstico. Nessa época, era seccional e de curta temporalidade a presença da mulher como provedora da família. Com o decorrer do tempo, e com a disseminação dos conceitos feministas, as mulheres foram aprendendo as atividades *dos homens*, deixando, deste modo, a simploriedade, e aderiram a vida do trabalho, o chamado *modus operandi* urbano. Toda essa mudança foi capital, surgindo tanto do lado profissional como pessoal, de modo a afastar das mulheres o matrimônio precoce.

A partir dos anos de 1980, a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos. A presença dos filhos associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, a sua posição no grupo familiar como

---

3 As professoras como exemplo deste comentário eram tidas não como profissionais da educação mas como substitutos das mães na escola.

4 Os filhos passavam a ser considerados arrimos de família e as mulheres suas dependentes.

cônjuge ou chefe de família, e a necessidade em prover ou complementar o sustento do lar, foram mister nas decisões de ingresso ou permanência no mercado de trabalho. No entanto, isso não diminui a carga de trabalho domiciliar e os afazeres naturais agregados em seu portfólio<sup>5</sup>. É aqui que passamos a perceber o fenômeno da dupla jornada de trabalho ou do bilateralismo feminino.

Em destaque, a posição da mulher no mercado de trabalho é considerada um processo muito mais complexo do que o dos homens, devido ao ciclo de vida útil laboral da mulher ser ladeado pelo ciclo vital do casamento: fecundidade e família. Assim, pode-se dizer que o tempo da mulher é fracionado pelas: realização de atividades laborais domésticas e as atividades no mercado de trabalho.

Observa-se, também como marco, as mudanças estruturais que ocorreram nas famílias, tais como o declínio da taxa de fecundidade e o aumento da participação feminina no mercado, apontando assim para a realocação do tempo da mulher para atividades de mercado como um mecanismo de redução da pobreza no Brasil. O ponto crucial desta leitura é a de que a proliferação do nível de pobreza urbano (vide favelização) e o tamanho das famílias, coexistem numa alta razão de dependência, ou seja, quanto mais pobre a família, e desempregado o cônjuge é, mais urgente se faz a da mulher como provedora e mantenedora do domicílio por muito mais tempo.

No Brasil, apesar das leis 3.857/60, a qual considerou os direitos dos trabalhadores com reconhecimento de conduta não-ligada ao gênero, e 4.737/65, a qual estabeleceu que em termos de cidadania se equalizariam os direitos ao voto indistintamente de gênero ou raça. Todavia, foi com a Constituição de 1988 que se registraram as maiores conquistas femininas, cuja elaboração teve pautas reivindicatórias feitas pelos movimentos feministas, e que com estes vieram os maiores ganhos e paridades históricos do país.

---

<sup>5</sup> as tarefas naturais a de ser esposa, mãe, e dona de casa

Tergiversando sobre isso, a igualdade de direitos entre homens e mulheres não foi só uma questão de averbação e comprimento de leis trabalhistas mas oriunda de conquistas persistentes de diversos seguimentos das trabalhadoras. A participação das mulheres no processo de desenvolvimento do país constituiu-se numa realidade. Embora ainda esteja limitada pela discriminação, a participação das mulheres dá-se muito vigorosamente pós-constituição de 1988. No Brasil existiu uma forte tendência à utilização precária da mão-de obra feminina<sup>6</sup>, na medida em que novas estruturas de mercado de trabalho facilitam muito a exploração da mão-de-obra das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo trabalhadores homens melhor remunerados pelo trabalho feminino de menores salários. Em contrapartida, a “feminização” do mercado foi aumentada devido a uma maior flexibilização do mercado de trabalho e da “precarização” das relações de trabalho, com aumento da ocupação por conta própria e da informalidade em geral. Isto explicaria o aumento das oportunidades de emprego mais que proporcional para as mulheres em atividades de tempo parcial, pois permite a mulher conciliar seu trabalho doméstico e remunerado, apesar da oferta de salários inferiores.

Ao analisar o comportamento da feminização do mercado de trabalho no Brasil, o que chamou mais a nossa atenção foi o fato de que nos últimos anos o persistente crescimento das mulheres em todos os segmentos econômicos seguidos aumentos de escolarização e persistência em altos salários de ocupações antes a dos homens. Enquanto que as taxas de atividade masculina mantiveram-se em patamares semelhantes, a das mulheres tiveram nos últimos 20 anos

---

<sup>6</sup> Fala-se aqui em trabalhos quase que exclusivamente domésticos, onde a mulher era vista somente para limpar a casa e ajudar na educação dos filhos das mulheres mais ricas.

um desempenho mais relevante no crescimento da população economicamente ativa (PEA), principalmente no Nordeste brasileiro.

Já na década de 90 foi marcada sem sombra de dúvida, pelo fortalecimento da participação da mulher no mercado de trabalho e nas responsabilidades familiares. No Brasil, isso se deve a dois elementos principais: a queda da fecundidade e o aumento do nível de instrução. Sendo que na Paraíba é ainda mais impactante o aumento do nível de instrução, sendo entendido este como mola propulsora de ganhos salariais distintos. Vários são os estudos sobre esses dois movimentos que tinham como principal objetivo a mudança nas relações interpessoais, nas relações trabalhistas, e relações políticas, como o divórcio, a viuvez, o estado de formação, e o êxodo rural, contribuíram para o avanço feminino que já era perceptível a partir dos anos 80 com a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (1985), que reconhece a discriminação e a necessidade de desenvolver políticas públicas voltadas para essa questão<sup>7</sup>.

Assim, as formas de inserção entre homens e mulheres no mercado de trabalho é significativa e singular. Primeiro, por causa dos diferenciais salariais de gênero, depois, pelo fato de que os homens tendem a cumprir uma jornada de trabalho maior, ampliando assim seu nível de renda, e por fim, dado o elevado grau de segregação ocupacional, onde a maioria das ocupações tendem a ser preenchidas por homens ou mulheres, e dificilmente por ambos os sexos. A existência de tais diferenças pode levar a um custo em termos de eficiência para a sociedade, na medida que as mulheres poderiam estar ocupando melhores postos de trabalho e conseqüentemente

---

7 Foi no Governo de Fernando Henrique Cardoso que se houve falar pela primeira vez em bolsa-escola para favorecer a permanência de crianças e jovens na escola. A ideia inicial era formar uma tendência massiva de escolarização que desembocaria no ensino técnico ou tecnólogo com vantagens de melhores salários.

obtendo melhores rendimentos. Uma importante variável que influencia no nível de renda é o ingresso no terceiro grau. Daí, nota-se que a mulher conquistou tanto em termos quantitativos como em termos qualitativos percentual significativo de entrada nas Universidades, embora em termos absolutos esse número seja ainda pequeno. Assim, as mulheres mais instruídas acabam tendo um menor número de filhos, o que as tornam mais disponíveis para as atividades econômicas. Por assim dizer, as mulheres das profissões de elite, como médicas, advogadas, engenheiras, e funcionárias públicas são as provedoras dos seus domicílios e acabam se tornando o modelos emblemáticos de acesso ao mercado de trabalho.

Contudo, a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada ao longo desses últimos 15 anos, por um elevado grau de discriminação no setor formal transparecendo numa maior desigualdade salarial entre homens e mulheres. O salário das mulheres é inferior ao salário dos homens e esse diferencial aumenta a medida em que o cargo se eleva. Apesar do rendimento não ter acompanhado a dinâmica da evolução da mulher no mercado, estatísticas apontam que elas estão conseguindo emprego com mais facilidade mas que seus rendimentos não cresceram no mesmo ritmo, o que quer dizer que há algo maior do que as próprias forças de mercado na decisão da empregabilidade feminina.

Ainda em termos da evolução da entrada de mulheres por faixa etária cada vez mais jovem, a mulher ampliou-se em contingente e com isso houve a diminuição da taxa de fecundidade, ponto em que se reduziu o ritmo de crescimento populacional levando a um estreitamento piramidal. Como resultado, o Brasil deixa de ser um país de jovens, concentrando-se mais na faixa de meia idade. Essa questão do envelhecimento coloca o Brasil na expectativa de se tornar um país maduro com grande esperança de vida, e esse processo de maturidade se manifesta através do aumento da

participação relativa das pessoas idosas (com mais de 60 anos) na população total e pelo aumento da longevidade.

Os efeitos da reestruturação produtiva dos anos 90 manifestaram-se juntamente com o novo padrão de incorporação do trabalho, manifestando-se no interior das famílias novos arranjos parentais ou monoparentais. Logo, aparece devido a urgência do ingresso no mercado de trabalho, a precarização e a diferenciação de salários por cargos e ocupações.

Depois dos anos 2000, o Brasil, como um todo, tem presenciado forte aumento dos lares chefiados por mulheres, sendo que as mesmas também são o grupo que mais sofrem com a precarização do trabalho e com a chamada jornada dupla de trabalho. O que se verifica é que esse gradativo aumento da participação da mulher no mercado e suas responsabilidades para conduzir suas famílias não estiveram acompanhadas por mudanças na legislação trabalhista referente as condições de trabalho. Assim, nota-se que o avanço da mulher acontece mesmo não havendo melhorias em favor delas no mercado de trabalho. A partir desse contexto, a questão pujante durante toda a nossa discussão aqui é de analisar e discutir como a mulher evoluiu na função de chefe de família, a partir do melhoramento do nível de escolarização e rendimentos, postos de trabalho e participação na PEA na Paraíba, a partir do Nordeste e do Brasil.

O conceito que este estudo traz à tona é o da mulher como chefe de família e o mesmo se qualifica por aquelas que compartilham ou provêm o domicílio integralmente. Corresponde ainda a detentora do salário familiar de referência, o mais estável e que a coloca na posição de líder financeira do domicílio.

Com este conceito de líder do domicílio, coloca-se em cheque a noção de salário de eficiência da mulher, por assim dizer a motivação do estudo em tela é também sobre os diferenciais de salários

entre os chefe de família, homem e mulher, nas diferentes faixas de rendimentos e idade. Logo o domicílio é a chave deste estudo.

Em suma, nosso objetivo é deixar o leitor familiar é discutir de maneira muito simples a explosão do trabalho feminino dos anos de 1990 aos anos 2000, nos contextos já mencionados.

No tocante a especifica temática aqui promovida, qual seja a de realçar a mulher paraibana como chefe de família, os vários experimentos serão abjudicados neste favor em termos de medidas estatísticas e econométricas usando dados quando sempre for possível, municipais, estaduais e nacionais através de cinco capítulos temáticos, assim distribuídos: o primeiro trata-se desta breve introdução e definição do conceito da mulher como chefe de família. O segundo tratará de conceitos teóricos tergiversando sobre a questão da mulher enquanto chefe do domicílio até chegarmos ao conceito propriamente dito de chefe de família. O terceiro fará referência a inferências estatísticas e discussão da temática no Brasil, Nordeste e Paraíba. O quarto capítulo apresentará resultados obtidos dos experimentos econométricos feitos utilizando microdados da PNADs e da RAIS. O quinto capítulo fará a exposição de estatísticas colhidas e pesquisa própria para o município de campina Grande e por fim, teremos as conclusões.

## 2. ELEMENTOS DE DISCUSSÃO TEÓRICA E FACTUAL

Neste capítulo, ilustraremos o papel da acessibilidade da mulher no mercado de trabalho masculino bem como a ênfase dada pelo papel da feminização nos altos rendimentos. As discussões aqui apresentadas evidenciarão um marco qual seja o dos anos 90 onde a escolarização e a opção por trabalhar são preponderantes à maternidade e ao matrimônio. Para tanto, apresentamos vários autores de diversas linhas de pensamento levando-se em conta a feminização como relevo.

### 2.1 DOS MOVIMENTOS FEMINISTAS ATÉ A ATUALIDADE

Os movimentos feministas do século XIX foram um marco importante na luta das mulheres por uma sociedade mais justa e igualitária. No entanto, segundo Probst (2003), esse fato teve como principal causa as duas grandes guerras mundiais, quando os homens iam para as frentes de batalhas e as mulheres viam-se obrigadas a assumir os negócios da família, *proteção da prole* e a posição dos homens no mercado. Com a consolidação do sistema capitalista e o desenvolvimento tecnológico, boa parte da mão-de-obra foi transferida para as fábricas<sup>8</sup>. Isso implicou na chamada necessidade circunstancial em disputar uma vaga no mercado de trabalho.

---

8 Observa-se ainda que há mais analfabetos nas áreas rurais que urbanas, pois para os agricultores existem várias razões para manter seus filhos longe da escola, como: excesso de liberdade, falta de documentos pessoais, entre outros.

O século XX apresentou uma inversão de papéis, onde os homens passaram a assumir a manutenção do lar e o cuidado com os filhos, e a mulher passou a se destacar no mundo dos negócios. Nos últimos anos, as mulheres brasileiras adquiriram maior nível de escolaridade e liderança. A ocorrência de mulheres entre os mais escolarizados se verifica a partir do ensino secundário e se estende ao terceiro grau. De acordo com Ramos e Soares (1994), para as mulheres o grau de escolaridade é o elemento mais importante na determinação do nível de seus salários, enquanto que para os homens são as variáveis estruturais, como o tamanho da empresa e desempenho tecnológico dos setores.

Justificando nossa ideia acima, Cacciamali (2009) diz que “o aumento da participação da mulher como provedora da renda familiar deu um grande salto a partir dos anos 1970. No entanto, a inserção feminina no mercado de trabalho não diminui o papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar. Justamente devido aos diversos papéis desempenhados na sociedade pela mulher, a decisão de participar do mercado de trabalho acaba sendo mais complexa do que a masculina”.

Já na década de 90, o marco foi o fortalecimento da mulher no mercado de trabalho e nas responsabilidades familiares. No Brasil, a história da mulher no mercado de trabalho se baseia em duas questões: a queda da fecundidade, e o aumento do nível de instrução. São fatores responsáveis pelo aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e elevação de sua renda. A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar com mais facilidade o papel de dona de casa, mãe e trabalhadora.

Segundo Bruschini e Lombardi (1996):

Há um consenso de que o fator primordial a determinar a “feminização” do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças a evolução dos seus valores sociais. Esse fator que tem levado a queda da taxa de fecundidade através da adoção de métodos anticoncepcionais, os quais se tornaram mais acessíveis e diversificados nos últimos tempos. Desse modo, mulheres mais instruídas acabam tendo menor número de filhos, tornando-as mais disponíveis para a atividade econômica. (pp. 136)

De acordo com Montali (2006), na década de 90 cresceu a participação das mulheres casadas e mães em atividades no mercado e de forma mais intensa em alguns tipos de família. A mudança do padrão de absorção do mercado nessa década demonstrou que a mobilização das mulheres com responsabilidade pela manutenção da família são reforçadas pela mudança na sociedade na aceitação do novo papel da mulher como co-provedora. Daí estabeleceu uma ideia de poder feminino.

Esse poder feminino<sup>9</sup> está preso a essa nova corrente chamada empoderamento. As mulheres seriam as chefes de famílias natas onde as mesma ocupariam o cargo que fora antes de homens e configurando assim uma ruptura, as vezes, na atividade da ocupação e outra na posição da ocupação. Contudo, observa-se que as mulheres responsáveis por famílias com a presença de um cônjuge, não se qualificam muito ou não formam ocupações feminilizantes. Como visto anteriormente, as famílias que identificam como responsável uma pessoa do sexo feminino a tem como representante momentaneamente ou que configura-se como líder. Embora, a chefia feminina venha crescendo em todas as ocupações e configurações passadas, a

---

9 Poder que a mulher exerceria no domicílio por conta de ser a cabeça financeira.

mulher só é identificada como principal responsável num contexto em que é a única pessoa adulta da unidade familiar ou a única pessoa adulta capaz de assumir a gestão financeira do domicílio.<sup>10</sup>

Já nos domicílios onde a mulher não trabalha formalmente mas contribui com rendimentos do tipo pensões, rendimentos do trabalho informal ou ainda aluguéis esta é contada mas não reconhecida pelos membros da família. Sendo estes tipos de rendimentos visualizados como “quebra galho” ou “tapa buraco”.

Segundo Barros, Corseuil, Santos e Firpo (2001), a forma de inserção no mercado de trabalho entre homens e mulheres ainda é significativamente diferente. A existência de tais diferenças podem acarretar um custo alto em termos de eficiência para a sociedade, na medida em que as mulheres poderiam estar ocupando melhores postos de trabalho e obtendo melhores rendimentos. Desse modo, tomando a renda como indicador de bem-estar, existe uma sensível perda de bem-estar derivado do tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Essas diferenças de inserção costumam ser justificadas por diferentes características produtivas entre trabalhadores. Assim, trabalhadores com mais experiência ou mais instruídos, possuem maior estoque de capital humano e como tal não deveriam ser diferenciados pelo gênero.

Ainda para os autores supra, a diferença na forma de inserção para os que possuem as mesmas características produtivas podem ocorrer por três motivos: o custo de oportunidade do tempo utilizado para trabalhar pode diferir entre os sexos, os diferenciais salariais podem ser fruto de discriminação, e finalmente a mão-de-obra de

---

10 Por exemplo, dificilmente pode ser lido como sinal de transformação das convenções sociais ou de empoderamento feminino. Já o fato de uma mulher ser reconhecida como responsável pela família na presença de um cônjuge do sexo masculino pode ser considerado novo na sociedade brasileira.

homens e mulheres podem ser vistas pelas empresas como diferentes fatores de produção.

De acordo com Leone e Baltar (2006), o acesso de mulheres na atividade econômica, onde o sexo masculino demonstra ter maior disponibilidade para se dedicar ao trabalho remunerado, provoca de um lado as diferenças entre homens e mulheres, e de outro as diferenças entre as próprias mulheres, reproduzindo as diferenças da sociedade. Essas diferenças existentes entre o mesmo sexo se desenvolvem porque ao mesmo tempo em que existem mulheres com um elevado grau de escolaridade que conseguem trabalhos estáveis e de prestígio social existem as que conseguem trabalho em condições mais vulneráveis em consequência de trabalhos em tempo parcial com menor poder de negociação.

Ao longo da década de 90, verificou-se uma diminuição da geração de oportunidades de ocupação na produção de bens e aumentou no comércio e na prestação de serviços. Foi só aí que começou-se a despertar o olhar para a importância da mulher como provedora. Dessa forma, reduziu-se o peso do emprego assalariado em estabelecimentos e aumentou a ocupação por conta própria e o trabalho doméstico mal remunerado. A diminuição de postos de trabalho formais ocorreu juntamente com a diminuição da participação da grande empresa e aumento da pequena empresa. Essas mudanças na estruturação da economia, com pouca ampliação da produção, significou muita eliminação de empregos comparativamente aos novos postos criados.

Assim como evoluem os mecanismos da tecnologia no mundo da informática, avança de forma progressiva a presença da mulher em importantes setores da economia, em especial em cargos de gerência, e coordenação de áreas ligados à tecnologia. A mulher passa a realizar atividades inovadoras, que tem muito a ganhar com

sua criatividade e intuição, características próprias do sexo feminino (SISNEMA, 2004).

Segundo Lavinias (2000):

O aumento do emprego feminino nos anos recentes é dado por uma maior flexibilização do mercado de trabalho, com aumento da ocupação por conta própria e da informalidade em geral. Outro fator a estimular a inserção produtiva das mulheres diz respeito a expansão da economia de serviços, onde as mulheres permanecem majoritárias (mais de 70%). Outro setor em expansão para as mulheres é o emprego público, incluindo atividades de ensino, saúde e previdência. É nestas atividades que a exigência por maiores níveis de escolaridade parece incidir mais sobre as mulheres do que sobre os homens. (pp. 89)

Na década de 90 aumentaram-se as parcelas de mulheres assalariadas, movimento que esteve associado a expansão dos empregos no setor de serviços. Os serviços de limpeza e administração responderam por cerca de metade das mulheres assalariadas (SEADE, 2000). Como consequência, as ocupações tidas como trabalho de mulher são consideradas de menor prestígio, com salários inferiores aos dos homens, refletindo a condição de gênero. É importante ressaltar, que a cor/raça quando associada ao sexo aumenta as desigualdades sociais. Os trabalhadores pretos e pardos ganham em média menos que os homens brancos e as mulheres brancas. A grande maioria são autônomas (mais de 68%) que trabalham por conta própria, pois conseguem conciliar a atividade econômica com as tarefas domésticas (BRANCO, 2003).

Segundo Lavinias (2000), o aumento das oportunidades de emprego para as mulheres em atividades de tempo parcial, o que possibilita agregar o trabalho doméstico ao remunerado, mesmo

quando os salários obtidos são inferiores. Além disso, as empresas dão preferência às mulheres porque o custo de contratação seria menor em relação a contratação dos homens.

Apesar dos diferenciais de gênero, as mulheres estão evoluindo no mercado, pois estão conseguindo emprego com mais facilidade e seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens, resultado de diferenciais setoriais. De acordo com Barros, Corseuil e Santos (2001), a participação feminina no mercado tem aumentado 15 pontos percentuais por década no Brasil. Além disso, as mulheres têm passado a ocupar postos antes predominantemente masculinos. Apesar da crescente participação, a proporção das mulheres em idade ativa trabalhando ou em busca de emprego ainda é inferior aos homens.

Segundo Cacciamali (2009) O papel da ONU e da OIT foram fundamentais para desestimular as práticas segregativas contra a mulher brasileira internamente. “Os estudos sobre práticas de discriminação que ocorrem no mercado de trabalho brasileiro tomam um caráter sistemático, a partir do fim dos anos 1990, estimulados por, pelo menos, dois motivos. O primeiro reporta-se à maior preocupação das agências multilaterais na defesa dos direitos humanos no trabalho. Distintos órgãos e programas da Organização das Nações Unidas (ONU) reforçam esta vertente, por meio, por exemplo, da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, da OIT, da Declaração do Milênio das Nações Estreitamento dos Diferenciais de Salários e Aumento do Grau de Discriminação... 197 Unidas, aceita por 186 países em 2000... O segundo motivo prende-se à maior organização e visibilidade dos movimentos sociais de mulheres”.

A significância da fala de Cacciamali (2009) reforça-se quando se percebe que com a acessibilidade aos documentos de identificação as mulheres lançaram mão de um verdadeiro arsenal de cla-

rigidência e competitividade. Corroborando com esse argumento a Fundação Carlos Chagas (2007), quanto a qualidade do trabalho, as mulheres ocupam posições mais vulneráveis no mercado, seja como domésticas, não remuneradas ou ainda trabalhadoras para o consumo próprio e da família. Uma evidência da fragilidade do trabalho feminino é o local de trabalho. Apesar de cerca de 60% de ambos os sexos trabalharem em lojas, escritórios e oficinas, uma grande parcela de mulheres trabalham no domicílio próprio ou no domicílio do patrão. Uma das razões para justificar essa posição desfavorável da mulher é o seu menor poder de reivindicação, devido a pequena participação das mulheres no movimento sindical, seja como associadas ou representantes sindicais. Sua participação nos sindicatos ainda é restrita, embora tenha crescido muito nos últimos anos. A jornada semanal de trabalho, a posse da carteira de trabalho, contribuição previdenciária também representam outros fatores que não tem dado muito prestígio para a classe feminina.

Segundo Duran (1980) apud Fischer (2002), as mulheres convivendo no mundo do trabalho, aprenderam a superar valores culturais que as mantinham presas ao lar e isoladas do mundo, da política, da participação no mercado e da pequena produção familiar. Ao entrarem no mercado de trabalho, aprenderam a lutar por seus objetivos, dentre eles, o objetivo comum que era o salário. A partir daí, as mulheres criaram consciência de sua importância na empresa, na família e na sociedade.

Nesse contexto, o acesso a documentos pessoais, indispensáveis ao contrato de trabalho colocou a mulher no nível de exigência de seus direitos de igualdade e cidadania perante a sociedade. Com esses documentos, a mulher deixa de ser a sombra masculina e ganha identidade própria. Outro fator de importância no desenvolvimento desse processo de consciência da mulher trabalhadora, é

o processo de comunicação dentro e fora do ambiente de trabalho, sobretudo com pessoas de diferentes visões de mundo.

De acordo com Fischer(2002):

Ao conquistar sua própria identidade, a mulher desperta para a importância do seu salário no orçamento familiar, fazendo com que seu papel de provedora seja reconhecido. Ao contribuir nas despesas do lar, a mulher vem desempenhando a obrigação de provedora, juntamente com o marido ou mesmo sem ele, tomando assim a posição de chefe de família. (pp.09)

Mais um outro elemento socioeconômico que vem compor nosso entendimento sobre o conceito de mulher como chefe de família é o de favelização. É sabido que com a proliferação de mais de 12 milhões de habitantes em áreas de favela nas principais metrópoles do país, o fenômeno adjacente a este qual seja a favelização, carrega um condicionante prodigioso no reconhecimento da mulher como provedora nesse meio, ou seja, ela enquanto mantenedora dos domicílios favelizados. “Mais de 51,2%, segundo o DATAFAVELA (2014), dos moradores de favelas são mulheres (6,3 milhões, entre 12,3 milhões de pessoas); 70% das mulheres das favelas são formados por mães; 21% dos lares são formados por mães solteiras; e a média de filhos por moradora das favelas é de 1,6”.

Pacheco (2005) trata desse tema arguindo que no “cenário contemporâneo, a condição da mulher parece reunir três fragilidades, a condição de mulher, pobre e chefe de família, se mantém e, ainda, de forma mais marcante”. O que quer dizer que segundo a autora há uma urgência da mulher como provedora e que por sua vez a fez emergir na condição de chefe de família. Ou seja, ela quando pobre e à margem dos benefícios da escolaridade assume

a chefia do domicílio sem escolher salário, cargo ou posição na ocupação.

Bebendo na fonte de Hirata (2010) um conceito inovador vem à baila o conceito de racismo ligado ao conceito de gênero e desta feita é uma das controvérsias mais ferrenhas presentes no Dicionário Crítico do Feminismo. De acordo com Hirata, Laborie & Douaré (2009, 2010), o verbete “Sexo e Gênero”, tem tudo a ver com o início dos estudos feministas, tanto nos Estados Unidos como em outros países, o objeto central eram as mulheres e sua invisibilidade social, mas nunca se falou claramente em igualdade de direitos e comprometimento social até a chagada das mulheres na liderança do domicílio<sup>11</sup>. A ideia de que o segundo sexo promissor não o é com o seu nascedouro mas sim com seu continualismo<sup>12</sup>. O criticismo em relação aos idealizadores do feminismo e a destituição dos conceitos tais como dupla jornada, acumulação de tarefas e conciliação de tarefas que segundo a autora apenas perfazem um deslocamento e focalização sobre o verdadeiro tema.

## **2.2- O PAPEL DA FAMÍLIA NA PARTICIPAÇÃO DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA**

Segundo Goldani (2002), com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho nos anos 90, o questionamento

---

11 Esse conceito de invisibilidade social e transeccionalidade.

12 A ideia de Hirata é de que a dominação do homem historicamente constituída como o ser pensante e dominador em muitas profissões permeou a ideia de fragilidade do segundo sexo. Várias autoras como Jane Austin, Ellen Stuart e Virginia Woolf escreviam a princípio codificadas por nomes masculinos.

das responsabilidades de manutenção do lar entre homens e mulheres no interior de suas famílias tornou-se ainda mais evidente.

Tanto no Brasil como em outros países o regime de bem-estar sempre esteve apoiado na família, em geral num modelo formal de família, que seria uma família formada por um casal de heterossexuais com dois filhos e todos vivendo em casa própria, onde o marido seria o principal provedor e a mulher a dona de casa, ou trabalhando em tempo parcial. No entanto, as famílias brasileiras experimentam desde os anos 90 novos arranjos familiares, novas tecnologias reprodutivas, aumento nos divórcios, mudanças nos papéis de gênero, dentre outras mudanças ocorridas no direito do casamento.

A reboque desta mudança, a enormidade de elementos teóricos de gênero e feminilidade vem à baila transportando o criticismo de Hirata<sup>13</sup> (2007) quanto aos gêneros e rendimentos em todos os trabalhos. A autora fala de dupla jornada e de descaracterização profissional como sendo consequências da sociedade vigente masculina e que portanto, nada beneficia a mulher de direitos trabalhistas mas ao contrário comprime-a na maioria das vezes.

Observa-se que as mudanças econômicas ocorridas nos anos 90 não afetaram todas as famílias da mesma forma. As famílias em etapas de formação e expansão, com pouca capacidade de mão-de-obra, e as famílias com chefes mulheres com filhos pequenos

---

13 Na verdade, o criticismo de Hirata é suportado por recente ato constituinte inferido nos Estados Unidos chamado ato constitucional n . 181 Lilly Ledbetter outorgado pelo Presidente Barack Obama em 29 de Janeiro de 2009. The Lilly Ledbetter Fair Pay Act, 2014 foi assim nomeado desta forma em respeito as mulheres empregadas que ganhavam 40% menos do que os colegas homens na Goodyear Tire & Rubber Company (goodyear Pneus). Essa lei altera a Lei de Direitos Civis de 1964.

foram as mais afetadas. Portanto, a organização social dos domicílios relacionados com os sistemas e as condições do mercado de trabalho apresenta-se sensível a políticas macroeconômicas, daí a preocupação com a atual conjuntura de precariedade dos empregos, altas taxas de desemprego. Paralelamente ao crescimento das taxas de atividade feminina, verifica-se que não houve maiores mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico, nem melhorias nas políticas sociais, pois ainda persiste o conflito salário/gênero.

A desigualdade, contudo, constitui-se em relações marcadas pelo preconceito e pela discriminação<sup>14</sup>. Essa desigualdade que afeta as mulheres é reproduzida em termos da qualidade de vida de suas famílias e especialmente naquelas em que as mulheres ocupam a posição de chefe do domicílio.

O poder aquisitivo das famílias está relacionado com o comportamento dos rendimentos do mercado de trabalho, e com a taxa de desemprego, principalmente em relação aos chefes de família. Altas taxas de desemprego entre os chefes significam dificuldades crescentes para as famílias devido ao achatamento da renda familiar, e as maiores taxas de desemprego encontram-se entre as chefes femininas.

Outrossim, a renda familiar varia tanto em função do número total de pessoas com renda no domicílio como do montante que cada um recebe. Isso porque, apesar da contribuição mais relevante na composição da renda familiar ser os ganhos do chefe, as rendas dos cônjuges, dos filhos e outros integrantes do domicílio é que compõem o total de renda disponível nos lares. Desse modo, para avaliar de forma precisa de quanto dispõem as famílias para seu sustento, é necessário verificar a renda per capita, considerando as diferenças na composição familiar e na situação ocupacional de seus

---

14 Mulheres casadas eram sempre rejeitadas caso houvesse uma disputado de cargos com uma solteira

membros. A renda per capita indica o patamar efetivo de renda das famílias.

Segundo Castro (2001):

No Brasil a partir da década de 70 cresceu o número de mulheres-chefes jovens e entre elas as mães solteiras, apesar da maioria ser solteira e divorciada muitas dessas famílias chefiadas por mulheres vivem abaixo da linha da pobreza. O conceito de pobreza, estaria associado as chamadas “famílias incompletas”. Para muitos analistas, o termo “feminização da pobreza” não deve ser entendido como um crescimento das mulheres entre os pobres, mas sim como um aumento da visibilidade estrutural da pobreza das mulheres, já que historicamente, o trabalho da mulher não remunerado, como o cuidado com os filhos e o lar, não era contabilizado na produção da riqueza.

Extensivamente, durante toda a década de 80 e início dos anos 90, onde o predomínio das mulheres eram exclusivas nas profissões tais como professoras, médicas, enfermeiras e domésticas, as mulheres apresentaram uma participação inferior em muitas vezes a 30% dos rendimentos em contrapartida dos homens, segundo afirma IPEA, 2009.

De acordo com Bruschini (1998) apud Castro (2001), o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho não pode ser considerado só uma conquista das mulheres, visto que essa conquista causa um empobrecimento **das famílias como um todo**<sup>15</sup>. Observa-se que vem aumentando a presença de mulheres casadas

---

15 Grifo nosso. O termo original seriam famílias operárias. Terminologia em que se baseavam os estudos dos anos 60 e 70. No entanto, observa-se que as famílias que não possuem indivíduos nesta categoria de atividade são acometidas do mesmo empobrecimento daí usarmos o nosso grifo.

no mercado, com baixa remuneração e com filhos menores, sem que haja melhorias nos serviços públicos de creches e escolas.

James Bennett (2007) avalia, em seus controversos 20 tópicos sobre as decisões de entrada no mercado de trabalho, que as “mulheres atribuem maior valor à flexibilidade, a um ambiente de trabalho mais humano e a ter mais tempo para os filhos e para a família”. Isso é um fato considerando que o principal motivador foi a família e a manutenção do domicílio quando esta é solteira e mora com outros membros dependentes. Esta situação se reproduz da mesma forma no Brasil, um dos pontos mais relevantes dentro da discussão da feminização do mercado de trabalho é a família<sup>16</sup>.

### 2.3- OUTRAS TEORIAS QUE EXPLICAM OS DIFERENCIAIS DE GÊNERO FEMININO

A feminização, diferentemente do feminismo histórico abordado e emblematizado nas décadas de 60 e 70, não gerou nenhum espaço específico teórico em termos de corrente de pensamento, mas reconhece através de dados estatísticos a evolução, o desempenho e as características da mão-de-obra feminina como liderança ou acrescência em setores da atividade econômica.

Bebendo na fonte de Garry Backer (1964), a Teoria do Capital Humano original, estabeleceu uma forte relação entre escolaridade e eficiência salarial. No entanto, a forte identificação desta corrente teórica foi de fato a análise dos diferenciais de salários através de “*scholar background*”. Esta se referiu a uma vinculação do esforço em investir individualmente e pessoalmente em educa-

---

16 Quando a mulher decide entrar no mercado de trabalho em substituição aos membros do sexo masculino, mas como razão mister de se manter financeiramente a família.

ção e no futuro lograr altos salários. Também, a teoria do capital humano conhecida como a teoria do ativo intangível – concebeu que o conhecimento não poderia vir a ser propriedade mercadológica e como tal não é fungível. Desta forma, essa análise foi benéfica para a empregabilidade masculina urbana e tecnicista, sendo pois, muitos dos empregos de altos salários focados em atividades especificamente do conhecimento tecnológico e atividades de elaboração organizacional. Já para a mulher, esse efeito foi retardado devido à falta de apropriação educacional formal, baixos níveis de estoque de formação de terceiro grau, e excessivo trabalho doméstico. Até 1970, não se falava em estudar para as mulheres ou grupos minoritários. Esse padrão passou a ser uma das marcas principais da entrada e do fincamento das mulheres do mercado de trabalho: ‘Estudar para alavancar’. Através do estudo dos diferenciais de gênero pela escolaridade foi possível elaborar o que chamamos hoje de salto de qualidade feminina<sup>17</sup> em 1990. Em termos disso, o grande salto foi a teoria do salário eficiência que respondeu de acordo e incorporou a ideia de que as empresas obteriam melhores resultados econômicos ao pagarem, a seus funcionários, salários superiores aos estabelecidos pelo mercado (*market clearing wage*<sup>18</sup>). Vários são os argumentos teóricos que justificam o pagamento de salário eficiência à constância da mulher no mercado de trabalho. Notadamente, o grande aliado da mulher no mercado de trabalho nos anos 2000 foi o massivo acesso à educação de terceiro grau e a oportunição, por consequência, em termos de penetração nas camadas de mais altos salários.

---

17 Termo usado por diferentes autores em 1992 incluindo M.C. Cacciari quando se refere as barreiras quebradas pelas mulheres nos quadros de maior importância das empresas de grande porte.

18 No Brasil conhecida como a teoria dos vagões.

A feminização, por não ter um padrão teórico definido ficou muito sujeita a análise empírica e descritiva de momentos econômicos específicos. Portanto, é a entrada da mulher em ocupações antes masculinas, através de uma maior aquisição formal de escolaridade ou de mudança de grau de rendimentos que a coloca na posição de líder do domicílio. O que perfeitamente casa com os interesses deste livro que é o de mostrar que a identificação da liderança da mulher no domicílio com características de chefe de família, sem nos prendermos a uma ou outra corrente teórica.

### **2.4 - A MULHER IDOSA E A CONDIÇÃO DE CHEFE DE FAMÍLIA**

De acordo com a SIS – Síntese de Indicadores Sociais do IBGE de 2007 é expressiva a quantidade de domicílios sustentados por idosas. O fenômeno é o forte crescimento de famílias intergeracionais apoiado em 12 milhões de aposentadorias no Brasil como muitas das vezes a única fonte de rendimentos familiares (IBGE, 2007). Sendo a maioria dos idosos mulheres, 53,7 %, colocando assim a mulher idosa também na condição de chefe de família. Já em 2010, a mesma SIS atestou a crescente participação das idosas no orçamento familiar e sua imprescindibilidade enquanto mantenedoras do domicílio.

Segundo Montali (2006), os efeitos da reestruturação produtiva manifestou-se no interior das famílias, em rearranjos de incorporação dos seus componentes no mercado. Assim como o idoso, cresceu a participação das cônjuges e das chefes de família no mercado. No entanto, esse tipo de rearranjo familiar articulado sob a precarização das relações de trabalho e do desemprego nem sempre possibilitou manter a renda familiar no mesmo patamar anterior.

Desse modo, fica claro que esses arranjos conseguem atenuar, porém, não impedem a queda do rendimento familiar per capita.

O texto de Carreira-Fernandez at ali (2001), discute a RMS (Região Metropolitana de Salvador) dando pistas de discussão sobre os (des)caminhos da economia brasileira onde o idoso está para amparar o núcleo familiar e por vezes para não reduzir o padrão de vida familiar voltam ao mercado de trabalho para sustentar filhos e netos.

Discutindo a velhice, através de Simões (2004), os idosos estariam em condições de vida melhores do que os segmentos mais jovens, contribuindo significativamente para renda familiar. Identificando assim, uma relação determinística nos novos arranjos familiares em que a mulher idosa é a provedora de filhos sem cônjuges ou netos sem pais.

Segundo Neri (2001), a qualidade de vida na velhice e “feminização da velhice” são fenômenos que chamam a atenção no contexto atual. Segundo Camarano (2002), nos últimos anos o idoso teve sua expectativa de vida aumentada, reduziu seu grau de pobreza e deficiência e passou a chefiar mais suas famílias. O grau de dependência do idoso é em boa parte determinado pelas rendas providas do Estado e sua participação no total da população nacional dobrou nos últimos 50 anos como consequência da alta fecundidade observada nos anos 50 e 60, além da queda da mortalidade, que beneficiou todos os grupos populacionais. Sendo a mulher idosa em maior número do que os homens idosos, condição fácil de ser observada através do relatório OMS (2010) onde a mulher vive mais cinco do que o oposto sexo.

De acordo com Fontgalland (2007), o grupo populacional idoso apresenta grande heterogeneidade, pois é composto tanto por pessoas autônomas que contribuem para o desenvolvimento socioeconômico e desempenham papéis importantes na família, quanto

por pessoas incapazes de realizarem atividades básicas do dia-a-dia e que não possuem rendimento próprio.

Ainda citando Fontgalland (2007) “com os processos de diferenciação das maneiras de viver a velhice, observa-se que as mulheres de classe baixa e média tendem a ingressar em espaços de lazer e convivência, como as universidades, onde lhes oferecem oportunidade de aprender e se atualizar sobre o mundo. Já os homens de classe média e baixa, tendem a congregar-se mais em federações e confederações de pensionistas e aposentados, para lutar pelos direitos. A combinação dos efeitos do envelhecimento e das desigualdade sociais aumentam os riscos adicionais à saúde e ao bem-estar das mulheres”.

O idoso feminino na economia brasileira ganha destaque como chefe de família e esse fenômeno fica visível pela sua forte presença no mercado de trabalho e pelas responsabilidades com os deveres familiares, através de pensões e aposentadorias. No Brasil, a posição de chefe de família é fortemente exercido pelos homens que moram com seus filhos e custeiam grande parte das despesas.

### **2.5- A MULHER NA PARAÍBA**

O reflexo da ideia da mulher sertanista está intimamente arraigado ao empobrecimento do meio rural e da favelização do meio urbano. A esse respeito, a mulher paraibana se encontra ladeada pela draconiana efervescência do meio urbano em termos de acessibilidade a vida prática moderna e pela pobreza dos meios de constituição de sua profissionalização. Assistir a esse crescimento urbano nos liames da industrialização que conduziram ao aumento das possibilidades educacionais e profissionais para homens foi o que despertou nas mulheres paraibanas o desejo de romper com as baixas taxas de acesso ao emprego. No entanto, as distinções entre

os papéis femininos e masculinos continuaram nítidas. A ideia de empoderamento feminino é um fato mas os papéis femininos tradicionais ainda dominam como por exemplo os empregos domésticos e de serviços às famílias. Nesse contexto, a família é a base da alavancagem dos papéis de liderança nos domicílios na Paraíba (IBGE, 2014).

A tendência familialista da Paraíba acompanha a mesma tendência do país, onde não há um casamento formal mas o fato de “viver juntos” ou ter momentaneamente “um companheiro” já é razão suficiente para o entendimento de família. Logo, a mulher mesmo nessa condição de “casadas informalmente” e mais com a chegada dos filhos acolhem a tendência mais familialista que é a de proteger o lar.

A mulher Paraibana, devido ao processo de precarização do próprio estado abriga a fenomenologia da grande maioria das mulheres trabalhadoras na atualidade, ou seja a pobreza se transforma efetivamente no vetor de impulso e de demanda social por empregos. O Censo IBGE (2010) informou que as relações familiares na Paraíba tiveram seus papéis modificados, pois com a inserção da mulher ao mercado de trabalho tornam evidente o conflito às obrigações próprias dos vínculos familiares. Há um enorme aumento de horas trabalhadas em casa tanto quanto ou mais as trabalhadas fora do domicílio.

### **3- CONTEXTUALIZAÇÃO DO PAPEL DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA, NO BRASIL, NO NORDESTE E NA PARAÍBA**

Neste capítulo, apresentaremos a mulher como chefe de família em várias nuances. Os novos arranjos são preponderantes na decisão do “ir trabalhar” e a escolarização como contra-peso nos determinantes dos diferenciais de salários. Os destaques são os dados da Paraíba inseridos no contexto nacional e regional. A base de dados é proveniente do IBGE/SIDRA/Mesodados e PNDAs Microdados; Censo Escolar/INEP; RAIS, SEBRAE e vários outros bancos de dados.

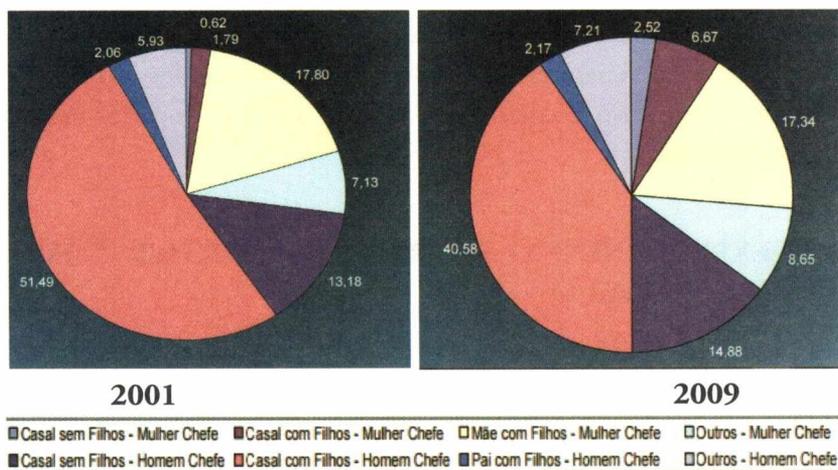
#### **3.1- EXPLORANDO O RETRATO DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA**

Segundo o IPEA (2010) “o número de famílias chefiadas por mulheres está associado aos diferentes fatores que têm provocado transformações sociodemográficas no Brasil: queda da fecundidade, redução do tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres em relação aos homens, envelhecimento populacional e processos de individualização dos sujeitos, entre outros”. Sem dúvida, “todas essas mudanças trouxeram também modificações nos padrões culturais e nas formas de inserção social da mulher”. Traçando a nota explicativa de Berquó (2002) apud IPEA 2010 o qual ressalta que um conjunto de transformações econômicas, sociais, culturais e comportamentais vem ocorrendo ao longo do tempo

### 3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PAPEL DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA...

e produzindo variações nas trajetórias das mulheres, fazendo com que essa chefia possa ter múltiplos significados, como a situação da mulher solteira, viúva ou separada com filhos; da casada coabitando com companheiro e filhos; ou daquela que se encontra nessas condições e ainda está vivendo com parentes e outros agregados familiares. O reconhecimento da mulher como chefe da família pode ser dado a quem assume a responsabilidade com os cuidados da casa e com os filhos ou, ainda, a quem responde mais fortemente pela manutenção econômica do lar.

**GRÁFICO 1: APRESENTAÇÃO COMPARATIVA DOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES**



Os arranjos familiares que traduzem essas nuances são aqueles onde a mulher é inserida como corresponsável financeira do domicílio ou é a cabeça mantenedora do mesmo. Vários são os arranjos que traduzem essas ideias: casal com filhos, casal sem filhos, mulher chefe. Os anos 2000 favoreceram fortemente para a ascensão da mulher e seu continuado crescimento no mercado de trabalho. A tal ponto que o mercado a absorveu, apesar das hesitações, de maneira eferves-

cente. Sem sombra de dúvidas o arranjo mais importante na análise das mulheres como chefe de família ou co-participativa majoritária na renda da família é o casal com filhos. Entretanto, os arranjos casal sem filhos está em alta seguido mulher com filhos. Outra evidência enorme é o da mãe com filhos respondendo por 17,80 já em 2001 e se repetindo quase na mesma magnitude em 2009.

### 3.2- MERCADO DE TRABALHO FEMININO

Olhando o universo da feminilidade brasileira, a Paraíba entra em cena na discussão apropriadamente inserida num contexto nacional e regional. Ao tempo em que os dados apresentam uma grande evolução do perfil da mulher, num total, ou seja quanto aos aspectos da idade da chefe de família, ocupação e participação na população economicamente - PEA, destacam-se os dados relativos da escolarização e das mudanças na dinâmicas da economia local.

Segundo a Fundação Carlos Chagas (2007), desde a década de 70 a participação das mulheres no mercado tem apresentado uma grande evolução. Se em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam, chega-se a 2002 com metade delas em atividade. Contudo, o trabalho feminino não depende somente da demanda de mercado e suas qualificações, mas também de suas características pessoais como a presença de filhos, a posição familiar, que representam fatores importantes na decisão da mulher em ingressar no mercado de trabalho.

Considerando apud Lavinias (2001), que existem diversas variáveis que influenciam nos níveis de participação da mulher no mercado, como fatores culturais ou sociais, além do nível de desenvolvimento econômico. Podemos apontar alguns fatores que contribuíram para a expansão do trabalho feminino e sua permanência, como:

### 3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PAPEL DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA...

1. A necessidade econômica que se intensificou com a deterioração dos salários dos trabalhadores, e que obrigou as mulheres a buscar uma complementação para a renda familiar.
2. A crescente urbanização, que trouxe milhares de pessoas do campo para a cidade e o ritmo acelerado do processo de industrialização favorável a incorporação de trabalhadores, incluindo as mulheres.
3. As mudanças no padrão de comportamento e o papel social da mulher na contribuição de movimentos feministas.
4. A queda da fecundidade que reduziu o número de filhos por mulher, facilitado pelo acesso a métodos anticoncepcionais, liberando a mulher para trabalhar fora de casa.
5. A expansão da escolaridade, e o acesso das mulheres a universidade, que juntamente com a queda da fecundidade, proporciona a mulher uma maior probabilidade de inserir-se no mercado de trabalho.
6. E por fim, a divisão sexual do trabalho, que manteve a concentração das trabalhadoras em grupos ocupacionais que se expandiram mesmo com a crise econômica, como é o caso do setor terciário, onde as mulheres permanecem majoritárias. Apesar dos setores serem de mais baixo prestígio e concomitantemente baixa remuneração.

A participação das mulheres na PEA vem aumentando precedida de contínuo aumento a dos homens. Conforme demonstra o Tabela 1, a mulher encontra-se numa faixa promissora de participação na Paraíba em torno de 10 pontos percentuais a menor do que homens. Em décadas anteriores esse valor era de 50% da PEA.

**TABELA 1 – PEA- HOMEM X MULHER - PARAÍBA**

POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA – PEA- PARAÍBA (%)		
PERÍODO	HOMEM	MULHER
2001	32,49	20,3
2002	34,81	22,41
2003	34,2	23,38
2004	34,7	23,34
2005	34,56	24,63
2006	35,06	25,03
2007	33,29	23,09
2008	33,45	21,97
2009	32,33	20,69
2011	32,08	23,05

Fonte: IBGE- Séries Históricas – 2001-2011 – Elaboração Própria

Nos anos 2000, considerando o quadriênio de 2006-2010, a pesquisa por amostra de domicílios – PNAD, revelou importantes percentuais da mulher como chefe de família, quanto a situação nas variações da liderança do domicílio. Em 2009, de acordo com a Tabela 1, a mulher ganhava 1,54% de posições em termos de evolução no período por situação de ocupação. Ou seja só observando os quesitos mulher cônjuge ocupada e inativa a mulher ganha 2.36% em evolução da posição do homem. Esse fato é um dos mais importantes da história da mulher no mercado de trabalho, pois revela constância e acrescência em várias ocupações x aumento de direitos trabalhistas.

**TABELA 2: POSIÇÃO NA FAMÍLIA | MULHER CHEFE DE FAMÍLIA X HOMEM CHEFE DE FAMÍLIA POR SITUAÇÃO DA OCUPAÇÃO ANO 2009 (%) – BRASIL**

POSIÇÃO NA FAMÍLIA	GRUPO DE IDADE DO CHEFE		
	INATIVO (A)	OCUPADO (A)	DESOCUPADO (A)
Mulher chefe	33,9	59,1	7,0
Homem cônjuge	11,4	84,7	3,9
Homem chefe	10,2	87,2	2,6
Mulher cônjuge	39,3	55,6	5,1

Fonte: PNAD-IBGE; IPEA em (%) Elaboração própria.

Quanto ao rendimento médio nominal mensal, conforme Tabela 2, das mulheres a evolução dos salários nas atividades da construção e são significativamente altas. Fato esse que corrobora com a ideia de que as mulheres estão conquistando espaços importantes e permanentes em vários setores da atividade econômica.

Considerando-se que a mulher em relação a situação de ocupação encontra-se favorecida em termos de amparo legal e respaldo social, o percentual expressivo de 2009 reforça a acrescência em relação a mulher chefe de família em todos os seguimentos: mulher chefe e mulher cônjuge é de fato expressivo e importante.

**TABELA 3 - OCUPAÇÕES POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADES X SEXO – BRASIL 2004 E 2011**

Grupamentos de atividade	Rendimento médio nominal mensal <sup>(1)</sup> dos ocupados segundo sexo e grupamentos da atividade econômica, Brasil 2004 e 2011					
	2004			2011		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Agrícola	615	346	584	825	524	783
Outras atividades industriais	1.730	1.563	1.712	2.125	2.613	2.189
Indústria de transformação	1.223	658	1.017	1.487	918	1.278
Construção	768	1.346	781	1.103	1.714	1.117
Comércio e reparação	1.104	747	972	1.373	945	1.198
Alojamento e alimentação	928	625	782	1.165	824	985
Transporte, armazenagem e comunicação	1.348	1.195	1.330	1.510	1.283	1.480
Administração pública	1.775	1.622	1.718	2.364	2.012	2.221
Educação, saúde e serviços sociais	2.089	1.101	1.323	2.420	1.455	1.678
Serviços domésticos	478	340	349	718	493	509
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	1.073	644	822	1.482	1.006	1.184
Outras atividades	1.844	1.339	1.656	2.315	1.620	2.039
Atividades mal definidas	444	785	473	815	751	801
<b>Total</b>	<b>1.132</b>	<b>789</b>	<b>996</b>	<b>1.463</b>	<b>1.073</b>	<b>1.303</b>

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A preços de set/2011 pelo INPC/IBGE. Não inclui os ocupados sem rendimento ou sem declaração de rendimento

Os rendimentos mais importantes por agrupamentos de atividade são: o comércio, a administração pública, a construção civil, a educação e a saúde. Refletindo aquilo que já fora dito em nossa introdução a mulher ganha espaços devido ao melhor desempenho na formação formal e técnica do que o homem garantindo assim melhores espaços setoriais.

### 3.3- ESCOLARIDADE E EMPREGABILIDADE FEMININA INTERFERÊNCIAS NA PEA BRASIL E PARAÍBA

Durante toda a década de 1990, e os promissores anos 2000, as mulheres representam mais de 50% da PEA masculina. Seguindo a tendência do Brasil, a Paraíba apresenta números especificamente admiráveis quanto aos dados da PEA feminina representando a forte predominância da mulher acima de 60% em vários anos.

Os homens ainda constituem a maior parte da população economicamente ativa (PEA) brasileira, com 56% em 2006. No entanto, as mulheres estão ingressando com mais facilidade no mercado de trabalho nacional. Entre 2004 e 2006, a taxa de ingresso das mulheres foi de 3,2% ao ano, já a dos homens ficou em 1,9%. Contudo, se esse ritmo continuar, a proporção de mulheres no mercado de trabalho será igual a dos homens em 2011.

**TABELA 4 – EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA – PARAÍBA**

EMPREGADOS COM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA – PB (%) E EM 1000 PESSOAS		
PERÍODO	HOMEM	MULHER
2001	26,3	11,21
2002	23,96	9,94
2003	24,79	10,57
2004	22,89	10,03
2005	24,03	11,4
2006	24,09	10,5
2007	26,56	9,75
2008	26,46	10,57
2009	27,07	10,41
2011	29,21	13,99

Fonte: Séries Históricas – PNADS – Metadados -2001-2011- Elaboração Própria.

O estoque de pessoas correspondentes as classes acima são de 167 mil homens para 2001, seguidos de 266 mil pessoas em 2010 categoria homens. Na categoria mulher, esses valores são de 71 mil com carteira assinada para o ano de 2001 e 127 mil para o ano de 2011 com carteira assinada.

No quesito escolaridade, o Brasil apresenta uma continuada evolução da escolarização, principalmente no tocante a finalização do ensino médio. A importância disso diz respeito ao fato de que a sociedade abraçou os cursos tecnológicos e técnicos perfazendo uma PEA fundamentalmente tecnicista. Somados a isso, o IBGE revela que o nível de escolaridade feminino é superior ao masculino. Dessa forma, as mulheres apresentam números bem interessantes o conta positivamente em seu favor, via persistência de conclusão da educação formal, sendo este elemento fundamental de ampliação de seu grau de empregabilidade. Por outro lado, a ocupação por sexo impede que as mulheres ampliem sua capacitação e experiência. A partir de 2006 e 2009 as mulheres se aproximam da PEA masculina em 0,7% da evolução da série neste período, o que quer dizer mais mulheres empregadas em setores de atividade dominados por homens (Tabela 5).

**TABELA 5- MULHERES POR ANOS DE EDUCAÇÃO NA PEA EM ANOS DE ESCOLARIDADE - BRASIL(%)**

PERÍODO	PEA – Mulheres por anos de Educação			
	I A 3 ANOS DE ESTUDO	4 A 7 ANOS DE ESTUDO	8 A 10 ANOS DE ESTUDO	11 ANOS OU MAIS DE ESTUDO
1992	18,24	30,81	11,86	22,38
1993	17,77	31,49	12,23	23,23
1995	16,8	31,53	12,9	24,92
1996	14,64	30,39	14,64	27,34
1997	15,13	29,63	14,29	28,33
1998	14,58	29,24	14,8	29,66
1999	14,05	28,82	15,1	30,48
2001	12,06	26,86	15,81	35,07
2002	11,49	26,58	15,57	36,83
2003	10,71	25,67	15,84	38,81
2004	9,99	24,68	16,32	40,56
2005	9,71	24,15	15,84	42
2006	8,88	23,6	15,95	44,22
2007	8,49	22,13	16,14	46,08

Fonte: PNADs- Series Históricas – Microdados - Elaboração Própria 1992-2007

No tocante à Paraíba, os dados para o mesmo período acima analisado no Brasil (tabela 5) se desvirtuam tanto na escala de valores como na distribuição frequencial. Os esforços de escolarização da PEA feminina Paraibana são mais impactantes no ensino fundamental menor (antiga classificação 1-4 series) e uma ligeira melhora no fundamental maior (antiga classificação 5-8 series). Nas faixas de escolarização entre 11 e 14 anos e 15 anos e mais referentes a formação de terceiro grau, a Paraíba ainda engatinha neste rumo. A chamada de atenção vem para o final da década de 1990, onde a mulher salta da cifra de 30,48% de escolarização de nível superior para 46,08% em 2007. O que quer dizer sobejamente, a efervescência da mulher em ocupações de maior prestígio (tabela 6).

**TABELA 6- MULHERES EM ANOS DE ESCOLARIDADE  
NA OCUPAÇÃO DE REFERÊNCIA**

POPULAÇÃO FEMININA DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE EM ANOS DE ESCOLARIZAÇÃO						
PARAÍBA (%)	1 a 3 ANOS	4 a 7 ANOS	8 a 10 ANOS	11 a 14 ANOS	15 ANOS OU MAIS	
2001	11,27	15,21	5,61	6,09	2,13	
2002	11,58	15,58	5,45	6,73	2,13	
2003	8,93	16,55	6,44	6,69	2,74	
2004	9,34	15,49	6,97	7,09	2,5	
2005	8,51	16,19	6,4	8,18	2,62	
2006	8,24	16,68	7,09	8,17	2,81	
2007	8,95	14,86	7,4	9,04	3,00	
2008	8,13	13,94	7,81	9,84	3,07	

**Fonte:** IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2001-2009. Elaboração Própria.

**Nota:** Os dados desta tabela encontram-se ponderados pela correção da projeção populacional baseada nos resultados da Contagem Populacional de 2007, resultando em valores diferentes dos originalmente publicados pelo IBGE.

### 3.4- QUALIDADE DO EMPREGO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A maior diversificação em termos de participação da mulher no mercado foram simultaneamente a diversificação das ocupações nos anos 90, dado o fenômeno da revolução da informação, abrindo para o setor de prestação de serviços qualificados, e pela desconcentração da indústria vindo para localidades menos favorecidas pelo trânsito natural da indústria brasileira (eixo Sudeste-Sul do país). No trabalho de Melo (1998), a autora argumenta neste mesmo sentido alegando que a maior participação das mulheres no mercado de trabalho “**quebra as correntes**”<sup>19</sup> das atividades tradicionalmente exercidas por elas, predominando em ocupações que seriam extensões das atividades domésticas e no setor de serviços.

<sup>19</sup> Grifo nosso. Esse termo é genuíno deste trabalho, daí utilizarmos em negrito.

Segundo pesquisas do IBGE, no período de 2002, 34% das mulheres ocupam empregos mais precários, enquanto nos homens esse índice é de apenas 9%, contra os atuais 24 % em 2014. Um fator que influencia diretamente nessa situação é possuir carteira de trabalho assinada. Além deste, a possibilidade de inserção feminina nos vários setores econômicos, as ocupações que desempenham e a desigualdade salarial em relação aos homens são outros fatores que indicam a qualidade do trabalho.

**TABELA 7 - PROPORÇÃO DE MULHERES NO TOTAL DA POPULAÇÃO  
SEGUNDO OS SETORES DE ATIVIDADE - BRASIL**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1992	1993	1995
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agropecuária	20,06	18,21	20,13	19,93	20,13	19,58	23,48	24,39	24,09
Ext.Min.Veg.	33,23	29,3	35,18	28,67	28,74	31,25	43,18	40,31	35,28
Ind.Geral	26,45	28,14	26,84	26,76	28,25	28,02	27,33	28,3	27,09
Const.Civil	1,82	2,02	2,32	2,6	2,07	2,55	2,32	3,33	1,97
Serv.Ind.Uti.Pub.	14,31	13,73	17,02	15,52	16,32	14,29	19,72	19,55	21,51
Comércio	31,79	33,6	33,25	35,35	34,61	36,47	36,08	37	38,43
Transportes	4,86	5,09	5,66	5,53	6,07	5,09	5,87	5,37	5,38
Comunicação S.S	20,97	18,11	15,66	22,64	23,57	25,73	21,09	24,4	24,12
comunicação S.D.	32,83	37,74	32,14	35,01	37,1	34,52	34,11	29,77	34,8
Inst. Financeiras	34,6	36,37	37,43	39,37	36,92	38,46	41,93	41,91	41,26
Adm.Pub.Prop.Dita	25,23	26,47	27,35	26,56	29,75	30,44	31,72	31,7	33,27
Adm.Pub.S.S	80,7	80,32	81	82,05	80,87	81,71	81,72	81,07	81,34
Outros Serv.T.P.	34,49	37,85	36,64	38,9	39,13	40,68	38,99	38,5	40,88
Outros Serv.Pr.Emp.	27,35	29,58	34,3	34,89	32,24	38,84	26,82	26,77	26,9
Outros Serv.Sa.Ens.rv.SA.Ens.	70,25	70,25	73,42	72,39	72,87	71,45	73,01	72,19	72,37
Outros serv.Comun.	49,51	53,58	52,01	57,37	57,88	55,93	55,43	53,84	55,64
Outros Serv.Re.Co.	2,1	2,01	2,87	2,86	2,84	3,12	3,16	3,78	3,9
Outros Serv.Ho.Al.	39,42	40,21	43,07	41,61	44,41	44,32	43,23	43,43	44,86
Outros Serv. Pes.	85,94	86,52	85,67	85,84	85,09	84,96	86,11	85,89	85,69
Outros Serv. Soc.	19,04	26,8	34,23	23,23	20,96	20,73	27,33	24,76	29,07
Outros Serv. Dist.	27,67	28,37	28,1	29,54	33,39	31,42	34,71	33,79	37,19
Outros Serv. Aux.	15,97	22,73	20,35	24,67	25,78	25,41	25,63	24,95	28,24
Total de Ocupados	33,42	33,72	34,58	34,92	35,21	35,57	36,72	37,13	37,95

Fonte: IBGE/PNAD vários anos, Brasil.

Fonte: IBGE/PNAD vários anos, Brasil. Elaboração Própria

A distribuição ocupacional nos anos 90 revelou (Tabela 7) que as mulheres ocupadas por ramo de atividade ampliou em 3,8% a.a. sua presença na população ocupada, passando de 33,5% dos ocupados em 1985 para 38% dez anos depois. Os quatro ramos em que predominam em 1995 trabalhadores do sexo feminino em mais de 50% são: serviços pessoais, administração pública serviços de saúde e ensino privados em geral e serviços comunitários, exatamente os mesmos de 1985. As proporções são praticamente as mesmas, à exceção dos serviços comunitários que se feminizaram um pouco mais (10%).

Já em 2013, um dos setores de atividade em franco desenvolvimento são os negócios por conta-própria ou informais. Esses com a simplificação de papeis e a desburocratização de elefantes brancos como as empresas pesadas que precisavam de contador ou recursos humanos, fez com que a mulher crescesse também em efervescência. Nas faixas etárias de 25-34 anos e 35-44 anos são as mais importantes disto 13,9 % são mulheres e se encontram na Região Nordeste. A mulher empreendedora no Nordeste além de ser importantíssima para a economia local está bem situada em termos de faixa de salários 3-9 salários mínimos. O destaque é para a faixa de 25-34 mulheres onde se coaduna com a ideia premente de nosso trabalho em que as mulheres assumem a liderança do domicílio e agem como responsável financeira (Tabela 8).

**TABELA 8- TAXA DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL  
E NAS PRINCIPAIS REGIÕES X GÊNERO E IDADE**

Características sociodemográficas	Brasil	Regiões brasileiras				
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
	% da população da mesma classe					
<b>Gênero</b>						
Masculino	17,2	15,1	15,9	14,9	20,5	12,0
Feminino	17,4	19,4	13,9	18,1	19,9	15,0
<b>Faixa etária</b>						
18-24 anos	16,2	12,9	14,2	17,6	19,3	12,8
25-34 anos	21,9	19,7	18,2	20,7	26,6	16,9
35-44 anos	19,9	20,0	16,0	15,8	24,1	16,2
45-54 anos	15,2	18,1	14,7	14,6	15,9	13,4
55-64 anos	8,8	12,8	6,9	10,1	10,1	5,7
<b>Nível de escolaridade</b>						
Menor que segundo grau completo	17,0	16,2	13,2	16,1	20,3	14,3
Segundo grau completo	18,5	18,0	16,5	17,4	21,8	12,9
Maior que segundo grau completo	15,8	20,3	15,7	16,8	16,4	11,9
<b>Tamanho da família</b>						
Até 4 pessoas	17,3	17,5	14,9	16,6	19,9	14,0
5 ou mais pessoas	17,3	16,8	14,9	16,0	20,9	11,5
<b>Faixa de renda</b>						
Menos de 3 salários mínimos	16,8	16,8	13,6	15,6	20,9	12,9
3 a 6 salários mínimos	18,3	17,7	18,4	19,1	19,4	14,6
6 a 9 salários mínimos	22,6	29,7	22,5	13,2	24,5	15,6
Mais de 9 salários mínimos	18,8	15,1	10,8	27,0	23,6	11,7
<b>Estado ou país de origem do empreendedor</b>						
Natural da cidade	16,6	15,5	14,5	15,7	19,7	12,7
Natural do Estado (ou Unidade da Federação)	18,7	22,2	16,0	19,5	21,3	14,8
Natural de outro Estado (ou Unidade da Federação) ou outro país	17,7	16,2	13,8	15,8	20,2	14,7
Já morou em outro Estado (ou Unidade da Federação) ou outro país	17,6	17,4	17,0	16,9	18,4	17,1

Fonte: GEM Brasil 2013

Exemplo: 17,2% da população de 18-64 anos do sexo masculino do Brasil são empreendedores iniciais.

### 3.5- DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO

O fato das mulheres possuírem mais escolaridade formal em relação aos homens, nem sempre tem se revertido em ganhos semelhantes. A desigualdade salarial por gênero é um fenômeno que se verifica mesmo quando as mulheres apresentam os mesmos requisitos de escolaridade: número de horas trabalhadas, posição na ocupação, etc. Além disso, a diferença de rendimentos também se faz

presente nos diversos setores econômicos. Segundo Probst (2003), “O salário das mulheres correspondem a 71% do salário dos homens, e esse diferencial aumenta a medida que o cargo se eleva. No Brasil, 41% das mulheres que ocupam a força de trabalho, 24% ocupam os cargos de gerência”.

Por contarem menos na População Economicamente Ativa do que os homens, as mulheres apropriam-se, segundo a PNAD, de uma parcela pequena, mas igualmente crescente da renda nacional, embora em uma proporção menor que sua inserção na PEA ocupada. Esse fato pode ser observado conforme tabela a seguir.

**TABELA 9 – CHEFE DE FAMÍLIA SEGUNDO POSIÇÃO  
NA OCUPAÇÃO X SEXO -2010**

PESSOA RESPONSÁVEL NA FAMÍLIA POR CONDIÇÃO NA OCUPAÇÃO X SEXO				
BRASIL E UNIDADE DA FEDERAÇÃO	SEXO X CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO			
	HOMENS		MULHERES	
	ECONOMICAMENTE ATIVAS	ECONOMICAMENTE ATIVAS - OCUPADAS	ECONOMICAMENTE ATIVAS	ECONOMICAMENTE ATIVAS - OCUPADAS
BRASIL	25.327.839	24.621.751	10.554.148	9.727.205
PARAÍBA	476.436	460.100	171.908	157.773

Fonte: IBGE- Censo Demográfico -2010. Elaboração Própria

Segundo Barros, Corseuil e Santos (2002), uma dimensão em que as diferenças por gênero são acentuadas no mercado de trabalho é a duração da jornada de trabalho. Enquanto cerca de 30% das mulheres trabalham efetivamente menos de 40 horas por semana, entre os homens apenas 15% trabalham menos de 40 horas, fazendo com que a jornada semanal média de trabalho das mulheres ocupadas seja cerca de 5 horas inferior a dos homens, como mostra a tabela 10. Contudo, essa diferença tem um importante impacto sobre o potencial de geração de renda das mulheres (Tabela 10).

**TABELA 10 – MÉDIA DAS HORAS DE TRABALHO SEMANAL  
NA OCUPADA PRINCIPAL - MULHER NA PARAÍBA (%)**

PERÍODO	ATÉ 14 H.	15 A 39 H.	40 A 44 H.	45 A 48 H.	49 H. OU MAIS
2001	4,16	15,38	8,39	3,44	6,03
2002	5,82	16,47	7,64	2,85	5,7
2003	5,41	16,76	8,37	2,8	6,18
2004	5,74	16,88	7,81	2,87	5,71
2005	5,92	17,77	8,48	3,09	5,87
2006	6,68	17,56	8,17	3,05	5,07
2007	4,92	16,96	8,85	3,04	5,81
2008	4,11	15,39	9,66	3,93	5,61
2009	3,12	15,49	10,97	2,92	5,23
2011	4,54	14,94	12,99	3,42	4,73

Fonte: IBGE/ PNAD média de anos 2001-2008– Elaboração Própria

Do ponto de vista das diferenças de rendimento por sexo, uma vantagem observada em favor dos homens, foi o grupo dos não-assalariados, com uma acentuada diferença de rendimento por sexo entre os formais,<sup>20</sup> em todos os tipos de postos de trabalho. Os grupos ocupacionais nos quais se nota a maior presença feminina são exatamente aqueles com menor presença masculina e vice-versa. Essas diferenças diminuíram entre 2001 e 2006 e voltaram a se acentuar em 2011. Já as mulheres avançaram em termos de acesso aos cargos mais bem remunerados, porém, nesses cargos ainda predomina a presença masculina.

A enorme diferença de rendimento por sexo no emprego em cargo de direção em ocupação profissional de nível superior sugere que as mulheres com ensino superior têm nessas ocupações acesso predominante a cargos pior remunerados. Entretanto, essa diferença está associada aos setores de atividade em que se ocupam os homens e mulheres com instrução de nível superior. Os dados da RAIS revelam uma forte tendência ao emprego formal feminino distribuído por níveis de escolaridades mais fortes na Paraíba em 2010 e 2011. O destaque aqui é para o emprego de nível superior que de longe as mulheres tem dominado o mercado desde 2010.

20 A RAIS só trabalha com dados formais.

**TABELA 11- EMPREGOS FORMAIS POR GÊNERO SEGUNDO GRAU DE INSTRUÇÃO - PARAÍBA - 2010 E 2011**

GRAU DE INSTRUÇÃO	2010		2011	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
5ª. série incompleta E.F	7.132	1.065	6.782	611
5ª. série completa E.F	26.662	5.175	28.070	4.952
9ª. série incompleta E.F	24.821	13.545	19.886	4.142
Ensino Fundamental Completo	26.949	8.082	31.714	10.399
Ensino Médio Incompleto	39.956	14.536	58.398	46.931
Ensino Médio Completo	24.337	10.370	25.012	10.278
Superior Incompleto	120.565	105.740	123.444	102.792
Superior Completo	8.154	8.723	8.780	8.767
Total	50.590	83.102	51.896	71.959

Fonte: RAIS-DEC.76.900/75 | Elaboração: CGET/DES/SPPE/TEM.  
Elaboração Própria

Devido a onda de absorção de emprego feminino, as atividades mais evidenciadas foram as de educação e serviço doméstico. De acordo com a tabela 12, a distribuição setorial dos empregados varia entre os sexos, considerando-se, para tanto as características da própria atividade econômica. As mulheres estão mais presentes nas atividades de educação, saúde e serviços sociais com 45,2%, enquanto os homens apresentam maior variedade setorial de empregos. E mesmo nos setores em que predominam o emprego de mulheres, as diferenças de rendimento são muito grandes.

**TABELA 12- RENDIMENTO MÉDIO MENSAL NA POPULAÇÃO OCUPADA X SEXO GRUPAMENTO DA ATIVIDADE****Rendimento médio nominal mensal<sup>(1)</sup> dos ocupados segundo sexo e grupamentos da atividade econômica, Brasil 2004 e 2011**

Grupamentos de atividade	2004			2011		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Agrícola	615	346	584	825	524	783
Outras atividades industriais	1.730	1.563	1.712	2.125	2.613	2.189
Indústria de transformação	1.223	658	1.017	1.487	918	1.278
Construção	768	1.346	781	1.103	1.714	1.117
Comércio e reparação	1.104	747	972	1.373	945	1.198
Alojamento e alimentação	928	625	782	1.165	824	985
Transporte, armazenagem e comunicação	1.348	1.195	1.330	1.510	1.283	1.480
Administração pública	1.775	1.622	1.718	2.364	2.012	2.221
Educação, saúde e serviços sociais	2.089	1.101	1.323	2.420	1.455	1.678
Serviços domésticos	478	340	349	718	493	509
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	1.073	644	822	1.482	1.006	1.184
Outras atividades	1.844	1.339	1.656	2.315	1.620	2.039
Atividades mal definidas	444	785	473	815	751	801
<b>Total</b>	<b>1.132</b>	<b>789</b>	<b>996</b>	<b>1.463</b>	<b>1.073</b>	<b>1.303</b>

Fonte: IBGE, *Prad*

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A preços de set/2011 pelo INPC/IBGE. Não inclui os ocupados sem rendimento ou sem declaração de rendimento

No Brasil, o diferencial salarial por gênero é um importante componente da desigualdade de renda do país. Apesar de explicar uma pequena parcela de nossa elevada desigualdade, a diferença entre os rendimentos a favor dos homens é muito grande. De acordo com Leme e Wajzman (2000), os homens recebem 40% a mais que as mulheres, o que causa uma falta de incentivos à participação de mulheres no mercado de trabalho e compromete seu papel como provedoras de renda complementar ou principal das famílias, sobretudo as mais pobres. Além disso, verifica-se que a maior parte desse diferencial é devido a discriminação salarial ou alocativa, e não em relação as diferenças de produtividade (vide tabelas 11 e 12).

**TABELA 13 – VALOR DO RENDIMENTO NOMINAL MÉDIO E MEDIANO MENSAL POR SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO, SEXO E CONDIÇÃO DE ATIVIDADE NA SEMANA DE REFERÊNCIA, SEGUNDO AS CLASSES ACUMULADAS EM VALOR NOMINAL EM ORDEM CRESCENTE DE RENDIMENTO NA PARAÍBA –ANO 2010 – VALORES EM REAIS.**

Situação do domicílio	Sexo	Condição de atividade na semana de referência	CLASSES ACUMULADAS DE PERCENTUAL EM ORDEM CRESCENTE DE RENDIMENTO							
			Até 10 %	Até 20 %	Até 30 %	Até 40 %	Até 50 %	Até 60 %	Até 70 %	Até 80 %
Urbana	Homens	Economicamente ativas	125,00	200,00	300,00	400,00	500,00	510,00	510,00	510,00
		Não economicamente ativas	44,00	90,00	150,00	445,00	510,00	510,00	510,00	510,00
	Mulheres	Economicamente ativas	100,00	134,00	200,00	250,00	312,00	400,00	510,00	510,00
		Não economicamente ativas	55,00	68,00	90,00	100,00	112,00	122,00	134,00	300,00
Rural	Homens	Economicamente ativas	60,00	100,00	120,00	160,00	200,00	240,00	300,00	350,00
		Não economicamente ativas	44,00	100,00	370,00	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
	Mulheres	Economicamente ativas	68,00	80,00	90,00	111,00	112,00	134,00	150,00	192,00
		Não economicamente ativas	66,00	68,00	90,00	90,00	110,00	112,00	112,00	134,00

Fonte: IBGE/Censo 2010 – microdados. Considerando-se aqui o salário de R\$ 510,00 sem deflatores. Elaboração Própria

A distribuição dos rendimentos do trabalho em ordem de importância são de fato para os salários mais baixos. No que tange as mulheres do meio urbano em relação as mulheres do meio rural, fica evidente o grande hiato relativo as classe de 30% da PEA que seriam os grupos de valor mediano que seriam incluídos na faixa de 1/2 salário. Conforme exemplifica a tabela acima os valores em salários mais relevantes são para as faixas de 1 salário mínimo que causam mais impacto na economia.

### **3.6- CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL, NO NORDESTE E NA PARAÍBA**

Nos últimos anos, o contingente de mulheres que assumem o papel de chefes de família tem crescido consideravelmente. Algumas mudanças são consenso entre um grande número de pesquisadores como sendo determinantes para explicar a dinâmica das mulheres no Brasil.

#### **1. As mudanças sociodemográficas na organização das famílias:**

O fato das famílias se organizarem em domicílios alugados ou compartilhados com outras famílias e ainda pelo fato de muitas famílias dividirem os seus membros em diferentes locações domiciliares refletem na condição sociodemográfica e na organização das famílias. Atualmente, este é o elemento de maior impacto na definição das mulheres como chefes de famílias na Paraíba.

#### **2. O papel da mulher na sociedade:**

O ingresso da mulher em ocupações diversas. Satisfatoriamente, a mulher permeia em várias ocupações, onde no passado, eram exclusivamente masculinas. O fato da mulher ocupar o lugar nuclear de chefe de família ou corresponsável financeira pelo domicílio.

#### **3. Novos arranjos familiares:**

Essa é uma nova característica da definição do núcleo familiar. Os arranjos vão identificar que tipo de acerto familiar a sociedade elege como primordial. A mulher no centro desta discussão vem à tona através da formação de novos núcleos dissociados do

tradicional casal com filhos. Esse seria o ponto mais complexo de convergência para as mulheres como chefes de família.

#### 4. A escolarização feminina:

As mulheres rompem a tradição inerte ao estudo. Tais rupturas beneficiaram a mulher relativamente e conseqüentemente panoramicamente. A primeira o fato de ter sido constatado uma maior constância da mulher por anos de escolarização e finalização de graus escolares. A segunda devido a melhora espacial da mulher em termos de ganhos de posições nas ocupações e formação de perfis emblemáticos profissionais, tais como a profissionalização de serviços de prestação a sociedade e tecnologias.

#### 5. O desempenho do setor informal

Um dos pontos mais importantes são o desempenho do setor informal na ascensão da mulher como chefe de família. O notório desempenho da mulher associado ao dinamismo das economias locais proporcionou uma feliz conspiração em matéria de desempenho, onde este carrega. Em relação a posição na ocupação por conta, exemplificamos aqui com o caso do Brasil, em que a mulher alcançou uma variação extraordinária em termos dinamismo nos pequenos negócios e o destaque aqui são os de prestação direta às pessoas, como sendo o caso de cabeleireiras, manicures, cuidados com a beleza em geral e atendimento a idosos.

**TABELA 14 – TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA X SEXO – BRASIL**

TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA – EVOLUÇÃO SEXO - BRASIL (EM MILHÕES)													
SEXO	ANOS												
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
Homem	12.073	12.413	12.600	12.935	12.994	12.895	13.008	12.647	12.802	13.713	13.544	13.634	14.296
Mulher	5.092	5.334	5.457	5.806	5.986	6.123	6.248	6.265	6.407	6.204	6.288	6.290	6.876

Fonte: PNADs /IBGE vários anos - Elaboração Própria.

No tocante aos rendimentos provenientes das atividades por conta própria durante o período de 2001 a 2014, na Paraíba, estes evoluíram tanto para homens e mulheres. Reflexo de reestruturação econômica do país de uma maneira geral, os altos encargos trabalhistas, neste período, provocaram um novo curso na empregabilidade como um todo. Nesta ideia, a Paraíba acompanha o ritmo do Brasil aqui demonstrado nas faixas de 1 a 2 salários. Isso se deve ao fato de que em várias cidades Paraibanas terem crescido vertiginosamente em termos do empreendedorismo e da qualificação da mão-de-obra traduzindo em oferta de serviços que antes eram requisitados nos centros circunvizinhos ou em outros eixos e que agora são ofertados pela mão-de-obra local (tabela 15).

**TABELA 15 – RENDIMENTO MENSAL DOS  
CONTA-PRÓPRIA – MULHER (%)**

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DOMICILIAR PARA AS ATIVIDADES DE CONTA PRÓPRIA - MULHER – PARAÍBA					
Período	Até 1 salário mínimo	Mais de 1 a 2 salários mínimos	Mais de 3 a 5 salários mínimos	Mais de 5 a 10 salários mínimos	Mais de 10 a 20 salários mínimos
2001	24,73	30,69	12,29	8,51	3,83
2002	20,52	29,25	14,58	9,09	3,5
2003	24,64	29,74	14,9	8,72	3,83
2004	21,69	30,99	14,47	8,43	3,66
2005	22,06	29,92	13,24	9,43	3,58
2006	21,31	34,13	12,63	7,65	3,17
2007	24,53	30,18	12,98	7,23	3,2
2008	23,72	30,87	13,21	6,93	3,21

Fonte: IBGE-Series Históricas – Microdados PNAD- 2009 -2001-2008

Elaboração Própria.

Nas faixas salariais entre 1-2 na Paraíba existem as maiores concentrações de mulheres liderando. Contudo, nas faixas mais altas de salários verifica-se uma menor importância das mulheres participativamente (tabela 15).

O crescimento frequente da presença feminina na esfera do trabalho mostra uma situação cada vez mais constante na atualidade que é a mudança de gênero na manutenção da família. No Brasil, segundo dados do censo do IBGE (2000), as famílias chefiadas por mulheres representam 24,9% dos domicílios brasileiros, e o nordeste é a região brasileira que apresenta a maior proporção de domicílios chefiados por mulheres, com 25,9%, acompanhado da região sudeste com 25,6%. A média desta frequência de valor, na Paraíba, está em torno de 18%. O que de fato, não se distancia do total da média do Brasil.

### **3.7- COMPOSIÇÃO FAMILIAR**

Segundo Berquó (2001) apud Mendes(2002), as chefes femininas crescem no país como um fenômeno tipicamente urbano, onde destacam-se as mulheres mais jovens, separadas, negras, mais pobres e com baixo grau de escolaridade.

A grande concentração da chefia feminina encontra-se nas camadas pobres (Castro, 1990, 1982; Goldani, 1994) apud Mendes (2002), visto que a própria condição de pobreza, e muitas vezes miséria, conduz as mulheres ao mercado de trabalho em situações que vão desde o compartilhar a manutenção da casa com o companheiro, até responsabilizar-se sozinha pelo domicílio.

A posição ocupada no mercado de trabalho também parece ter relação com a posição na família, ainda que este determinismo não seja necessariamente diretamente proporcional. Entre as mu-

lheres chefes de casais com filhos, 50,4% ocupam posições consideradas de melhor qualidade – empregada com carteira de trabalho assinada, militar, funcionária pública, trabalhadora doméstica com carteira ou empregadora. Entre os homens chefes no mesmo tipo de arranjo, o índice é de 54,1%. Para as mulheres cônjuges no mesmo tipo de arranjo, o percentual é de 43,9% em posições de melhor qualidade, contra 58,5% dos homens cônjuges. Assim, os homens, independentemente de sua posição na família, em geral, ocupam melhores posições no mercado de trabalho do que as mulheres, mas estas, quando são responsáveis por famílias e têm cônjuge, apresentam uma situação comparativamente melhor.

Corroborando com o exposto, o IPEA (2011) diz que há uma tendência na década de 1990, apontando para o crescimento de famílias onde as mulheres são as responsáveis. A tabela abaixo aponta que enquanto em 1993, 18,8% das famílias eram do tipo mulher com ou sem filhos e unipessoal feminina, o que pressupõe uma chefia feminina, em 2003, esse valor saltou para 22,9%. Cabe ressaltar que esse é o percentual mínimo de famílias chefiadas por mulheres, pois muitas daquelas cuja estrutura é um casal, com ou sem filhos, também tem chefia feminina. As famílias constituídas por casal com filhos são a maioria das famílias brasileiras. Em 2003, eram mais de dois terços do conjunto de famílias. É necessário, porém, atentar para as transformações que estão ocorrendo nas estruturas familiares, como o crescimento das famílias cuja responsabilidade são das mulheres, a redução de famílias do tipo casal e o crescimento das famílias unipessoais.

**TABELA 16- NOVOS ARRANJOS FAMILIARES – BRASIL- 2001-2009**

NOVOS ARRANJOS FAMILIARES – BRASIL				
PERÍODO	Família unipessoal	Casal c/ filhos	Casal s/ filhos	Mulher s/ cônjuge c/ filhos
2001	9,2	53,3	13,8	17,8
2002	9,3	52,8	14,1	17,9
2003	9,9	51,5	14,4	18,1
2004	10	50,9	14,6	18,2
2005	10,4	50	15,1	18,1
2006	10,7	49,4	15,6	18,1
2007	11,1	48,9	16	17,4
2008	11,6	48,2	16,7	17,2
2009	11,5	47,3	17,4	17,4

Fonte: IBGE/PNAD Mesodados – Brasil 2001-2009. Elaboração Própria.

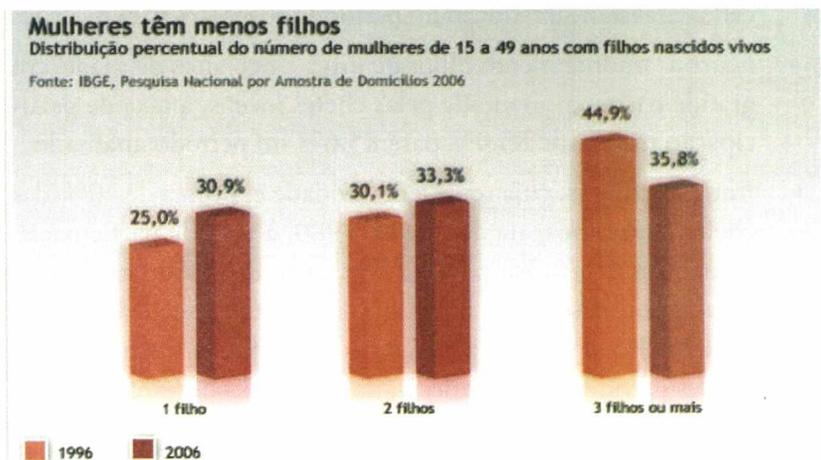
Conforme o IBGE, as mulheres chefiam 28,5% das famílias brasileiras contra 20,2% em 1995. Isso significa crescimento de 34% em dez anos. Esse fato se deve a maior escolaridade e um menor número de filhos (tabela 14). No entanto, a estrutura familiar tradicional também está em queda. Em 1995, 56,6% das famílias brasileiras eram compostas de pai, mãe e filhos e em 2005 essa proporção caiu para 48,5%. Observa-se também que a proporção de pessoas que vivem sozinhas, a chamada família unipessoal, também vem crescendo. Desse modo, a tendência a redução das famílias brasileiras se mantém.

O IBGE/2009 revela ainda que as mulheres continuam tendo cada vez menos filhos, como mostra o quadro 3. A taxa de fecundidade se apresentou em queda no período de 1996 a 2006, principalmente para um número maior de filhos (três filhos ou mais<sup>21</sup>), pas-

21 Devido a queda da taxa de fecundidade no Brasil e em muitas regiões brasileiras, a presença de filhos no domicílio a partir de 3 já é considerada família grande.

sando de 44,9 em 1996 para 35,8 em 2006, ao mesmo tempo em que se verifica um aumento da presença de apenas um único filho no núcleo familiar, passando de 25,0 em 1996 para 30,9 em 2006.

**GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE MULHERES DE 15 A 49 ANOS POR NÚMERO DE FILHOS NOS ANOS DE 1996 E 2006.**



Fonte: IBGE/PNAD 2006

Contudo, as famílias mais enxutas são resultado não apenas do maior acesso à informação e aos métodos de contracepção, mas também porque as responsabilidades da mulher no mercado de trabalho faz com que ela tenha menos filhos e demore mais para engravidar. Assim, de acordo com a PNAD/IBGE -2006 o número de filhos reduzido altera a taxa de participação na PEA entre as chefes de família. Olhando para o retrato da mulher com três filhos ou mais percebe-se que a queda neste período pode ter sido influenciada pela avaliação custo-benefício da entrada no mercado de trabalho

x salário. Logo, a mulher nesta última situação prefere ficar em casa exercendo a função de cuidadora à trabalhadora fora de casa<sup>22</sup>.

- Entre as chefes jovens com um filho, a taxa de participação equivalia a 91,4% em 2000/01, com elevação em relação ao registro no final da década de 1980. Já as chefes jovens com dois filhos, a taxa de participação ampliou-se de 86,4% para 89,4%, e apenas para as que têm três filhos ou mais esse indicador apresentou redução no período (de 87,0% para 82,5%).
- Entre as mulheres com filhos de um a cinco anos de idade, em grande parte representada pelas chefes jovens, a taxa de participação passou de 83,0% para 85,6% no período analisado.
- Entre as adultas, cuja representatividade era cerca de 40% (das chefes com filhos) na década de 1980, a taxa de participação aumentou de 78,3% para 82,5% entre o período analisado. Para as mulheres com um filho, essa taxa cresceu de 80,9% para 82,8%. Por fim, aquelas com três filhos ou mais, apesar das grandes dificuldades, a taxa aumentou de 75,7% para 79,4%.
- Para as chefes maduras, apesar do crescimento ao longo da última década, as taxas são bastante inferiores à das jovens e adultas. Para as mulheres com um filho residente, a taxa de atividade passou de 27,4% para 31,1%; para as de dois filhos, de 28,8% para 37,2% e de três filhos ou mais, de 32,9% para 40,3%.

A frequência de famílias monoparentais chefiadas por mulheres está associada a um dos fenômenos mais destacados pelo Censo de 2000 e pelas últimas PNADs: o aumento das responsabilidades

---

22 Os custos trabalhistas para a empregada doméstica ou baba ficaram similares ao da trabalhadora formal. Logo, muitas famílias optaram pelo velho estilo mãe-dona-de-casa.

das mulheres que passaram a responder pela chefia de um em cada quatro domicílios no Brasil (27,3% segundo a PNAD 2001). Observa-se que as famílias do tipo unipessoal tem aumentado durante o período de 1992-1999, assim como as mulheres sem cônjuge e com filhos, principalmente na região Nordeste (tabela 16).

**TABELA 17 – ARRANJOS FAMILIARES NA PARAÍBA (%)**

ARRANJOS FAMILIARES – UNIDADE DA FEDERAÇÃO - PARAÍBA EM (%)				
PERÍODO	Família Unipessoal	Casal c/ filhos	Casal s/ filhos	Mulher s/ cônjuge c/ filhos
2001	9,2	53,3	13,8	17,8
2002	9,3	52,8	14,1	17,9
2003	9,9	51,5	14,4	18,1
2004	10	50,9	14,6	18,2
2005	10,4	50	15,1	18,1
2006	10,7	49,4	15,6	18,1
2007	11,1	48,9	16	17,4
2008	11,6	48,2	16,7	17,2
2009	11,5	47,3	17,4	17,4

Fonte: PNAD- POF – 2001-2009 – Elaboração própria.

Na Paraíba, de acordo com a tabela 17, os arranjos familiares também representam uma grandiosa diferença com a entrada da mulher no mercado de trabalho. As famílias que antes tinham o arranjo familiar: casal com filhos representavam predominantemente mais de 50% da composição familiar em 2001. Em 2006, todos os demais arranjos sofrem evolução enquanto que o arranjo casal com filhos cai consideravelmente. Este quadro se referem a maioria dos arranjos em que a mulher não possui cônjuge e ela é a chefe de família<sup>23</sup>.

Ainda comentando a tabela 17, na Paraíba, os arranjos familiares também representam uma grandiosa diferença com a entrada

<sup>23</sup> Mulheres divorciadas com filhos, Viúva com filhos, separadas com filhos e solteira com filhos.

da mulher no mercado de trabalho. As famílias que antes tinham o arranjo familiar: casal com filhos representavam predominantemente mais de 50% da composição familiar em 2001. Em 2006, todos os demais arranjos sofrem evolução enquanto que o arranjo casal com filhos cai consideravelmente (tabela 17).

Tendo os arranjos familiares sofrido uma considerável modificação do ponto de vista de sua composição também este fora influenciado pelos grupos etários mais significativamente ativos, quais sejam as pessoas participantes da PEA ou seja 40-49 e o grupo de 50-69 anos considerado o mais estável devido este estar recebendo pensões (tabela 18).

**TABELA 18- NÚMERO DE FAMÍLIAS CHEFIADAS POR MULHERES X GRUPOS DE IDADE ANOS 2002 E 2008 – BRASIL E REGIÕES**

BRASIL E GRANDE REGIÃO	GRUPOS DE IDADE DA PESSOA DE REFERÊNCIA DA FAMÍLIA	ANO	
		2002	2008
BRASIL	De 20 a 29 anos	3,22	2,99
	De 30 a 39 anos	3,77	3,57
	De 40 a 49 anos	4,09	3,68
	De 50 a 59 anos	3,80	3,37
	De 60 a 69 anos	3,34	2,96
NORDESTE	De 20 a 29 anos	3,40	3,08
	De 30 a 39 anos	4,09	3,72
	De 40 a 49 anos	4,54	3,92
	De 50 a 59 anos	4,43	3,81
	De 60 a 69 anos	3,96	3,41

Fonte: IBGE/PNAD dados íntegros-2002/2008. Elaboração Própria.

Levando em consideração a situação de domicílio total, percebe-se que no Brasil, no Nordeste, a mulher predomina em todos os grupos de idade, ou seja, existem mais mulheres em atividade do que homens, independente da faixa etária. No entanto, é no grupo de idade de 40 a 49 anos que se verifica um maior número de mulheres, idade em que ocorre o mais número de divórcios e abandono do lar por parte do homem. Assim desta forma, os grupos de 30-39 anos e 20-29 estariam contados como mulher chefes de família, corresponsáveis ou ainda solteiras com filhos.

### **3.8- MULHERES RESPONSÁVEIS NOS DOMICÍLIOS**

A fenomenologia da mulher como chefe de família, líder ou coparticipante, é fruto de toda uma evolução dos direitos trabalhistas no Brasil e no mundo. Mas, o fator de peso, ligado ao processo das mulheres encabeçando o domicílio, foi a mudança na participação da PEA em termos de idade e qualificação. Nos anos de 1980, a mulher representava apenas 15% da efetivo dos homens responsáveis pelo domicílio. Esses baixos percentuais de participação, entre 1980-1990 (tabela 18), se deveram a ilegalidade do trabalho feminino, na PEA formal, ausência de dinamismo dos setores formais, no sentido de absorver a mulher. Ou seja, o conceito era de que a mulher era segunda classe de trabalhadores. Atualmente, os conceitos de empregabilidade são ancorados em patamares de qualificação e competências ou seja um conceito próximo do “janela de oportunidades” onde a mulher é fracamente beneficiária em termos do sistema de seguridade social.

**TABELA 19- PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO DOMICILIO COMO CHEFE DE FAMÍLIA DE 1980-1990**

PESSOAS DE REFERÊNCIA DA FAMÍLIA - BRASIL		
Período	Masculino	Feminino
1981	83,01	16,99
1982	83,32	16,68
1983	82,63	17,37
1984	81,59	18,41
1985	81,82	18,18
1986	81,12	18,88
1987	80,9	19,1
1988	80,07	19,93
1989	79,88	20,12
1990	79,7	20,3

Fonte: IBGE-Series Históricas vários anos PNADs metadados. Elaboração Própria.

De acordo com a tabela 13, a taxa de participação em atividade ativa produtiva, das mulheres principais responsáveis nos domicílios, era de 54,3%, superior à taxa de atividade feminina, que era de 50,5%. O mesmo ocorre quando se analisa o nível de ocupação das mulheres principais responsáveis, estimado para agosto em 51,1% maior que o da população feminina ocupada, 46,5%.

**TABELA 20- PEA X PESSOA DE REFERÊNCIA NA FAMÍLIA COMO CHEFES DE FAMÍLIA**

PARAÍBA (%)		
Período	Homem	Mulher
2001	72,52	27,48
2002	72,59	27,41
2003	70,76	29,24
2004	70,46	29,54
2005	68,48	31,52
2006	71,32	28,68
2007	68,41	31,59
2008	68,5	31,5
2009	67,6	32,4

Fonte: PNADs - Séries Históricas - mesodados - 2001-2009 - Unidade da Federação - Paraíba. Elaboração Própria.

A Paraíba acompanha a dinâmica do país mais dá um salto de importância significativa em mais 4 % em termos da evolução Homem/Mulher considerando a pessoa de referência na família.

Olhando para o retrato das ocupações, temos que nas principais mesorregiões do país o crescimento da mulher em termos de ocupação é importante e acompanha toda a evolução do Brasil em termos totais. O emprego doméstico ainda é de longe o mais significativo, considerando todas as implicações sociodemográficas e históricas em torno do trabalho fora de casa. Na indústria, no entanto, houve uma considerável ascendência da mulher neste meio devido a maior qualificação e escolarização no período observado (tabela 21).

**TABELA 21- POPULAÇÃO FEMININA EM TERMOS  
DE OCUPAÇÃO – BRASIL - (EM MILHÕES)**

ATIVIDADE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agricultura	16,2	16,5	16,1	15,2	15,4	14,4	13,2
Indústria de transformação	12,2	12	12,2	12,4	12,6	12,3	12,5
Outras atividades industriais	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3
Construção	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Comércio e reparação	15	15,4	15,9	16	16,4	16,2	16,7
ATIVIDADE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Alojamento e alimentação	4,9	4,4	4,3	4,3	4,4	4,7	4,6
Transporte, armazenagem e comunicação	1,2	1,2	1,3	1,3	1,5	1,4	1,6
Administração pública	4,4	4,2	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5
Educação, saúde e serviços sociais	16,7	16,8	16,7	16,3	16,3	16,5	17
Serviços domésticos	18	17,4	17,3	17,3	17,1	16,8	16,6
Outros serviços coletivos, sociais, pessoais	4,9	5,5	5,1	5,9	5,3	6	5,8
Outras atividades	5,8	5,8	6	6,1	6	6,5	6,7

Fonte: IBGE – Séries Históricas – Elaboração própria – 2001-2007 – Brasil

Segundo Spitz (2006), o IBGE traçou um perfil das mulheres que são as principais responsáveis pelos seus domicílios e revelou que, em geral, elas têm 40 anos ou mais de idade, e a metade delas não tem cônjuge e mora com seus filhos. Apesar disso, a pesquisa aponta que essas mulheres têm rendimentos menores que aquelas que moram sozinhas ou as que moram com o cônjuge. Enquanto as sem cônjuge e com filhos recebiam em agosto R\$ 827,36 em média, as com cônjuge tinham um rendimento de R\$ 867,35 e as sós recebiam R\$ 1.270,08. Em média, as chefes de família tinham 8,7 anos de estudo, o que significa ensino fundamental completo, e a maior parte trabalhava na informalidade ou tinha uma inserção precária no mercado de trabalho.

Outro dado é que entre as mulheres chefes de família em todo o país, 21,9% eram empregadas domésticas em 1992. Já em 2001 a 2007 (tabela 20) acentua-se a queda percentual do trabalho doméstico, e a evolução do setor de serviços e no de outros serviços igualmente. Por outro lado, a pesquisa constatou que as mulheres responsáveis pelos seus lares têm rendimentos melhores quando comparados aos rendimentos das mulheres ocupadas em geral. Enquanto 78,6% das chefes de família recebiam menos de três salários mínimos, entre as mulheres ocupadas esse percentual subia para 81,6%. Além disso, 12,7% das trabalhadoras principais responsáveis pelos seus domicílios obtinham rendimentos iguais ou superiores a cinco salários mínimos, percentual superior ao estimado para a população feminina ocupada na mesma faixa de rendimentos (10,4%).

Assim como as cônjuges, as chefes femininas sofreram com os efeitos da reestruturação produtiva e o novo padrão de incorporação da força de trabalho. A precarização do trabalho e o desemprego

contribuíram para diminuir as remunerações dos componentes familiares e provocar a queda do rendimento familiar per capita. Desse modo, apesar das cônjuges e chefes de família se caracterizarem por um padrão de inserção marcado pelas ocupações precárias, passaram a ter maior peso entre os ocupados da família. Considerando as posições na família e o gênero, apenas as cônjuges e as chefes de família apresentam taxas de ocupação e de participação com variação positiva.

Segundo Montali (2006) Para as chefes de família, no período de 1990, cerca de 52% permaneciam ocupadas, sendo 31% inseridas em postos de trabalho não-precário. No entanto, no decorrer da década houve uma queda na proporção de ocupações não-precárias para as chefes de família mais acentuada do que para as cônjuges ocupadas correspondendo ao aumento das ocupações precárias.

De acordo com o IBGE(2007), o número de mulheres aumentou consideravelmente a partir de 2006, passando de 30 milhões em toda a década restante. A pesquisa mostra também que dos 13 milhões de casais brasileiros cujo homem é a referência, apenas 37,5% têm os dois (homem e mulher) ocupados. Já considerando-se a Paraíba em termos das principais ocupações no trabalho principal, o destaque é para a mulher no setor de comércio e ocupações intelectuais somando-se aí nestes dois mais de 200 mil mulheres.

Embora tipicamente masculino com 70,3%, o grupo de diretores e gerentes apresentou maior elevação do seu contingente entre mulheres. As gerentes financeiras, comerciais, de publicidade, e as funcionárias públicas com nível superior, foram responsáveis pelos maiores aumentos de emprego feminino neste grupo. No entanto, apesar de terem alcançado ótimas oportunidades de emprego, ainda existem cargos onde as mulheres são menos favoráveis. Entre estes

cargos, se destacam os diretores financeiros, os diretores de empresas manufatureiras, diretores de transporte e comunicação, e de construção civil. Assim, as diferenças por gênero são importantes no que se refere a estrutura ocupacional por setor de atividade. Desse modo, na maioria dos setores de atividade a participação das mulheres é muito acima ou muito abaixo da sua representatividade na população ocupada (tabela 21).

Mesmo enfrentando dificuldades em determinadas áreas, as mulheres dobraram sua participação no total de diretores e gerentes. De acordo com os dados abaixo de cada quatro cargos de direção, um era ocupado por mulher. Também entre os gerentes, houve um grande aumento, passando a corresponder a 27,9% destes cargos”. Em relação as outras ocupações do nível superior, mesmo não tendo alcançado uma igualdade perante os homens, apresentaram expressiva ampliação (tabela 22). O destaque é para trabalhadores de serviços e vendedores do comércio varejo, com mais de 122.000 atuando.

**TABELA 22- GRUPO DE OCUPAÇÃO NA PRINCIPAL ATIVIDADE X SEXO  
– PARAÍBA (VALORES ABSOLUTOS EM MIL PESSOAS)**

UNIDADE DA FEDERAÇÃO E MUNICÍPIO	SEXO	GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO NO TRABA- LHO PRINCIPAL	TOTAL
PARAÍBA	HOMENS	Diretores e gerentes	26.619
		Profissionais das ciências e intelectuais	44.469
		Técnicos e profissionais de nível médio	41.762
		Trabalhadores de apoio administrativo	28.726
		Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	130.766
		Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	136.524
		Trabalhadores qualificados, operários e ar- tesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	119.751
	MULHERES	Diretores e gerentes	17.526
		Profissionais das ciências e intelectuais	83.949
		Técnicos e profissionais de nível médio	28.314
		Trabalhadores de apoio administrativo	45.708
		Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	122.308
		Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	62.482
		Trabalhadores qualificados, operários e ar- tesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	10.902

Fonte: IBGE – Censo Demográfico – Elaboração Própria – 2010

Nota: os dados acima se referem aos dados censitários em 10 anos, ou seja o número de trabalhadoras aqui distribuídos se referem ao período de 2000-2010 em evolução.

### 3.9- PARTICIPAÇÃO NO ORÇAMENTO FAMILIAR

No ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que é submetida à exploração de sua mão-de-obra, a mulher assalariada aprende a resistir e a construir sua história. Nesse sentido, ao serem convocadas para a atividade remunerada, assumem dupla jornada de trabalho e

redefinem estratégias de administração familiar para conciliar a atividade dentro e fora de casa. Ao dar esses passos na direção de sua própria identidade, a mulher desperta para a importância do seu salário no orçamento familiar, e um desses passos é o reconhecimento de seu papel de provedora.

Ao ingressar no mercado em busca de ajudar no orçamento familiar, ela sempre coloca o salário em primeiro e único plano para justificar a sua ausência do lar, mesmo sabendo que a remuneração paga a elas é insuficiente para suprir as necessidades básicas de qualquer grupo familiar.

**TABELA 23 - FAMÍLIAS RESIDENTES EM DOMICÍLIOS PARTICULARES  
(UNIDADE) SEGUNDO CLASSE DE RENDIMENTOS  
E SITUAÇÃO DE DOMICÍLIO.**

REGIÃO	CLASSE DE RENDIMENTOS MENSAL FAMILIAR					
	MAIS DE 5 SALÁRIOS MÍNIMOS			MAIS DE 30 SALÁRIOS MÍNIMOS		
	URBANO	RURAL	TOTAL	URBANO	RURAL	TOTAL
Brasil	8.128.782	631.832	8.760.614	1.712.601	47.316	1.759.917
Nordeste	1.046.545	98.289	1.144.834	197.634	5.233	202.867
Paraíba	74.346	6.602	80.949	13.113	325	13.438
Sertão	11.641	2.258	13.899	909	123	1.033
Borborema	2.971	859	3.830	161	17	178
Agreste	21.099	2.545	23.645	2.768	142	2.910
Mata	38.634	941	39.575	9.275	43	9.318

Fonte: IBGE – Elaboração própria (total relativo anos 2001-2008).

Nota: Deu-se um desconto nas ocupações que ultrapassam o 31 dia de referência.

De acordo com os dados da tabela 15, nota-se que o número total de famílias residentes em domicílios particulares que ganham mais de 5-10 salários mínimos é superior ao número de famílias que ganham mais de 30 salários mínimos. Assim, como ocorre no

Nordeste, na Paraíba e nas demais mesorregiões. Em relação a situação do domicílio, observa-se que para todas as regiões expostas na tabela, as famílias residentes na zona urbana encontram-se com um maior percentual em comparação a zona rural, principalmente no que se refere a classe de rendimento mensal familiar de mais de 5-10 salários mínimos.

A partir da tabela 24, que verifica a participação na composição da massa de renda familiar por posição na família, observa-se que a contribuição dos chefes masculinos diminuiu de 68% em 1986 para 63,3% em 2003, e a dos filhos reduziu-se de 16,2% para 14,9%, no período. No entanto, ao se selecionarem as famílias das cônjuges ocupadas, constata-se que é mais elevada sua participação na composição da renda familiar: em 1986 elas contribuíram com cerca de 29% da massa da renda e os chefes masculinos com 60%; em 2003 esses valores correspondiam respectivamente a 36% e 54%. Essas cifras evidenciam maior partilhamento na responsabilidade da manutenção do núcleo doméstico entre estes os dois componentes mais relevantes: a posição da mulher e a renda do domicílio. E quanto a posição de chefe feminina ocupada sem cônjuge, aumenta sua participação na renda, passando de 63,9% em 1986 para 72,6% em 2003, ao mesmo tempo em que diminui a participação dos filhos na massa de renda familiar no mesmo período, apesar de sua grande contribuição na renda em relação as outras categorias.

No tocante ao cruzamento destas quatro variáveis: escolarização, estado civil, número de filhos e a origem do domicílio, percebe-se que a mulher solteira e com um filho apresenta o melhor desempenho em todas as tabulações. No que diz respeito as mulheres casadas, viúvas, divorciadas e desquitadas o desempenho em matéria da escolarização é menor para todas as tabulações (tabela 24).

Outra informação extraída ainda da tabela 24, para os grupos mais pobres, onde o número de filhos é em maior quantidade, observa-se a desaceleração da escolarização sobretudo no meio rural. No meio urbano, essa desaceleração é a condição da favelização e da pre-

cariedade, jogando mais forte sobre as mulheres entre 20-39 anos, onde o maior impacto sobre a escolarização com a finalização do fundamental menor.

**TABELA 24 – ESCOLARIDADE X ESTADO CIVIL  
POR GRUPOS DE IDADE E Nº DE FILHOS**

MULHERES CHEFES SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO, O ESTADO CIVIL E GRUPOS DE IDADE DAS MULHERES -PB									
Nº DE FILHOS	NÍVEL	ESTADO CIVIL X GRUPOS DE IDADE DAS MULHERES							
		CASADA				DESQUITADA OU SEPARADA JUDICIALMENTE			
		18 ou 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	18 ou 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos
1	1	536	2.487	2.606	2.584	27	73	167	96
	2	682	3.024	2.695	1.831	-	91	135	124
	3	474	6.147	9.804	7.168	3	135	355	205
	4	-	360	2.214	2.946	-	5	83	169
2 FILHOS	1	160	1.131	3.503	5.972	11	86	110	262
	2	77	785	2.302	3.289	13	21	48	80
	3	-	1.024	3.964	6.561	-	29	107	193
	4	-	73	890	2.494	-	-	27	61
3 FILHOS	1	10	464	1.959	4.179	3	23	113	177
	2	4	140	700	1.503	-	6	29	57
	3	16	99	656	2.013	-	6	8	57
	4	-	-	92	349	-	-	-	-
4 FILHOS	1	-	116	508	1.245	-	7	27	37
	2	-	30	182	328	-	-	11	23
	3	-	11	69	191	-	-	-	5
	4	-	-	11	22	-	-	-	3
5 FILHOS	1	-	7	200	390	-	-	4	35
	2	-	-	27	67	-	-	-	-
	3	-	-	11	5	-	-	-	-
	4	-	-	-	3	-	-	-	-

**MULHERES CHEFES SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO, O ESTADO CIVIL E  
GRUPOS DE IDADE DAS MULHERES**

**ESTADO CIVIL X GRUPOS DE IDADE DAS MULHERES**

DIVORCIADA				VIÚVA				SOLTEIRA			
18 ou 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	18 ou 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	18 ou 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos
-	64	179	255	26	37	55	56	3.841	8.986	5.968	4.429
7	36	132	142	16	16	69	9	2.430	6.673	4.357	2.162
13	243	526	633	-	58	99	126	1.024	7.035	8.533	5.020
-	45	223	326	-	-	11	5	-	123	840	1.141
-	35	132	331	-	52	81	161	1.046	6.392	7.910	8.232
-	42	109	186	-	11	51	138	350	2.390	3.424	2.550
-	30	298	600	-	23	15	149	64	1.505	2.926	3.168
-	-	21	63	-	-	-	21	-	50	270	393
-	51	77	274	-	21	123	322	195	2.589	5.792	6.645
-	22	43	114	-	30	27	46	24	684	1.523	1.456
-	-	91	227	-	-	12	31	-	250	816	1.320
-	-	33	23	-	-	-	7	-	-	17	112
-	-	63	110	-	3	40	43	15	716	1.988	3.276
-	-	11	10	-	-	28	2	-	49	316	712
-	-	-	33	-	-	-	9	-	14	112	307
-	-	-	25	-	-	-	-	-	-	-	12
-	13	2	26	-	-	-	36	-	185	944	1.448
-	-	6	-	-	-	-	-	-	28	70	119
-	-	-	-	-	-	-	11	-	5	18	71
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Elaboração Própria

Fonte: IBGE

Nota: Quanto a escolarização

- 1- Sem instrução e fundamental incompleto
- 2-Fundamental completo e médio incompleto
- 3-Medio completo e fundamental incompleto
- 4-Superior Completo

### 3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PAPEL DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA...

Quanto a condição de 4 filhos ou mais, percebe-se mais fortemente a nulidade de mulheres como chefes de família, onde se torna mais do que evidente que a mulher optou pela maternidade ao trabalho fora de casa.

**TABELA 25– PARTICIPAÇÃO NA COMPOSIÇÃO DA MASSA DE RENDA TENDO A MULHER POR CHEFE DE FAMÍLIA – PARAÍBA (MIL PESSOAS)**

Unidade da Federação e Município	Nº de componentes da família e nº dos que têm rendimentos	CLASSES DE RENDIMENTO NOMINAL MENSAL FAMILIAR X SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO									
		Mais de 1 a 1 1/4 salários mínimos		Mais de 2 a 3 salários mínimos		Mais de 3 a 5 salários mínimos		Mais de 5 a 10 salários mínimos		Mais de 10 a 15 salários mínimos	
		Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Paraíba	3 pessoas - 1 pessoa com rendimentos - pessoa responsável com rendimentos	4.157	1.448	6.985	896	6.250	627	4.820	226	1.239	46
	3 pessoas - 2 pessoas com rendimentos - pessoa responsável com rendimentos	1.456	861	11.676	2.857	11.059	1.223	9.003	462	2.842	69

Fonte: Censo demográfico, 2000 IBGE/ Metadados. Elaboração Própria;

Segundo Montali (2006), no que se refere a mulher como chefe de família, verifica-se que cerca de 40% tem 50 anos ou mais, e é nessa etapa final da reprodução que as mulheres dirigem-se para a inatividade ou aposentadoria. Na fase intermediária, ou seja, a etapa de expansão (35 – 49 anos), estão cerca de um terço das famílias lideradas por chefes femininas. E as famílias das chefes

femininas correspondentes a etapa inicial (34 anos), estão caracterizadas pelo início da reprodução biológica.

O aumento da taxa de participação das chefes sem cônjuge caracteriza-se pelo aumento do desemprego e da inatividade dos filhos ocorridos na década de 90, pois essas mudanças causaram maiores dificuldades para a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Outro ponto importante é que a intensificação do desemprego para os filhos observou-se tanto para as famílias das cônjuges ocupadas como das não-ocupadas. Em 2002 e 2003, as chefes eram responsáveis por mais de 72% da renda familiar, enquanto os filhos respondiam por pouco mais de 17% (tabela 25).

Segundo Montali (2006), estudos recentes apontam que a partir da participação das cônjuges na provisão familiar evidencia-se as resistências às mudanças nas relações de poder interno da família. Essas resistências têm se mostrado de forma mais clara nas famílias de baixa renda, onde apesar das evidências na mudança do padrão de provisão, a autoridade masculina é reivindicada como prerrogativa, gerando conflitos, violência doméstica e o alcoolismo masculino.

De acordo com Fischer (2002), ao mesmo tempo em que se vê no posto de chefe, não se mostra totalmente livre de valores patriarcais que foram concedidos aos homens. Assim, o homem além de desviar as atenções, levando a sociedade a acreditar que a mulher assume despesas com educação, serviços domésticas e vestuário, tende a se apropriar do salário das esposas, o que gera conflito e desrespeito à autonomia feminina e a afronta a liberdade pessoal.

### **3.10- A IDOSA COMO CHEFE DE FAMÍLIA**

Nos últimos 20 anos, o idoso brasileiro, no geral, teve sua expectativa de vida aumentada, reduziu os graus de deficiência física e

mental, e passou a chefiar mais suas famílias e passaram viver menos na casa de parentes. Também, este passou a receber um rendimento médio mais elevado, o que levou a uma redução no seu grau de pobreza e indigência. Nos anos 2000, segundo o SIS-IBGE, os idosos corresponderam a 14,5 milhões de pessoas, 8,6% da população total do país. Esse fato é reflexo do aumento da expectativa de vida, devido ao avanço no campo da saúde e à redução da taxa de natalidade (tabela 23).

**TABELA 26 - POPULAÇÃO RESIDENTE  
POR SITUAÇÃO DE DOMICÍLIO TOTAL,  
SEXO E GRUPO DE IDADE NO BRASIL (NÚMEROS ABSOLUTOS)**

GRUPO DE IDADE	2003		2004		2005		2006	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
20 a 24	8.375	8.423	8.408	8.644	8.678	8.660	8.550	8.725
30 a 34	6.401	6.875	6.582	7.202	6.743	7.129	6.779	7.312
35 a 39	6.166	6.596	6.252	6.816	6.253	6.924	6.452	7.035
40 a 44	5.550	6.129	5.939	6.422	5.982	6.461	6.265	6.804
45 a 49	4.779	5.364	5.040	5.557	5.156	5.785	5.115	5.818
50 a 54	3.931	4.355	4.145	4.654	4.337	4.829	4.676	5.111
55 a 59	2.997	3.490	3.173	3.595	3.408	3.842	3.597	4.008
60 a 64	2.422	2.842	2.575	2.971	2.585	3.009	2.674	3.151
65 a 69	1.859	2.283	1.929	2.455	2.029	2.462	2.143	2.578
70 ou mais	3.172	4.341	3.267	4.466	3.374	4.754	3.589	4.943

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Elaboração Própria

Dentre a população residente no Brasil, no período de 2003 a 2006, as mulheres apresentam um número superior aos homens, e principalmente entre 20 a 24 anos, onde a maioria delas se tornam chefes de família. Observa-se também que a medida que a idade avança, diminui o número de residentes de ambos os sexos ao mes-

mo tempo que declina sua participação no mercado de trabalho. Apesar dessa queda, na faixa dos 70 anos ou mais ainda se verifica uma evolução no mesmo período, fato que está associado a uma melhor qualidade de vida na velhice através da ampliação da cobertura previdenciária, maior acesso aos serviços de saúde e o avanço da tecnologia médica. Além disso, existe o fenômeno da feminização da velhice, que chama a atenção para a mulher idosa como chefe de família promovendo o sustento de sua família através de pensões ou aposentadorias. Desse modo, potencialmente a mulher vive mais do que o homem e expande igualmente os benefícios por um maior tempo para os seus no domicílio por ela chefiado (tabela 26).

Em 1996, dos 12,4 milhões de idosos 54,4% eram do sexo feminino. Isso se deve à sua mais elevada taxa de crescimento relativamente à do segmento masculino. Essa predominância da população feminina entre os idosos tem repercussões importantes nas demandas por políticas públicas. Uma delas diz respeito ao fato de que embora as mulheres vivem mais do que os homens, elas estão mais sujeitas a deficiências físicas e mentais do que seus parceiros masculinos.

O aumento na proporção de idosos e principalmente de mulheres idosas chefes de família ou cônjuges e a redução na proporção de idosos vivendo na casa de filhos, genros, noras ou outros parentes foi outra mudança importante verificada no período de 1981-2001. Essa mudança foi mais acentuada entre as mulheres, pois eram elas que apresentavam, em 1981, a mais elevada proporção de residência em casa de parentes e a mais baixa proporção de mulheres chefes de família.

Segundo Camarano(2002):

As famílias com a presença de idosos apresentam uma estrutura bastante diferenciada. São famílias menores, em etapas

do ciclo vital mais avançado, e o número de filhos residindo nos rearranjos com idosos é menor, além do que as estruturas destes são mais envelhecidas. Contudo, apresentam uma presença maior de mulheres na condição de chefes (35,2% contra 23,1% nas famílias sem idosos).

A importância dos idosos para o país não se resume à sua crescente participação no total da população, pois boa parte dos idosos são atualmente chefes de família e nessas famílias a renda média é superior àquelas chefiadas por adultos não-idosos. Segundo o Censo 2000, 62,4% dos idosos e 37,6% das idosas são chefes de família, somando 8,9 milhões de pessoas. Além disso, 54,5% dos idosos chefes de família vivem com os seus filhos e os sustentam.

**TABELA- 27 – GRUPOS DE IDADE DO  
CHEFE DE FAMÍLIA X SEXO-2005 (%)**

SEXO DO CHEFE	GRUPO DE IDADE DO CHEFE				
	10 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais
Homens	6,4	3,5	23,8	16,7	17,8
Mulheres	10,3	26,4	19,6	16,3	27,4

Fonte: PNAD 2004. IBGE: Síntese de Indicadores Sociais 2005.  
Elaboração Própria

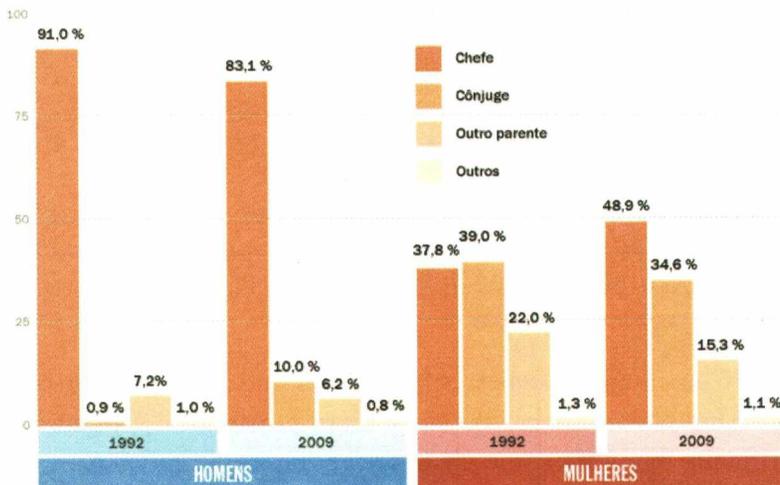
A renda do idoso depende principalmente de benefícios previdenciários, cuja contribuição tem aumentado no tempo para ambos os sexos. Enquanto a importância da renda da aposentadoria cresceu no tempo em detrimento de outras rendas para a população masculina, para as mulheres, observou-se um aumento da renda proveniente das pensões. Em 1998, nas famílias que continham idosos, estes contribuíam com 52,5% da renda familiar. Se o chefe for idoso do sexo masculino, essa proporção aumenta para 66,2% e se a mulher for chefe, ela passa para 69,9%. Entre os idosos não-chefes, essa proporção cai para 25,4%. A participação da renda do

idoso na renda familiar cai com a idade, o que é associado à redução da participação dos rendimentos do trabalho na renda do idoso. (Gráfico 3).

GRÁFICO 3- IDOSOS CHEFES DE FAMÍLIA X GÊNERO

## IDOSOS MENOS DEPENDENTES

Em 2009, aproximadamente 13,8 milhões de pessoas com mais de 60 anos eram chefes de família, sendo responsáveis inclusive pelo sustento de filhos adultos.



FONTE: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Revelando-se um importante elemento de discussão neste gráfico, as idosas evoluíram drasticamente entre 1992-2009 para mais 20 pontos percentuais na condição de cônjuge co-participativa e na de chefe de família mais de 10 pontos percentuais.

De acordo com a PNAD de 1998, em 1/3 das famílias que continham idosos, estes contribuíam com mais de 50% do orçamento familiar. Nestas, predominavam as famílias extensas (52,5%), com um número maior de filhos presentes comparativamente às demais famílias com idosos (tabela 28).

**TABELA 28- PROPORÇÃO DE RENDA FAMILIAR QUE DEPENDE DO IDOSO POR CONDIÇÃO DE CHEFIA E SEXO – BRASIL – 1998**

SEXO	APOSENTADOS E PENSIONISTAS POR SEXO E POSIÇÃO NA CONDIÇÃO DE ATIVIDADE		ANOS												
	CONDIÇÃO DE ATIVIDADE		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
Homem	Economicamente ativa		2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	3
	Economicamente ativa - ocupada		2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	3
	Não economicamente ativa		0	1	2	2	5	2	3	6	4	4	5	8	6
Mulher	Economicamente ativa		2	5	7	8	8	4	7	2	5	3	10	4	12
	Economicamente ativa - ocupada		6	5	7	8	8	4	6	2	5	3	10	4	12
	Não -economicamente ativa		19	16	18	28	28	20	31	29	29	43	50	37	40

Fonte: PNAD/IBGE – vários anos 2001-2014 – Elaboração Própria.

Comentando a tabela acima, vimos que a idosa é expressivamente em maior número do que o idoso pensionista. A discussão é pertinente feminino como chefe de família é um fenômeno a cada dia mais corriqueiro, e a forte presença feminina no mercado de trabalho e nos deveres familiares são reflexo do impacto que tem as aposentadorias, pensões e a reentrada no mercado de trabalho. Tanto no Brasil como no Nordeste e na Paraíba, a posição de chefe de família é fortemente exercido pelos homens do meio urbano, que moram com seus filhos e custeiam grande parte das despesas familiares. No meio rural, sobretudo na Paraíba, este número é pouco expressivo, o que demonstra ainda um distanciamento dos direitos do trabalho em vários municípios fora do âmbito urbano (tabela 25).

TABELA 29 - IDOSO COMO CHEFE DE FAMÍLIA (%) 2008

			60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80 e +
BRASIL	HOMENS	<b>TOTAL</b>	4,31	3,42	2,33	1,39	1,12
		URBANO	3,27	2,59	1,76	11,04	0,83
		RURAL	1,04	0,83	0,57	0,35	0,29
	MULHERES	<b>TOTAL</b>	1,84	1,7	1,31	0,9	0,86
		URBANO	1,6	1,48	1,12	0,76	0,71
		RURAL	0,23	0,23	0,18	0,14	0,15
NORDESTE	HOMENS	<b>TOTAL</b>	4,31	3,61	2,79	1,85	1,69
		URBANO	2,59	2,17	1,68	1,09	1
		RURAL	1,72	1,44	1,11	0,75	0,76
	MULHERES	<b>TOTAL</b>	1,96	1,83	1,47	1,07	0,35
		URBANO	1,49	1,38	1,08	0,75	3,69
		RURAL	0,47	0,46	0,4	0,32	2,46
PARAÍBA	HOMENS	<b>TOTAL</b>	4,48	4,07	3,53	2,47	2,3
		URBANO	2,85	2,57	2,25	1,55	1,46
		RURAL	1,64	1,49	1,29	0,93	0,84
	MULHERES	<b>TOTAL</b>	2,02	2,06	1,78	1,35	1,38
		URBANO	1,61	1,62	1,36	0,99	1
		RURAL	0,41	0,44	0,42	0,36	0,38

Fonte: Dados do IBGE – POF. Elaboração própria. (2008).

O fato de na Paraíba o volume de mulheres contribuintes da previdência estar em franco crescimento, revela nada mais nada menos do que o reflexo igualmente na PEA ativa, e possivelmente da reentrada da idosa no mercado em alguma atividade que possa a vir agregar mais rendimentos (referência da tabela 28).

As aposentadorias desempenham um papel muito importante na renda dos idosos e essa importância cresce com a idade. Pode-se concluir que o grau de dependência dos indivíduos idosos é, em boa parte, determinado pela provisão de rendas por parte do Estado, e como uma parcela importante da renda familiar depende da renda do idoso, quando se reduzem ou se aumentam benefícios previdenciários, o Estado não está simplesmente atingindo indivíduos, mas uma fração razoável dos rendimentos de famílias inteiras. Enquanto

apenas 8% da população brasileira era idosa em 1998, em 26% das famílias brasileiras podia-se encontrar pelo menos um idoso (tabela 28).

**TABELA 30- CONTRIBUINTES DO INSS –PARAÍBA2001-2011**

CONTRIBUINTES DE INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA – PARAÍBA (%)		
PERÍODO	HOMEM	MULHER
2001	18,58	13,98
2002	16,2	12,29
2003	17,18	14,00
2004	17,09	12,66
2005	17,22	14,10
2006	17,98	13,63
2007	20,48	13,62
2008	22,74	15,45
2009	23,47	16,46
2011	25,12	18,93

Fonte: MS-Previdência – Elaborado a partir das Estatísticas Públicas de 2001-2011. Elaboração Própria

Na tabela 30, retrata-se as contribuições previdenciárias homem x mulher, observa-se que embora em taxas absolutas os homens sejam em maior número, as mulheres estão de longe tendo o melhor resultado, pois além de estarem contribuindo numa escala em acréscimo, estão assumindo os maiores números em termos de emprego formal. O domicílio urbano corresponde as mais expressivas dotações de rendimentos, pois as mulheres tem a tendência de viver mais cinco anos do que os homens. E, como as mesmas se aposentam cinco anos mais cedo, contabiliza-se dez anos de maior longevidade do que o sexo oposto.

**TABELA 31- CONDIÇÃO DA ATIVIDADE**  
**POR ANOS DE IDADE E SEXO DO IDOSO- BRASIL**

CONDIÇÃO DE ATIVIDADE	SEXO	SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO	GRUPOS DE IDADE	ANO	
				2000	2010
ATIVOS	Homens	Urbana	60 a 69 anos	25.631	34.723
			70 anos ou mais	9.509	11.317
		Rural	60 a 69 anos	18.303	18.726
	70 anos ou mais		10.740	10.073	
	Mulheres	Urbana	60 a 69 anos	10.569	18.939
			70 anos ou mais	2.652	5.134
Rural		60 a 69 anos	6.428	8.545	
	70 anos ou mais	2.154	3.650		
CONDIÇÃO DE ATIVIDADE	SEXO	SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO	GRUPOS DE IDADE	ANO	
				2000	2010
PENSIONISTAS, APOSENTADOS	Homens	Urbana	60 a 69 anos	25.439	37.664
			70 anos ou mais	42.567	53.436
		Rural	60 a 69 anos	8.200	12.449
	70 anos ou mais		15.378	17.051	
	Mulheres	Urbana	60 a 69 anos	61.924	78.529
			70 anos ou mais	68.799	93.232
Rural		60 a 69 anos	20.276	21.566	
	70 anos ou mais	21.855	26.069		

Fonte: IBGE - Censo demográfico/séries históricas 2000 e 2010 – Elaboração Própria

Conforme pode ser visto acima, as mulheres pensionistas ou aposentadas são em maior número do que os dos homens. A Paraíba também segue a linha do Brasil onde a mulher nas faixas de 60-69 anos e 70 são em um maior número consideravelmente a mulheres no meio urbano cresceram 80% da faixa dos idosos homens urbano.

## **4. ESTUDOS ECONOMÉTRICOS DA MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA NA PARAÍBA EM VÁRIOS ANOS DE ESTUDO**

Neste capítulo apresentaremos seis experimentos em duas partes. Os quatro primeiros referem-se aos diferenciais de salários por faixa etária e gênero detalhando a importância da entrada da mulher como chefe de família na Paraíba nas faixas entre 20 anos e mais. Na segunda parte temos, dois experimentos envolvendo a ocupação do trabalho feminino nos anos de 2001 a 2014.

### **4.1- DETALHAMENTO METODOLÓGICO**

O fenômeno da participação da mulher no mercado de trabalho constitui uma das mais importantes transformações do mercado de trabalho e tem sido motivo de várias pesquisas em todo o mundo (ver por exemplo, Zylberstajn et al.(1985), Sedlacek e Santos (1990), Stelcner (1992), Jatobá (1993) e Jacobsen (1999)). No Brasil, como já fora mencionado, é a partir de 1970 que a mulher revela seu potencial de liderança e investidas em cursos de nível superior.

Um dos elementos prementes à tona das questões sociais são os desníveis socio-econômicos e sociodemográficos enfrentados por gênero e o comportamento geral do mercado de trabalho. O fato da Paraíba localizar-se geograficamente no Nordeste, conduz os números da educação formal para baixo, o mesmo ocorre com a distribuição espacial menos favorecida das ocupações. Controversamente, se encontra igualmente numa área extremamente rica

em traços culturais e tecnológicos, o que com certeza é o que a faz ressaltar em alguns traços as mesmas tendências do Brasil.

A educação, pois, é apontada como um dos fatores que afetam as taxas de participação no mercado de trabalho e, por esta razão, é muito importante para avaliar o retorno do rendimento em termos de educação no salário das trabalhadoras. Na Paraíba, embora se perceba um aumento significativo do nível de escolarização tanto para homens quanto para mulheres ainda prevalece os homens à frente do domicílio familiar. No entanto, a expressiva penetração das mulheres na última década passada (1990-2000), colocou vários pontos de interrogações nesta nova trajetória.

No curso dos experimentos foram utilizados dois tipos de metodologia<sup>3</sup>, a primeira considerando a entrada de rendimentos das mulheres como chefes de família. Estes foram trabalhados em estudos anteriores, tendo por proxy a magnitude dos diferenciais salariais de gênero envolvendo mensuração e decomposição de estruturas de mercados isolados. E a segunda considerando faixas de salários, através de análise polinomial de 2<sup>a</sup>. Ordem.

A importância desse tema, pode ser vista pela quantidade de livros e artigos que surgiram na década de 80 para cá. Sobre as metodologias empregadas em 1984 surgiram vários impasses quanto ao uso da teoria dos salários de eficiência utilizando o rendimento feminino como paramétrica dada a volatilidade em diversos anos da série. Então em 1989, a ECOLIT da American Economic Association, apresentou pela primeira vez estudos utilizando estatística dedutiva a partir da evolução do registro de contratos de trabalho com mais de 18 meses. Em seguida, no Journal of Economic Literature neste mesmo ano, encontramos que a evolução para o número de registos encontrados e a respectiva participação em o número de referências aumenta significativamente para cima.

Quanto aos diferenciais salariais locais (Brasil, Nordeste e Paraíba) dada a desigualdade de condições relativa ao ingresso no mercado de trabalho como gênero, pobreza, origem, foram feitas as mesmas comparações feitas nos estudos de HIRATA (2002) e MENDES (2003), sendo as mesmas pioneiras quanto ao estudo longitudinal de mulheres como líderes de mercado setorial de trabalho. No nosso caso, o pioneirismo é o de explicar as mulheres como chefes de domicílios. Em que pese uma ligeira tentativa em explicar os diferenciais entre homens e mulheres, a explicação das mulheres como chefes de família elege a participação das mulheres provedoras da renda principal das famílias. Conforme diversos estudos abordaram anteriormente aqui trata-se de diferenças que são muito mais de peso quanto ao ideal de oportunidades de mulheres como chefes de família do que a de requisitos subjetivos como produtividade feminina, alocação em postos de excelência, etc. O intuito foi o de apresentar o hiato de rendimentos por sexo quando a mulher é a principal mantenedora do domicílio.

O papel da mulher como chefe de família foi levado em consideração através de genuínos bancos de dados que tratam a mulher como chefe de família e foram estes: o IBGE/PNAD/PME/SIDRA e a RAIS (micro dados).

A segunda parte do estudo reservou-se à estimar o papel do gênero nos rendimentos da mulher responsável pelo domicílio através da função onde  $w = \infty + \sum \beta X_i$ ,  $w$  é o log do rendimento  $x$ , que trabalha como um vetor de características pessoais da posição da mulher no mercado de trabalho. Assim também se considerou como variável 'anos de escolaridade' onde tem sido convencionalmente utilizada para captar o efeito da educação na permanência dos indivíduos no mercado de trabalho.

Ao utilizar como determinante as características pessoais da influência da pessoa no mercado de trabalho, no nosso caso a mu-

lher como chefe de família, elaboramos a seguinte função:  $w_i^n = \beta + e$  – considerando que as mulheres trabalham a um salário  $w_i^n$  e que  $\beta$  representa a variável dicotômica que assume valores maiores quando os homens participam do mercado de trabalho.

Frequentemente utilizado como metodologia para estudar os resultados do mercado de trabalho por gênero o modelo de Blinder-Oaxaca (1973) compõe as médias das diferenças de dois grupos : Homem e mulher. O que fizemos foi dividir o estudo em duas partes onde uma parte é explicada pelas diferenças entre os grupos pela inserção da mulher na posição da atividade levando em conta características como a educação ou experiência de trabalho e um outro tendo em conta a tendência da evolução no emprego durante o tempo. Essa técnica pode ser utilizada para estudar diferenças entre os grupos em qualquer variável de resultado (contínua e ilimitada).

Logo considerando Homem e Mulher dois grupos distintos A e B, uma variável de resultado Y, e um conjunto de preditores por exemplo, homem e mulher, (log) salários como variável descritiva e a educação e experiência de trabalho como variáveis independentes.

$R = E(YA) - E(YB)$  onde  $E(Y)$  denota o valor esperado da variável de resultado, é contabilizado pelas diferenças entre os grupos.

Com base no modelo linear temos  $Y = X_i A + \epsilon$ ,  $E(B') X = 0$ ,  $\epsilon \in \{A, B\}$

Ora, para efeitos da análise da evolução da mulher no mercado de trabalho para a variação esperada da média da inserção feminina em relação aos homens. Os “coeficientes de efeito” são a variação esperada no resultado médio da inserção da mulher em relação aos homens. Uma decomposição alternativa que é proeminente nos resultados da literatura discriminação do conceito de que há alguns coeficientes de vector não discriminatórios que deve ser utilizado para determinar a contribuição das diferenças nas preditores.

A diferença do resultado pode, então, ser escrita como:

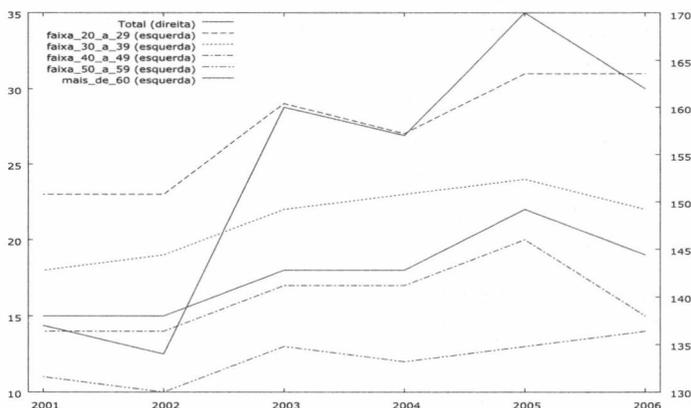
$$U = E(XA) \theta (\beta_A - \beta^*) + E(XB) \theta (\beta^* - \beta_B)$$

A preferência pelos dados do IBGE e da RAIS para os experimentos feitos neste capítulo se devem à credibilidade e à lisura dos dados coletados e recenseamentos nacionalmente por estes organismos. Desde 1890, o IBGE investiga a população; sendo o Censo há desde 1872 enumerando várias linhas de pesquisas. As PNADs, por sua vez, desde 1987, incluem nos seus levantamentos anuais a coleta de dados sobre diversas categorias incluindo fatores socioeconômicos e sociodemográficos.

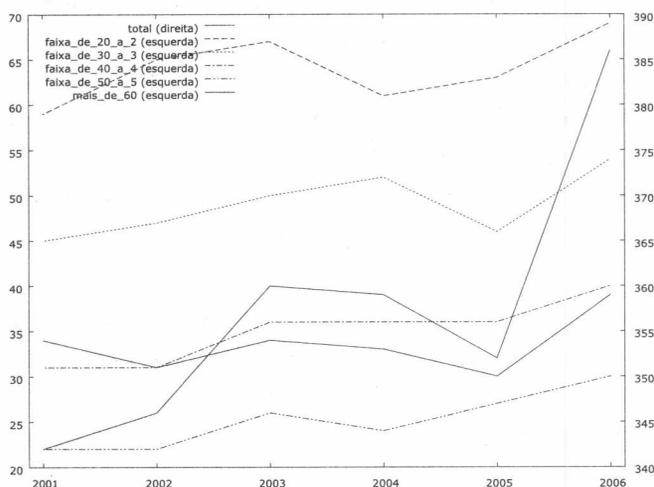
#### 4.2- EXPERIMENTOS ENVOLVENDO A MULHER COMO CHEFE DE FAMÍLIA CONSIDERANDO OS ARRANJOS FAMILIARES: MULHER SOLTEIRA COM FILHOS, MULHER SEPARADA COM FILHOS E CASAL COM FILHOS TENDO A MULHER POR LÍDER DO DOMICÍLIO

##### EXPERIMENTO I - 1ª. PARTE - MULHER CHEFE DE

##### FAMÍLIA - PARAÍBA - 2001-2006



**EXPERIMENTO II – 1ª. PARTE – HOMEM CHEFE  
DE FAMÍLIA - PARAÍBA -2001-2006**



A percepção dos Experimentos II e III – 1ª. PARTE acima indicados, serve para ilustrar o desempenho das mulheres como chefes de família na Paraíba, inferidos sobre a idade das mulheres e homens e faixas de salários. Na ocasião, verificamos que as mesmas, apesar do número absoluto de homens serem superior ao de mulheres, relativamente as mulheres estão caminhando para uma imposição de mercado, onde elas assumem a chefia de família em idade precoce de 20-29 anos, representando cerca de 23.000. Quanto aos homens, a percepção é mais estável para a Paraíba, também na faixa de 20-29 anos.

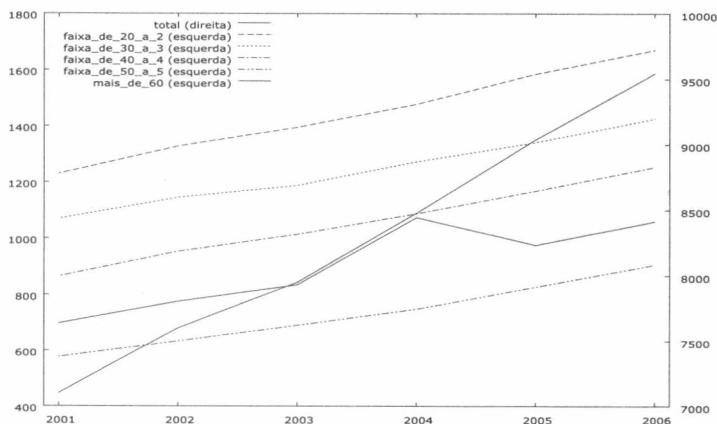
Para as faixas maiores de 60 anos, a percepção da mulher é de que a idosa é mais significativa em termos de evolução do que dos homens. Em valor absoluto é correto afirmar que os homens são em maior número, mas em valores relativos, são as mulheres idosas (maiores do que 60 anos) que estão assumindo o domicílio.

Quanto a fenomenologia da mulher chefe de família no Brasil, o experimento III mostra que a mulher de 20 a 29 anos está assumindo a posição de referência do domicílio, explicando a suposição de estabilidade nos novos arranjos familiares:

- Mulher solteira – chefe de domicílios
- Mulher separada – chefe de domicílios
- Mulher viúva – chefe de domicílios

Daí vale ressaltar que as faixas de 40-49 anos pode ser igualmente consideradas importantes, pois representa a mais estável faixa de estabilidade de emprego, possivelmente sendo representadas pelas funcionárias públicas.

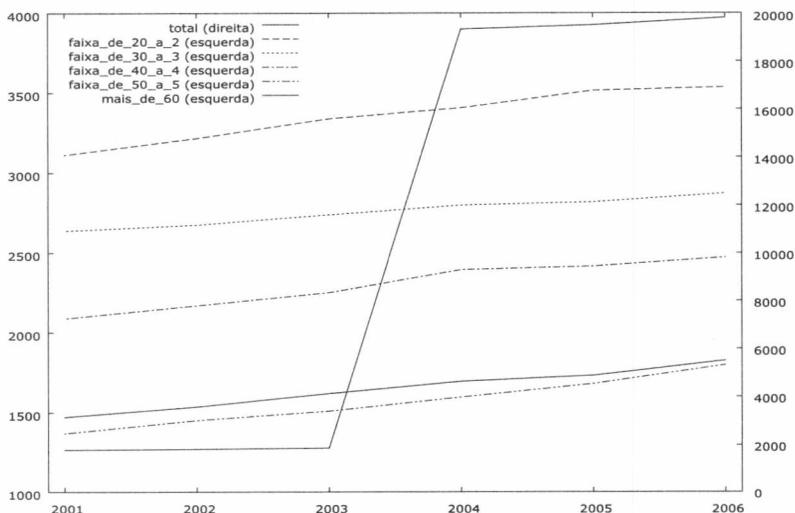
### EXPERIMENTO III – 1ª. PARTE - MULHER CHEFE DE FAMÍLIA – BRASIL



Quanto ao homem (Experimentos I e IV– 1ª. parte), a faixa etária de 20-29 traceja a mesma trajetória da mulher, e é mais notável a proeminência desse grupo. É nessa faixa onde se observam os diferenciais mais notáveis: de profissão, perfil de emprego e longevidade no mercado de trabalho. No grupamento entre 700-1000 mulheres a faixa de salários, considerando o período estudado de

2006, situou-se entre 400-1800 reais para 2006, o que para realidade da Paraíba foi categoricamente elevado, visto que o mesmo trabalho do ano era 50 reais. As faixas entre 200-2000 mulheres, e considerando-se o efeito da entrada do homem ser mais favorável, as mais proeminentes faixas, se localizaram entre 1000-2000 reais.

#### EXPERIMENTO IV – 1ª. PARTE – HOMEM CHEFE DE FAMÍLIA - BRASIL



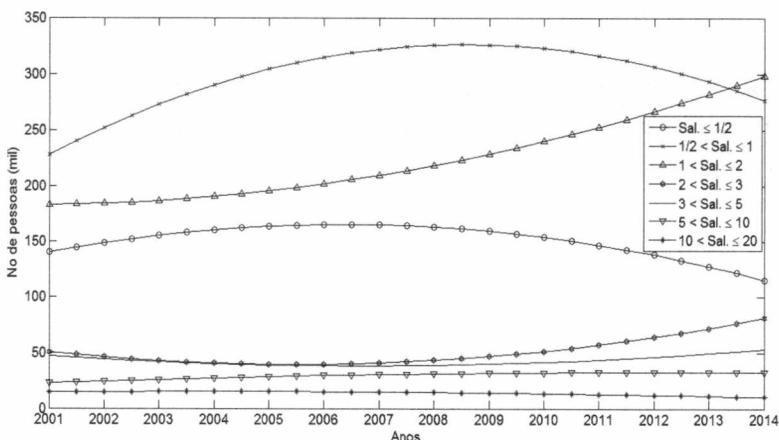
### 4.3 – EXPERIMENTOS USANDO OS MICRODADOS DAS PNADS – PARAÍBA ANOS 2001-2014

Nesta segunda etapa de experimentos, optamos pela regressão de 2ª. ordem referente à análise de microdados das PNAD/IBGE para os anos de 2001 – 2014. Neste, foi observado uma forte desaceleração da PEA masculina e o acentuado crescimento da PEA

feminina em todos os seguimentos, corroborando com a ideia de aumento na participação das atividades econômicas mais expressivas do Estado da Paraíba. No tocante aos resultados obtivemos que no primeiro ano de 2001, a população economicamente ativa era de 676.000 homens contra 922 mil em 2014, portanto uma evolução de 36,4 % de crescimento. Em algumas faixas de salários, acentua-se a forte presença de homens e, como exemplificado 1/2 salário até 1 salário, os homens eram liderança, mas a partir de 2006, há uma brusca mudança e a liderança passa a ser exercida pelas mulheres, em termos de quantitativo da PEA. O elemento possível a ser observado é de que o homem não cresceu na PEA e que pode ter migrado para faixas mais altas.

### EXPERIMENTO I – 2ª. PARTE - PEA REGRESSÃO DE 2ª. ORDEM - MASCULINA EM TERMOS DE TODAS AS FAIXAS DE SALÁRIOS

Regressão a partir dos salários da PEA masculina de 2001-2014

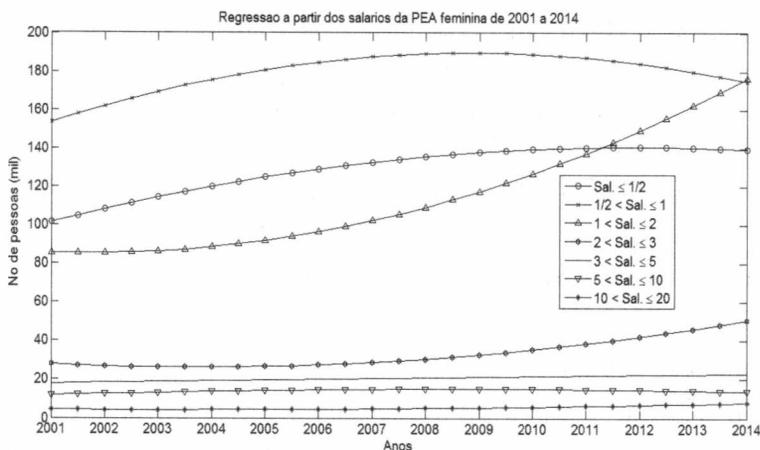


Considerando os coeficientes de 2ª regressão polinomial os dados da PEA para **homens** considerando a equação: , para as faixas salariais observadas são:

Coefs. polinômio 2ª ordem Sal. $\leq 1/2$ : -0.860119; 871.1071; -220394.1042
Coefs. polinômio 2ª ordem $1/2 < \text{Sal.} \leq 1$ : -1.70833; 1737.7143; -441573.8631
Coefs. polinômio 2ª ordem $1 < \text{Sal.} \leq 2$ : 0.642857; -643.6429; 161290.5714
Coefs. polinômio 2ª ordem $2 < \text{Sal.} \leq 3$ : 0.565476; -571.6071; 144490.5417
Coefs. polinômio 2ª ordem $5 < \text{Sal.} \leq 10$ : -0.077381; 79.2857; -20276.7798
Coefs. polinômio 2ª ordem $10 < \text{Sal.} \leq 20$ : -0.0505952; 51.0357; -12854.8423

A mulher, por sua vez destaca-se por apresentar um maior número representativo na PEA, mas corroborando com a tendência do Estado da Paraíba, mantem-se nas faixas salariais mais altas, superando em 8,7% os homens em algumas delas. Nas faixas 2-3 salários, a mulher tem uma participação melhor no quantitativo da PEA paraibana a dos homens reflexo das altas taxas de escolarização e melhoria de posição de cargos e ocupações que pagam melhor no meio urbano. Em termos, nas faixas melhores ou seja 5 salários e mais, a mulher também por se manter em acrescência e apresentar um ligeiro crescimento ao do homem na mesma faixa de 8,9 % para o período em observação, 2001-2014.

## EXPERIMENTO II – 2ª. PARTE - PEA REGRESSÃO DE 2ª. ORDEM - FEMININA EM TERMOS DE SALÁRIOS



Observando o segundo experimento, do lado da mulher tem-se que esta representava 384 mil em 2001 e 616 mil, ou seja 60,4 % de evolução. As faixas mais importantes foram as de piores salários 1/2 até 1 salário, onde o homem na Paraíba, havia perdido posições. No entanto, a mulher evolui e passa a ser mais representativa nas faixas até 2 salários.

Nas faixas onde os salários são melhores tanto os homens quanto as mulheres permanecem em pequeno número, pois há razões estruturais e conjunturais no estado paraibano que justificam ex-post esse resultado<sup>24</sup>. Logo, o resultado da regressão de 2ª. Ordem demonstrou uma certa linearidade de todos os dois gêneros nas faixas superiores a 5 salários em diante.

Sumarizando, as mulheres neste experimento foram a maioria na população em idade ativa (51,3%), porém, entre as pessoas

<sup>24</sup> Crise econômica no país desde 2009 afetando o emprego. Piores resultados em 40 anos desde 2002.

ocupadas, elas permanecem com uma representação menor (42,6%) que a dos homens. No total, a representatividade das mulheres em todas as faixas de salários foram observadas em ascendência o que imputa às mulheres um peso futuro de serem a maioria economicamente ativas. Considerando que em 2009 as mulheres estavam desocupadas em 11,1% esse índice cai em 2014 para 6,14%. Para os homens, essa taxa era menor (6,2%) mas o que significa que as mulheres estão em uma situação de melhora continuada e positiva.

Considerando os coeficientes polinomiais de 2ª regressão para os dados da PEA para **mulheres**, as faixas salariais observadas são:

Modelo da equação:

Coefs. polinômio 2ª ordem Sal. $\leq 1/2$ :	-0.327381; 335.2143; -85668.0298
Coefs. polinômio 2ª ordem $1/2 < \text{Sal.} \leq 1$ :	-0.577381; 587.6786; -149350.3155
Coefs. polinômio 2ª ordem $1 < \text{Sal.} \leq 2$ :	0.604167; -606.2500; 152170.5030
Coefs. polinômio 2ª ordem $2 < \text{Sal.} \leq 3$ :	0.229167; -230.8571; 58166.2708
Coefs. polinômio 2ª ordem $3 < \text{Sal.} \leq 5$ :	-0.00595238; 6.4286; -1708.7083
Coefs. polinômio 2ª ordem $5 < \text{Sal.} \leq 10$ :	-0.0505952; 51.5000; -13090.2351
Coefs. polinômio 2ª ordem $10 < \text{Sal.} \leq 20$ :	0.0297619; -29.9286; 7528.3274

## **5. CHEFES DE FAMÍLIA – O CASO DO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE**

Neste capítulo apresentaremos a mulher chefe de família, usando a exemplificação da cidade de Campina Grande como cenário factual da evolução do quesito escolarização na composição da empregabilidade paraibana.

### **5.1- NÍVEL DE ESCOLARIDADE DAS MULHERES – A PARAÍBA EM TERMOS GERAIS**

Tradicionalmente, a rainha da Borborema se coloca dentre os municípios paraibanos como polo aglutinador de educação e de dinamismo industrial e comercial. Referência regional em sua tendência natural, o comércio sempre foi a vedete das incursões e de vários movimentos de fora para dentro do Estado Paraibano. No quesito educação, o destaque vem para o setor da tecnologia com pólos de desenvolvimento e as Universidades Públicas e Privadas. A mulher, por consequência vem a reboque de todo esse contexto prodigiosamente. Especialmente, as mulheres na faixa etária 18-25 anos concorrem ao ensino superior, e se destacam com ganhos expressivos frente aos homens. Por esse fenômeno ser considerado superdinamismo ou janela de oportunidades, a cidade de Campina Grande é considerada o coração do brejo e do sertão. Ainda é importante sa-

liantar que a expansão das Universidades Públicas<sup>25</sup> e principalmente as Universidades Privadas foram fatores que contribuíram para essa maior inserção feminina no ensino superior com maiores opções de cursos em adaptação de horários e gestão presencial, e propiciaram a ampliação de novas oportunidades para as mulheres permitindo assim que estas rompessem com profissões tradicionais. Esse fato, confirma a Paraíba como excelência nesta matéria.

**TABELA 32- NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO NÍVEL SUPERIOR X SEXO –  
PARAÍBA NÚMEROS ABSOLUTOS**

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	NÍVEL DE INSTRUÇÃO MAIS ELEVADO CONCLUÍDO	SEXO	
Paraíba Campina Grande - PB	Superior de graduação	Homens	61.616
		Mulheres	107.155
	Mestrado	Homens	3.738
		Mulheres	4.814
		Homens	2.196
		Mulheres	1.439
		Homens	10.101
		Mulheres	16.948
	Doutorado	Homens	816
		Mulheres	1.212
		Homens	458
		Mulheres	288

Fonte: IBGE – Censo demográfico 2010 – Elaboração própria.

25 Considerando-se que a Paraíba sempre teve uma tendência natural para ser considerada como um polo tecnológico natural, primeiro com o algodão e a cana-de-açúcar, depois com abertura do gigantesco polo coureiro calçadista da Borborema. Somados a isso tem-se também como ponto de importância a passagem da UFPB para a UFCG. As mulheres destacam-se em número e em qualificação de nível superior.

No que se refere aos dados sociodemográficos (tabela 28) percebeu-se a larga superioridade em números do contingente feminino em 10 dez dos dados censitários na Paraíba. Isso é vislumbrado, através do expressivo número de mulheres no total da educação e em todos os grupos de idade. A presença de mulheres na expressiva faixa do ensino superior acrescentada à vantagem a qual a mulher vem ganhando no município de Campina Grande dá uma imagem a largos passos da feminização de sua população economicamente ativa.

Sobejamente, a mulher em todos os graus acima mencionados (tabela 29) declara-se em números de importância. O fato do INEP, desde 2003 registrar as melhores taxas de rendimento escolar para as mulher, nos dá a impressão de que os números de evidência do nível superior em Campina Grande refletem o do Brasil, mas ao mesmo tempo coloca a cidade em uma situação de privilégio em relação as outras cidade de cunho metropolitano.

**TABELA 33 – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS X ESCOLARIZAÇÃO  
DOS INDIVÍDUOS**

Município	Sexo	Curso que frequentavam	GRUPOS DE IDADE								
			6 anos	7 a 9 anos	10 anos	11 a 14 anos	15 a 19 anos	15 a 17 anos	18 a 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos
Campina Grande – PB	Homens	Regular do ensino fundamental	1.008	7.769	3.016	11.468	4.487	3.688	799	621	210
		Educação de jovens e adultos do ensino fundamental	-	-	-	382	702	481	222	213	74
		Regular do ensino médio	-	-	-	561	5.153	3.954	1.199	1.028	412
		Educação de jovens e adultos do ensino médio	-	-	-	-	529	146	382	415	156
		Superior de graduação	-	-	-	-	1.193	133	1.059	3.032	1.666
	Mulheres	Regular do ensino fundamental	1.271	7.502	3.011	10.418	3.101	2.660	441	397	248
		Educação de jovens e adultos do ensino fundamental	-	-	-	365	391	272	119	217	173
		Regular do ensino médio	-	-	-	1.068	6.246	5.046	1.200	705	362
		Educação de jovens e adultos do ensino médio	-	-	-	-	607	159	448	537	265
		Superior de graduação	-	-	-	-	1.897	334	1.563	4.279	2.080

**Nota:** IBGE/Censo demográfico 2010 – Elaboração própria – Campina Grande dados

Até a década de 1990, as mulheres possuíam taxa de analfabetismo superior à masculina. Isso ocorria devido às questões culturais que predominavam até meados da década de 1970, onde a mulher era vista apenas como cuidadora ou seja, esposa e mãe. Porém, nos dias atuais essa situação se inverteu. Segundo a pesquisa

nacional por amostra de domicílios (PNAD), o nível de escolaridade entre as mulheres é mais elevado do que os homens. De acordo com a tabela 31, podemos observar que o predomínio feminino ocorre a partir do ensino médio (9 a 11 anos de estudo) entre a população economicamente ativa (PEA). Porém, é entre o período de 15 anos ou mais de estudo que a participação das mulheres é maior, representando 82,6% da PEA. Além disso, os dados mostram uma queda no percentual entre as mulheres economicamente ativas, pertencentes aos grupos:

- 1) Não possuíam instrução e menos de um ano de estudo (40,2 % em 1993, para 36,5% em 2002)
- 2) De 1 a 3 anos de estudo, passando de 38,5% em 1993, para 37,3% em 2002.
- 3) De 4 a 7 anos de estudo, decrescendo de 43,4% para 41,6%

Contudo, no percentual em geral, as mulheres pertencentes à PEA, evoluíram seus anos de estudos, passando de 47% em 1993 para 50,3% em 2002, conforme aponta os dados da tabela abaixo.

**TABELA 34 - PEA X ESCOLARIDADE – CAMPINA GRANDE (%)**

POPULAÇÃO FEMININA DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE – CAMPINA GRANDE EM VALORES ABSOLUTOS EM MIL PESSOAS					
PERÍODO	1 A 3 ANOS	4 A 7 ANOS	8 A 10 ANOS	11 A 14 ANOS	15 ANOS OU MAIS
2001	318	429	158	172	60
2002	334	449	157	194	62
2003	262	485	189	196	80
2004	275	456	205	209	73
2005	256	488	193	246	79
2006	253	513	218	251	87
2007	276	459	228	279	93
2008	257	441	247	312	97

Fonte: Elaboração própria a partir do FIBGE/PNADs 1993 (tab. 3.2) 2002 – Microdados

Segundo Bruschini et al (2006), a partir da década de 1970 houve um aumento no número de mulheres que ingressaram nas universidades, em busca de uma maior especialização para a vida profissional.

Olhando o retrato da tabela 33, a evolução dos quadros de escolarização, os tipos de ocupações ligadas aos setores mais tradicionais de Campina Grande, ou seja comércio, prestação de serviços as pessoas, educação e tecnologia revelaram uma enorme acrescência de mulheres em todas.

**TABELA 35 – OCUPAÇÕES LIGADAS AOS SETORES PREDOMINANTES EM CAMPINA GRANDE- 2010**

Campina Grande – PB	Homens	Diretores e gerentes	3.949
		Profissionais das ciências e intelectuais	7.242
		Técnicos e profissionais de nível médio	6.279
		Trabalhadores de apoio administrativo	4.078
		Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	18.637
		Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	3.531
		Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	17.739
	Mulheres	Diretores e gerentes	2.716
		Profissionais das ciências e intelectuais	10.779
		Técnicos e profissionais de nível médio	4.144
		Trabalhadores de apoio administrativo	6.958
		Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	17.914
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	2.988		

Fonte:IBGE – Censo demográfico – elaboração própria - 2010

As transformações na sociedade tiveram grandes impactos no cotidiano das relações em Campina Grande entre homens e mulheres, resultando na aceleração do processo de ingresso maciço de mulheres na esfera pública do trabalho, onde na tabela acima percebe-se um número expressivo.

Cristina Bruschini (2006) argumenta em nosso socorro, algumas mudanças ocorridas em determinadas áreas envolvendo a mulher e que portanto, são válidas nesta apresentação:

- 1) No campo técnico-científico devido à ampliação do nível de escolaridade (nesse caso mulheres que possuem nível superior) como: médicas, dentistas, advogadas, jornalistas, etc.
- 2) Nas ocupações do comércio, quer seja como vendedora quer seja como supervisora de vendas.
- 3) Como gerente: financeira, comercial e de publicidade e como diretoras: de empresas de serviços comunitários e sociais.

**TABELA 36 - PESSOAS COM CURSO DE GRADUAÇÃO CONCLUÍDOS QUE TRABALHAM NA SUA ÁREA ESPECÍFICA SEGUNDO SEXO COM FORMAÇÃO DETALHADA EM CURSO O MAIS IMPORTANTE CAMPINA GRANDE - VALORES ABSOLUTOS**

ÁREAS GERAIS E ESPECÍFICAS	DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS EM 2010					
	NÍVEL DE INSTRUÇÃO					
	HOMEM			MULHER		
	Superior	Mestrado	Doutorado	Superior	Mestrado	Doutorado
Medicina	421	10	32	440	12	52
Enfermagem	52	0	0	1.100	20	0
Odontologia	162	0	0	445	0	16
Direito	4.632	168	76	4.779	203	58
Computação	819	169	111	747	170	46
Letras	1.245	237	0	5.241	178	45
Biologia	347	143	36	446	176	47
Engenharia Elétrica	3043	187	67	1032	221	34

Fonte: IBGE /CENSO -2010 - Elaboração própria – Metade dos

A Paraíba e em especial o município Campina Grande, se revelam bastante promissores em relação ao ingresso de mulheres de 3º grau (tabela 31). A importância histórica da Universidade Federal de Campina Grande imprimiu na vida corrente das cidades circunvizinhas e dos arredores (Galante, Areia, Puxinanã, Jurez Távora, etc..) um ar cultural acadêmico, a ponto da cidade ser chamada de cidade universitária. A dinâmica do emprego do ensino de 3º grau no município de Campina Grande é basicamente impulsionada pelos cursos de Engenharia Elétrica, Medicina, Direito, Administração, Pedagogia e Letras, Ciências Biológicas (UFCEG, 2006).

**TABELA 37 - UFCG- CLASSIFICAÇÃO DOS CURSOS  
MAIS REQUISITADOS POR GÊNERO (%) 2006**

<b>CURSOS</b>	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
Administração	40,5	59,5
Medicina	58,6	41,8
Economia	35,7	23,8
Engenharia Civil	64,3	23,7
Engenharia de Materiais	78,1	21,9
Engenharia Elétrica	85,3	14,7
Direito (souza)	84, <sup>n</sup>	15,8

Fonte: Entrevista- elaboração própria – LAPEA-2006.

Campina Grande é o celeiro empregador de mão de obra das instituições públicas locais ou seja há uma grande absorção de técnicos ou tecnólogos formados por estas. Sendo assim, fica visível que mesmo estando inserido, num contexto de Nordeste brasileiro, onde as dificuldades de acesso a melhores canais de emprego e vivenciando as práticas de expurgo para outras cidades-capitais metropolitanas neste perímetro, o município de Campina Grande segue a rota da Paraíba e do contexto brasileiro de evolução da empregabilidade feminina, e com um algo a mais a que pese a valorização do escolarização de terceiro grau.

## 6. CONCLUSÕES

Com o alargamento do mercado de trabalho brasileiro, a mulher se insere em dois contextos particularmente: o primeiro, um novo perfil feminino de liderança, mais qualificada e menos altruísta, e o segundo, o dos novos arranjos familiares, definidos prioritariamente pela condição da mulher no mercado de trabalho, e não pela lei natural do casamento e maternidade. Durante décadas, a mulher era educada apenas para cumprir seu papel natural na sociedade, o de cuidadora. A mulher como chefe de família é um ganho social não igualitário mas valoroso para gerações de mulheres a frente, especialmente no Nordeste. Verter esses ganhos em condições de igualdade a dos homens é um processo longo e penoso, que não se estabelece em poucos anos. No Brasil, esses louros verteram-se em prêmios capitais como a entrada de mulheres do meio rural na Universidade, mulheres ocupando lideranças empresariais e políticas e em várias outras atividades.

Com a reforma universitária e os antecedentes de legitimação como a lei 4.266 de 1963, à mulher foi permitido o compartilhamento de atividades domésticas e remuneradas, e ainda a liberdade de escolha profissional e de estado civil. Esses marcos significados do fincamento da mulher como chefe de família, facultaram o progresso de integralidades e paridades de rendimentos alcançados nos anos 2000. Por esta feita, a mulher rumou em definitivo para uma nova sociedade, onde esta dirige homens ao tempo em que conduz sua família.

Neste livro, condessaram-se três pesquisas financiadas pelo CNPq em relação aos ganhos e posição da mulher no domicílio

como chefe de família. Foi possível destacar que apesar da diferença salarial entre homens e mulheres chefes de família, o ingresso escolar formal é uma medida extremamente importante para identificar a ascensão feminina no mercado de trabalho. Como tal, tão mais se aumentassem os esforços em escolarização mais evidente são as posições conquistadas pelas mulheres. Embora, o fato das mulheres ganharem posições e a chefia do domicílio, esta última foi influenciada pelo perda do emprego do cônjuge ou pelo preenchimento de vagas de emprego precário masculino em funções exaustivas na sua grande maioria.

A partir da década de 1980, pode-se perceber um maior número de mulheres em atividades remuneradas e chefiando famílias. Com base em dados nacionais, observamos que a maioria das estruturas familiares que são chefiadas por mulheres de alguma forma se colocam num outro patamar de arranjo familiar, mas recriam sua hierarquia a partir da família tradicional.

Além disso, conforme a tendência nacional, na Paraíba, as mulheres possuem índices superiores em termos de divórcios concedidos a estas com a concomitante guarda do(s) filho(s). Aliados a isso, o percentual de óbitos é bastante elevado entre os homens em relação às mulheres, acarretando assim na constituição de famílias monoparentais chefiadas por mulheres. Além disso, observou-se que das mulheres inseridas no mercado de trabalho e que possuem filhos, o maior percentual deste grupo está inserido nas mulheres cujos filhos têm faixa etária de sete a quatorze anos, baixa escolaridade e idade jovem, confirmando assim que a presença de filhos inativos economicamente. Já o número de mulheres que chefiam famílias que possuem tanto filhos, quanto outros membros da família (pais, avós, irmãos, entre outros) aumentaram ao longo dos anos. Mulheres entre a faixa etária de 30 a 39 anos são mais responsáveis por famílias que possuem três componentes. Já as mulheres de 40

a 49 anos chefiam casas com quatro componentes. No caso específico do Estado da Paraíba, pode-se perceber que as mulheres que já viveram com cônjuges e possuem filhos, a maioria está entre a faixa etária de 30 a 34 anos. Além disso, os dados mostraram que 88% das mulheres paraibanas (sem cônjuges) são responsáveis pela chefia familiar.

Um aspecto importante a ser considerado, diz respeito à caracterização e à análise da qualidade dos empregos gerados a partir dos anos 2000. Esta questão ganha relevância, quando as mulheres passam a assumir mais postos de trabalhos importantes e há, portanto uma significativa redução no emprego precário doméstico, dando lugar ao emprego por conta-própria. Além disso, os indicadores aqui apresentados buscam ampliar a capacidade de percepção de temas que têm como centro as discussões da mulher como chefe de família como as questões de gênero (traduzidas em indicadores de escolaridade segundo o sexo, diferenciais de remuneração entre homens e mulheres); as formas de admissão e o emprego formal; e jornada de trabalho em termos de horas trabalhadas.

Dessa forma, o estudo em tela conclui que há uma tendência nacional percorrida pelo Estado da Paraíba. A particularização aqui é de que quanto a maior participação feminina na renda familiar, a chefia do domicílio pela mulher fica definida por critérios de suas familiares. O arranjo predominante nestes termos é o de casal com um filho e os arranjos em que a mulher lidera o domicílio monoparentalmente. Na Paraíba, ainda, no que diz respeito a PEA por escolaridade, conclui-se que este ainda é bastante vulnerável, pois apesar do aumento do número de mulheres com ensino superior, estas continuam ocupando uma pequena parcela no mercado de trabalho, sendo seu grande número formado por mulheres trabalhadoras domésticas que ainda representam a maioria na taxa de participação do mercado de trabalho. Além disso, percebeu-se que

as mulheres entre 25 e 49 anos de idade constituem o maior percentual em taxa de atividade, tanto no Brasil, quanto no Nordeste. Quanto ao número de horas semanais que as mulheres gastam com afazeres domésticos, pode-se observar que são bastante elevadas em relação às horas semanais gastas pelos homens. Na Paraíba, essa situação não é diferente da tendência nacional.

Assim, pode-se concluir que a vulnerabilidade do mercado de trabalho ainda permanece grande, devido ao fato das mulheres, que exercem dupla jornada de trabalho, preferir empregos mais precários e que exijam menos horas semanais.

A Paraíba através de seus espelhos, por exemplo, Campina Grande, coloca primorosamente a questão da mulher como importante. Apontando, desta feita para a valorização do ensino superior.

Neste trabalho não exaurimos todo o estudo sobre a mulher como chefe do domicílio na Paraíba mas queríamos abrir uma “janela de leitura” por assim dizer para alguns curiosos e desta forma poderemos repensar o papel da mulher contemporânea.

## 7. REFERÊNCIAS

ALMANAQUE VEJA. Editora abril, edição 2039 – nº50. 19 de dezembro de 2007.

BALTAR, Paulo ; LEONE, Eugenia Troncoso. Diferenciais de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. Jul/dez.2006. **Net**. Disponível em: [www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_483.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_483.pdf). Acesso em 15 de abril de 2007.

BARROS, R.P.; CORSEUIL, C.H.; SANTOS;D.D. Conseqüências de um novo padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho sobre o bem-estar na região metropolitana de São Paulo.nº60.2001. CEPAL. **Net**. Disponível em: [www.eclac.org/publicaciones/xml/5/11035/lcl1776\\_CapIII\\_P.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/11035/lcl1776_CapIII_P.pdf). Acesso em 25 de maio de 2007.

\_\_\_\_\_ ; FIRPO,S.P. Inserção no mercado de trabalho: diferenciais por sexo e conseqüências sobre o bem-estar. **Net**. Disponível em: [HTTP://www.ipea.gov.br/pub/tb/td\\_2001/td0796.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/tb/td_2001/td0796.pdf). Acesso em 02 de agosto de 2007.

BACKER, G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press (1964, 1993, 3rd ed.).

BARROS, R.P; VARANDAS, S. **A carteira de trabalho e as Condições de Trabalho e Remunerações dos Chefes de Família no Brasil**. nº118. IPEA. Outubro de 1987.

## 7. REFERÊNCIAS

BENNET, J. THE POLITICS OF AMERICAN FEMINISM – Gender and conflict in a contemporary society. Ed. UPA, set. 2007.

BRANCO, Maria Alberto. **Os 30 anos de democracia na vida das mulheres**. 2003. Disponível em: <http://25abril.org/docs/congresso/democracia/00.10-Maria%20Branco.pdf> . Acesso em: 20 de julho de 2007.

BRASIL. **Lei n. 10.741**, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em: 23 mar. 2011.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social. Evolução recente da proteção previdenciária e seus impactos sobre o nível de pobreza. Informe de Previdência Social, Brasília**, v. 22, n. 10, out. 2010. Disponível em: . Acesso em: 23 mar. 2011.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, M.Rosa. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Abep,v.1,p.483-513,1996.

BRUSCHINI, Cristina. **Uma abordagem sociológica de família. Revista Brasileira de Estudos da População**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-23, jan./jun. 1989. Acesso em: 13 mar. 2011.

CACCIAMALI, M.C & FREITAS, P. Do capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo. Revista Planejamento Econômico, pp.343-368,1992.

CACCIAMALI, M.C at alli. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. Disponível em [www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08..](http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08..) Acesso em 30 de agosto de 2015.

CACCIAMALI, M.C at alli. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? Revista Planejamento e Políticas Públicas, no. 33, jul/dez,2009.

CAMARANO, Ana Amélia. Envelhecimento da População Brasileira: uma contribuição demográfica. Rio de Janeiro. Janeiro/2002. **Net.** Disponível em: <HTTP://www.serasa.com.br/guiaidoso/09.htm>. Acesso em 26 de abril de 2007.

CARVALHO, I.M.M ; ALMEIDA, P.H. **Família e proteção social.** São Paulo Perspec. vol.17 no.2 São Paulo Apr./June 2003. **Net.** Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010288392003000200012&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010288392003000200012&script=sci_arttext&tlng=en). Acesso em 03 de março de 2008.

CARRERA-FERNANDEZ, José; MENEZES, Wilson. **O idoso no mercado de trabalho: uma análise a partir da região metropolitana de Salvador.** Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, 2001.

CASTRO, Mary Garcia. **“Feminização da pobreza” em cenário neoliberal.** Disponível em: <http://www.fee.rs.gov/sitefee/download/mulher/2001/artigo6.pdf> . Acesso em 11 de maio de 2008.

DATAFAVELA. Disponível em <http://datafavela.com.br>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

FISCHER, Izaura Rufino. A participação da mulher no orçamento familiar. Abril/2002. **Net.** Disponível em: <HTTP://www.fundaj.gov.br/tpd/133.html>. Acesso em 04 de dezembro de 2007.

FONTGALLAND, Isabel .**Nova pirâmide etária para o mercado de trabalho: o caso do idoso como chefe de família.**2007.

## 7. REFERÊNCIAS

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres, Trabalho e Família.2007. **Net**. Disponível em: [HTTP://www.fcc.org.br/mulher/series\\_historicas/mtf.html](HTTP://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mtf.html). Acesso em 20 de setembro de 2007.

GALEAZZI, Irene M.S. Mulheres trabalhadoras: a chefe de família e os condicionantes de gênero. **Net**. Disponível em : <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2001/artigo4.pdf> . Acesso em 28 de outubro de 2007.

GOLDANI, Ana Maria. Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. Jan/jun.2002. **Net**. Disponível em: [http://200.130.7.5/spmu/estudos\\_pesquisas/familia\\_genero.pdf](http://200.130.7.5/spmu/estudos_pesquisas/familia_genero.pdf). Acesso em 06 de maio de 2008.

HIRATA, LABORIE, DOARE & SENOTIER, O dicionário crítico do feminismo, Ed. UNESP, 2009 (Trad).

IBGE. A Mulher no mercado de trabalho. São Paulo, 1997. **Net**. Disponível em: <http://www.ibge.org.br>. Acesso em 05 de fevereiro de 2007.

LAVINAS, Lena. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos.2000.**Net**.Disponívelem:. cap. 11p.pdf. Acesso em: 10 de setembro de 2007.

\_\_\_\_\_. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. IPEA.(texto para discussão,826). Set. 2001.

LIRA, Sachiko Araki. A inserção das mulheres responsáveis nos domicílios no mercado de trabalho. Análise Conjuntural - set/out.2006. **Net**. Disponível em: <HTTP://www.ipardes.gov.br/webisis.docs/bol - 28 -5g.pdf>. Acesso em 10 de março de 2008.

MELO, H.P.(1998). **Globalização, políticas neoliberais e relações de gênero no Brasil.** in: Borba, Angela, Faria, Godinho, Tatau(orgs), Mulher e política- Gênero e Feminismo no Partido dos Trabalhadores, São Paulo, Editora Fundação Perseu Abrano.

MENDES, M.A. **Mulheres chefes de família: a complexidade e ambigüidade da questão.** Minas Gerais, nov/2002.

MONTALI, Lilia. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. Jul/dez.2006. **Net.** Disponível em: [www.abep.org.br/usuario](http://www.abep.org.br/usuario). Acesso em 08 de abril de 2007.

NERI, Anita Liberalesso. Envelhecimento e qualidade de vida na mulher.

GERP – 2001. **Net.** Disponível em: [HTTP://www.alzheimer.med.br/mulher.pdf](http://www.alzheimer.med.br/mulher.pdf). Acesso em 06 de maio de 2008.

PACHECO, Ana Lúcia Paes, Mulheres Pobres e Chefes de Família. Tese doutoral, UFRJ, 2005.

PAULILO, M.I.S. Mulher e Cidadania.1998. **Net.** Disponível em: [www.cfh.ufsc.br/~naf/doc/MulherCid.pdf](http://www.cfh.ufsc.br/~naf/doc/MulherCid.pdf). Acesso em 20 de setembro de 2007.

PROBST, E.R. A evolução da mulher no mercado de trabalho.2003. **Net.** Disponível em: [HTTP://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf](http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf). Acesso em 10 julho de 2007.

RAIS/MTE (2010) Dados originais Paraíba – 2010/201. Disponível em <http://mte.gov.br/data/files/.../RAIS%202014%20PB> acesso em 10 de julho de 2015.

## 7. REFERÊNCIAS

RAMOS,Lauro; SOARES, Ana Lúcia. Participação da Mulher na Força de Trabalho e Pobreza no Brasil. Outubro de 1994. **Net**. Disponível em: [www.ipea.gov.br/pub/td/tda1994.html](http://www.ipea.gov.br/pub/td/tda1994.html) . Acesso em 22 de maio de 2007.

SANCHES, Solange. **As condições sociais básicas das famílias**. Disponível em: <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2002/artigo10.pdf>. Acesso em : 07 de maio de 2008.

SEADE. Mulheres nos cargos de gerência.2002. **Net**. Disponível em: [HTTP://WWW.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=02](http://WWW.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=02) . Acesso em 07 de agosto de 2007.

SEADE. **Inserção da mulher no mercado de trabalho no Estado de São Paulo, entre 2000 e 2002: um abordagem regional**. 2002.

SISNEMA. O Papel da mulher nos cargos de gerência. 2004. **Net**. Disponível em: [HTTP://www.sisnema.com.br/Materias/idmat002290.htm](http://www.sisnema.com.br/Materias/idmat002290.htm). Acesso em 07 de outubro de 2007.

SPITZ, Clarice. Mulheres chefes de família chegam a quase 30% das ocupadas em agosto. Folha online. Rio de Janeiro. 2006. **Net**. Disponível em: <http://www1.folha.ul.com.br/folha/dinheiro/ult91u111454.shtml> . Acesso em 04 de dezembro de 2007.

WAJNMAN, Simone; LEME, Maria Carolina da Silva. **Diferenciais de rendimentos por gênero – Microeconomia e Sociedade no Brasil**. 2007.