

# DISPARIDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL NOS ANOS DE 2007 E 2008<sup>1</sup>

## GENDER DISPARITIES IN WORK RELATIONSHIPS FROM 2007 TO 2008

Ana Paula Nery Rosado<sup>2</sup>  
Vívian Oliveira Tavares<sup>3</sup>  
Marco Aurélio Marques Ferreira<sup>4</sup>  
Ambrozina de Abreu Pereira Silva<sup>5</sup>  
Karla Maria Damiano Teixeira<sup>6</sup>

### 1. RESUMO

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem, historicamente, se configurado de forma bem diferente em relação ao homem. A carga horária do trabalho remunerado, os postos de trabalho ocupados pela mulher, a informalidade e a baixa escolaridade são fatores que podem retratar as disparidades de gênero nas relações de trabalho. Nessa direção, este estudo se propôs investigar tais disparidades nessas relações em todas as unidades do País, segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD dos anos de 2007 e 2008. Os procedimentos estatísticos utilizados no estudo foram: alfa de Cronbach, análise fatorial, teste *t* de Student e regressão logística. Os resultados apontaram três fatores determinantes de disparidade de gênero

---

<sup>1</sup> Este artigo é fruto de investigação de uma equipe de pesquisadores do projeto de pesquisa intitulado “DISPARIDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL” dos Programas de Pós-Graduação em Administração Pública e Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa.

<sup>2</sup> Economista Doméstico, Mestre em Economia Doméstica – UFV. Extensionista Rural – EMATER/DF, Distrito Federal, Brasil. (E-mail: ana.rosado@ufv.br) Telefone: (31) 3899-2432. Endereço: Departamento de Economia Doméstica – UFV Campus Universitário, 36570-000 Viçosa, MG – Brasil.

<sup>3</sup> Economista Doméstico, Mestre em Economia Doméstica – UFV. Gerente Geral do Hotel Bougainvillea – Viçosa, MG, Brasil. (E-mail: vivian.tavares@ufv.br) Telefone: (31) 3892-4638. Endereço: Departamento de Economia Doméstica – UFV Campus Universitário, 36570-000 Viçosa, MG – Brasil.

<sup>4</sup> Administrador, Doutor em Economia Aplicada – UFV. Prof. Adjunto do Departamento de Administração – UFV, Viçosa, MG, Brasil. (E-mail: marcoaurelio@ufv.br) Telefone: (31) 3899-1616. Endereço: Departamento Administração – UFV Campus Universitário, 36570-000 Viçosa, MG – Brasil.

<sup>5</sup> Gestora de Cooperativas, Administradora e Mestre em Administração – UFV. Pesquisadora APGS/DAD – UFV, Viçosa, MG, Brasil. (E-mail: ambrozinaap@yahoo.com.br) Telefone: (31) 3899-2886. Endereço: Departamento Administração – UFV Campus Universitário, 36570-000 Viçosa, MG – Brasil.

<sup>6</sup> Economista Doméstico, Ph.D. em Ecologia Familiar – MSU. Profª. Associada do Departamento de Economia Doméstica – UFV. Viçosa, MG, Brasil (E-mail: kdamiano@ufv.br) Telefone: (31) 3899-1632. Endereço: Departamento de Economia Doméstica – UFV Campus Universitário, 36570-000 Viçosa, MG – Brasil.

nas relações de trabalho: capacitação e estabilidade no trabalho; carga de trabalho menor e idade; e instrução e renda limitadas.

**Palavras-chave:** Gênero. Relações de trabalho. Rendimento.

## **2. ABSTRACT**

The insertion of women in the labor market has been historically different from men's. The number of paid working hours, the job positions taken by women, informality and low education level are factors that can demonstrate the gender discrepancies in work relations. Therefore, the present work aimed at investigating such discrepancies in these relations in all the states of the country, according to the Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD ( National Research by Home Samples) in 2007 and 2008. The following statistical procedures were used in the study: Cronbach's alpha, factorial analysis, Student's *t* test and logistic regression. The results revealed three determinant factors of discrepancy in gender in the work relations; lower workload and age; and limited education level and income.

**Keywords:** Gender. Work relations. Income.

## **3. INTRODUÇÃO**

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, embora ainda seja cercada de limitações, é um fato que se torna cada dia mais evidente na sociedade contemporânea.

O investimento na capacitação e qualificação feminina e a divisão das responsabilidades pela manutenção financeira do grupo familiar, entre outros fatores, têm permitido às mulheres a sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, apesar dos espaços de trabalho conquistados pelas mulheres, elas continuam submetidas a desigualdades de gênero nas relações laborais.

Vários autores, entre eles Giubert e Menezes-Filho (2005), Cambota e Pontes (2007), Bruschini (2007), Leone e Baltar (2008) e Fontoura e Gonzalez (2009), discorreram sobre as diferenças de gênero nas relações de trabalho, como mostrado nos parágrafos subsequentes.

Giubert e Menezes-Filho (2005), comparando o diferencial de salários entre homens e mulheres no Brasil e nos EUA, constataram que aqui a diferença salarial de homens e mulheres ocorre devido a um menor rendimento associado à idade delas.

Em contrapartida, o estudo de Cambota e Pontes (2007) evidenciou que, no Brasil, homens e mulheres tendem a trabalhar em setores diferentes da economia, ocorrendo segregação ocupacional. Entretanto, mais grave que a segregação ocupacional é a diferença de rendimentos por gênero dentro de grupos ocupacionais. De acordo com esses autores, o mercado de trabalho brasileiro pode estar impedindo mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, contribuindo para o grau de feminização da pobreza.

Bruschini (2007) chamou a atenção para as várias dimensões em que as diferenças de gênero se revelam nas relações de trabalho, como na esfera ocupacional, em que as trabalhadoras permanecem, em maior número, em setores e ocupações de atividades tradicionalmente femininas; em cursos e áreas mais voltados para as ciências sociais; no desemprego mais elevado e nas desigualdades salariais em relação aos colegas do sexo oposto, ocorrentes em todas as situações examinadas em estudo realizado pela autora, mesmo quando as condições eram semelhantes entre os sexos, como na jornada de trabalho, no nível de instrução e outras.

No que tange à discriminação de rendimentos, a referida autora ressaltou que as mais baixas remunerações recebidas pelas mulheres, quando comparadas com as dos homens, eram reafirmadas quando se consideravam os setores econômicos, os grupos de horas trabalhadas, a posição na ocupação e os anos de estudo.

Nessa mesma ótica, acreditando que as mulheres ainda estão longe de desfrutar posições equitativas em relação aos homens no mercado de trabalho, Leone e Baltar (2008) analisaram as diferenças de rendimento entre homens e mulheres ocupados com nível superior de escolaridade, no conjunto das regiões metropolitanas do país. De acordo com esses mesmos autores, no Brasil as remunerações relativamente altas das pessoas ocupadas com nível superior de instrução têm importância muito grande na enorme desigualdade nos rendimentos do trabalho.

Para Fontoura e Gonzalez (2009), as desigualdades de gênero no mercado de trabalho também estão claramente evidenciadas nos rendimentos médios do trabalho. De acordo com os referidos autores, no Brasil, em 2008, as mulheres ganhavam 65% do

rendimento dos homens. Os citados autores salientaram, ainda, que mulheres menos escolarizadas e com poucas opções para o cuidado da família e dos filhos apresentam menos chances de trabalhar fora de casa.

Diante desse fato, problematiza-se que o engajamento da mulher no mercado de trabalho nem sempre se configura de maneira análoga à do homem. A carga horária do trabalho remunerado, que muitas vezes é conciliado com o trabalho doméstico, caracterizando a dupla jornada de trabalho feminino; a baixa remuneração; os postos de trabalho ocupados pela mulher; a informalidade; e a baixa escolaridade são fatores que podem retratar as disparidades de gênero nas relações laborais. Dessa forma, conhecer as causas das disparidades de gênero nas relações de trabalho é de fundamental importância para a formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, principalmente aquelas referentes a políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza.

Nesse sentido, este trabalho buscou analisar as disparidades de gênero nas relações de trabalho em todas as unidades da federação do Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD dos anos de 2007 e 2008.

#### **4. REFERENCIAL TEÓRICO**

A estrutura familiar brasileira vem passando por alterações importantes como a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e o aumento da proporção de domicílios com mulher que trabalha por remuneração e com aposentados e pensionistas (HOFFMANN; LEONE, 2004).

O declínio da família nuclear formada pelo casal e seus filhos e a ascensão das famílias monoparentais femininas, constituídas pela mãe e seus filhos sem a presença do pai, o aumento das taxas de separação e divórcio e a queda da fecundidade mostram um acelerado processo de mudanças na estrutura das famílias brasileiras (SORJ, 2005). Conforme essa mesma autora, o aumento do nível de escolaridade das mulheres tem possibilitado a criação de novas oportunidades de ação prática e de entendimento do mundo e delas próprias. Essas mudanças se devem, em grande parte, ao movimento feminista do século XX, no qual as desigualdades de gênero passaram a ser socialmente deslegitimadas, a exemplo da exclusão das mulheres do exercício do voto, do mercado de trabalho e das oportunidades educacionais (SORJ, 2005).

Nesse escopo, a autora pontuou que todas as mudanças tiveram grande impacto na legitimidade do modelo tradicional de divisão sexual do trabalho que reserva ao homem o espaço da produção econômica e, à mulher, a reprodução doméstica.

Sobre o movimento feminista, corroborando Sorj (2005), Matos (2005) enfatizou ainda que, por pressão desse movimento, que buscou desconstruir as formas prevaletentes de instituições patriarcais da sociedade, foi possibilitado às mulheres avanços na saúde, na educação, na política, na previdência social e no mercado de trabalho. Entretanto, conforme Matos (*op. cit.*), houve pouco investimento nas mudanças de gênero nas referências cultural e normativa, o que pode ser evidenciado na esfera da divisão dos trabalhos domésticos e dos cuidados dos filhos, em que a mulher, muitas vezes, tem que dar conta da dupla ou tripla jornada de trabalho.

Para Leone e Baltar (2008), desde a década de 1960 tem havido aumento da participação feminina na atividade econômica, o que pode ser caracterizado como uma luta para a superação do modelo social concebido no pós-guerra. A construção social do pós-guerra no entorno do trabalho assalariado foi um fenômeno eminentemente masculino, que excluía as mulheres da atividade econômica, separando o trabalho doméstico reprodutivo do produtivo, sendo as mulheres confinadas ao trabalho doméstico e, caso tivessem um serviço extradoméstico, eram também segregadas a alguns poucos tipos de ocupação. Nos dias atuais, a mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isso signifique dupla jornada de trabalho, uma vez que continua responsável pelos afazeres domésticos.

Percebe-se que, apesar das grandes conquistas vivenciadas pelas mulheres, elas ainda continuam sujeitas a desigualdades de gênero na vida familiar e laboral. O trabalho doméstico e os cuidados com a família continuam recaindo sobre a mulher mesmo após a sua inserção no mercado de trabalho, além de estar sujeita às disparidades salariais e de cargos sendo que, muitas vezes, as atividades femininas acabam sendo extensões das tarefas domésticas.

A participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou após a Segunda Guerra Mundial, principalmente depois da década de 1970. Entretanto, os lugares ocupados pelas mulheres no mundo laboral ainda demonstram grande desigualdade. Exemplo disso é a presença massiva dessa população na economia informal ou, mesmo, no trabalho em domicílio, bem como o acúmulo de tarefas com a dupla jornada. Além

disso, as mulheres recebem salários mais baixos que os dos homens, mesmo quando o seu grau de escolaridade é mais alto (LIMA, 2004).

Cabe ressaltar que Ladeira *et al.* (2003) afirmaram que a necessidade e as possibilidades que as mulheres têm de trabalhar dependem tanto de fatores econômicos quanto da posição que elas ocupam no grupo familiar. Dessa forma, a disponibilidade da mulher para o trabalho fora do âmbito doméstico é determinada tanto por características pessoais – idade, estado civil e escolaridade – quanto o número e faixa etária dos filhos, etapa do ciclo de vida familiar e, também, características do próprio ambiente, a exemplo do nível socioeconômico da família.

Para Araújo e Scalon (2005 *apud* CAETANO; MAAS, 2009), a inserção ocupacional da mulher pode ser entendida a partir de dois aspectos, o da organização familiar e o da estruturação do mercado de trabalho. Segundo esses mesmos autores, a inserção ocupacional feminina está relacionada com a organização familiar, uma vez que a decisão feminina em procurar um trabalho remunerado envolve não só desejos e necessidades pessoais, mas também valores de gênero e a manutenção dos membros familiares. Relaciona-se, ainda, com a estruturação do mercado laboral, visto que a inserção ocupacional depende da demanda por trabalho e das barreiras encontradas por qualquer indivíduo, de diferentes grupos sociais, para ocupar um posto de trabalho de qualidade.

A inserção dos membros familiares no mercado de trabalho perante a precarização das relações de trabalho e o desemprego é definida, por um lado, pelas características da organização das atividades econômicas e, por outro, pelos valores e padrões que regem as relações familiares e, mais especificamente, as de gênero (MONTALI, 2006). No estudo dessa autora, a importância da participação das esposas e das chefes de família no mercado de trabalho se tornou evidente e, ainda, elas passaram a ter papel de destaque na composição do orçamento familiar. Embora marcadas pelas ocupações precárias quando comparadas com as dos demais membros da família, apenas as esposas e chefes femininas apresentaram taxas de participação e de ocupação com variação positiva entre o período de estudo da autora, que foi de 1990 e 2003, na região metropolitana de São Paulo. A contribuição dessas mulheres para a economia familiar permitiu atenuar a queda dos rendimentos familiares nos domicílios estudados,

o que, por sua vez, contribuiu para a redução do empobrecimento na Região Metropolitana de São Paulo.

No que se refere à desigualdade salarial de gênero, de acordo com Fontoura e Gonzalez (2009), em 2008, enquanto os homens recebiam, em média, R\$1.070,00, as mulheres ganhavam R\$700,00, ou seja, 65% do rendimento dos homens. De acordo com os mesmos autores, essa diferença é, ainda, maior na área rural, onde as mulheres recebem somente 38% do que recebem os homens.

Segundo Son e Kakwani (2009), a diferença de salário entre homens e mulheres é um fenômeno mundial, e diversos fatores contribuem para essa disparidade salarial por gênero, sendo os mais importantes: a segregação ocupacional e a discriminação no mercado de trabalho. A segregação ocupacional refere-se às distintas escolhas profissionais e acadêmicas feitas por homens e mulheres. Segundo esses mesmos autores, no período escolar, meninos e meninas demonstram afinidades em disciplinas diferentes, entretanto aquelas escolhidas pelos meninos os direcionam a caminhos profissionais mais bem remunerados. Posteriormente, homens e mulheres se especializam distintamente e trabalham em diferentes profissões. Já a discriminação no mercado de trabalho diz respeito às práticas que redundam em prejuízos e desvantagens a uma pessoa ou a um grupo, ou seja, refere-se às condutas que interferem negativamente nos direitos das pessoas com base em motivos injustificados.

Nesse mesmo escopo, conforme Leone e Baltar (2008), a segregação ocupacional por gênero é entendida como a sobre-representação das mulheres em determinadas atividades. O gênero constitui critério para criar espaços de trabalho extradoméstico socialmente diferenciados e hierarquizados (OLIVEIRA; ARIZA, 2001 *apud* LEONE; BALTAR, 2008). Dessa forma, as oportunidades dos indivíduos no mercado laboral são fortemente marcadas pelo gênero que, por sua vez, cria restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a desigualdade de remunerações entre homens e mulheres.

No bojo desta discussão, pode-se notar que, no mercado de trabalho, umas das discriminações mais expressivas é a discriminação por gênero. A discriminação por gênero ocorre quando pessoas igualmente produtivas prestam os mesmos serviços ao mercado de trabalho, mas são tratadas de forma desigual devido ao seu gênero. Esse

tipo de discriminação é verificado, principalmente, por meio da desigualdade salarial, ocorrente quando pessoas recebem salários diferentes pelo mesmo trabalho realizado ou se deparam com exigências diferentes no serviço prestado dentro de um mesmo nível salarial (SON; KAKWANI, 2009).

De acordo com Leme e Wajzman (2000), não obstante de ser um dos aspectos da desigualdade da distribuição de renda de um país, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres se trata, também, de um fator que afeta a presença de mulheres no mercado de trabalho e compromete seu papel enquanto provedoras de renda de suas famílias. As autoras ressaltaram que a discrepância de rendimentos por sexo é substantivamente maior quando se comparam chefes de família, o que é potencialmente problemático, visto o crescimento acentuado de mulheres chefes de família e o impacto sobre a pobreza das famílias chefiadas por mulheres.

Diante do que foi apresentado, pode-se perceber que a distribuição ocupacional desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem profundas consequências na distribuição de renda do país, afetando, assim, toda a população.

## **5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **5.1. Natureza do Estudo e Fonte dos Dados**

Conforme Gil (1996) é possível classificar as pesquisas, com base em seus objetivos, em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas.

Este trabalho se caracterizou como pesquisa exploratório-descritiva. Segundo aquele autor, as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Já as pesquisas descritivas têm como preocupação central a descrição das características de determinado fenômeno ou população ou, ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis.

As variáveis utilizadas nesta pesquisa foram coletadas do banco de dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os dados coletados foram referentes ao mercado de trabalho nas 27 unidades de Federação do Brasil nos anos de 2007 e 2008, sendo as variáveis discriminadas por sexo – masculino e feminino.



As variáveis pesquisadas referem-se a escolaridade; horas trabalhadas por semana; tempo de permanência no trabalho; inserção no mercado de trabalho; e rendimento salarial, conforme detalhadas nos tópicos subsequentes.

- Escolaridade: sem instrução e menos de um ano de estudo (E 1); 1 a 3 anos de estudo (E 1-3); 8 a 10 anos de estudo (E 8-10); 11 a 14 anos de estudo (E 11-14); 15 anos ou mais de estudo (E 15).
- Horas trabalhadas por semana: até 14 horas (HT 14); de 15 a 39 horas (HT 15-39).
- Estabilidade do no trabalho: de 2 a 4 anos (ET 2-4); de 5 a 9 anos (ET 5-9); 10 anos ou mais (ET 10).
- Inserção no mercado de trabalho: entre 20 e 24 anos (IMT 20-24); entre 25 e 29 anos (IMT 25-29).
- Rendimento salarial: até  $\frac{1}{2}$  salário mínimo (RS  $\frac{1}{2}$ ); de  $\frac{1}{2}$  a 1 salário mínimo (RS  $\frac{1}{2}$ -1); de 5 a 10 salários mínimos (RS 5-10); de 10 a 20 salários mínimos (RS 10-20).

Para operacionalização dos modelos estatísticos e alcance do objetivo proposto, utilizou-se o software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 15.0.

Os procedimentos estatísticos deste estudo foram: alfa de Cronbach, análise fatorial, teste *t* de Student e regressão logística, detalhados nos tópicos que se seguem.

## 5.2. Análise Fatorial

A análise fatorial foi realizada com as variáveis do estudo para obtenção de um número reduzido de fatores considerados determinantes das disparidades de gênero nas relações de trabalho.

Conforme exposto por Hair *et al.* (2005), o propósito principal da análise fatorial foi estudar a estrutura das inter-relações entre variáveis, definindo um conjunto de dimensões latentes comuns. Portanto constitui uma técnica utilizada para redução de dados, em pesquisas que trabalham com grande número de variáveis correlacionadas. A técnica é capaz de identificar poucos fatores que explicam as correlações de um conjunto de variáveis. Logo, tal técnica substitui o conjunto original de variáveis correlacionadas por um conjunto novo e menor de variáveis não correlacionadas, para análise multivariada subsequente (MAROCO, 2003; MINGOTI, 2005).

Um conjunto de procedimentos estatísticos é seguido para a realização de análise fatorial: a) determinação das correlações entre todas as variáveis; b) extração de fatores significativos e necessários à representação dos dados; c) transformação dos fatores, por intermédio do procedimento de rotação, como forma de torná-los interpretáveis; e d) construção dos escores fatoriais (MATTAR, 1998).

A determinação das correlações permite excluir aquelas variáveis que não admitem relações com as demais.

Para o cálculo dos fatores, utilizou-se o procedimento da análise dos componentes principais, por ser amplamente empregado na maioria dos estudos. Segundo Hair *et al.* (2005), o método de análise de componentes principais consiste em obter componentes (fatores) que são combinações lineares das variáveis originais, agrupando-se em cada fator as variáveis mais correlacionadas entre si e fazendo com que os fatores sejam ortogonais (independentes).

Para transformação dos fatores, rotação dos componentes principais, utilizou-se o método *Varimax*, que visa minimizar o número de variáveis altamente relacionadas com cada um dos fatores, facilitando a interpretação dos resultados, ou seja, de cada fator.

Através da multiplicação do valor padronizado da variável  $i$  pelo coeficiente do escore fatorial correspondente, obtém-se o escore fatorial. O  $j$ -ésimo fator,  $F_j$ , pode ser obtido pela equação adaptada de Manly (1994):

$$F_j = \sum_{i=1}^p W_{ji} X_i = W_{j1} X_1 + W_{j2} X_2 + \dots + W_{jp} X_p$$

em que os  $W_{ji}$  são os coeficientes dos escores fatoriais e  $p$ , o número de variáveis.

Para testar a adequabilidade do modelo de análise fatorial, utilizou-se a estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), e o teste de Bartlett. Zambrano e Lima (2004) definiram KMO como indicador que compara a magnitude do coeficiente de correlação observado com a magnitude do coeficiente de correlação parcial; esse indicador varia entre 0 e 1. Pequenos valores de KMO (abaixo de 0,50) indicam a não adequabilidade da análise. Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett serve para testar a hipótese nula de que a matriz de correlação é uma matriz-identidade. Se essa hipótese for rejeitada, a análise fatorial pode ser realizada (SALES, 1995).

### 5.3. Alfa de Cronbach

Depois da realização da análise fatorial, realizou-se o teste de confiabilidade de Alfa de Cronbach, a fim de validar os fatores extraídos.

Para garantir a qualidade da medição, então o refinamento e a validação empírica de constructos são importantes. Caso o constructo não seja testado empiricamente, se suas variáveis observáveis forem inválidas e não confiáveis a teoria não terá sustentabilidade, e as análises efetuadas poderão conduzir a inferências e conclusões incorretas (CARMINES; ZELLER, 1990; MALHOTRA; GROVER, 1998).

O teste de confiabilidade e validade de construto “Alfa de Cronbach” é uma “medida comumente utilizada de confiabilidade para um conjunto de dois ou mais indicadores de construto”, considerando-se que “nenhum item isolado é uma medida perfeita de um conceito” (HAIR *et al.*, 2008, p.111).

O alfa toma como referência a média do comportamento da variabilidade conjunta dos itens considerados, pressupondo que, para que um conjunto de variáveis descreva com fidelidade um conceito, seus itens devem ser fortemente correlacionados. O Alfa de Cronbach pode ser usado para determinar se três ou mais itens combinados em um único índice captam, de maneira coerente, o construto. Para se eleger um construto é preciso fundamentação teórica, pois somente com o entendimento das possíveis variáveis é possível aproximar-se da validade.

### 5.4. Teste *t* para Amostras Independentes

Depois da realização da análise fatorial e do Alfa de Cronbach, utilizou-se o teste *t* de Student para amostras independentes, com o propósito de identificar a existência de diferenças estatisticamente significativas dos grupos estudados, homens e mulheres.

De acordo com Hair Júnior *et al.* (2005), o teste *t* pode ser usado para testar uma hipótese que estabelece que as médias das variáveis associadas com duas amostras ou grupos independentes serão iguais; ele avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorreram por acaso ou se houve diferença verdadeira.

Segundo Stevenson (2001 *apud* COSTA, 2007), o objetivo dos testes de significância de médias é avaliar afirmações feitas a respeito de médias populacionais. De acordo com esse mesmo autor, nesse tipo de teste são exigidas duas amostras independentes, uma de cada população, e a hipótese nula pode ser a de que as duas populações têm médias iguais.

Neste estudo, aplicou-se o teste de médias de amostras independentes, considerando as seguintes hipóteses:

$H_0$ : homens e mulheres são iguais em cada dimensão pesquisada; e

$H_1$ : homens e mulheres não são iguais em cada dimensão pesquisada.

Na literatura podem ser encontrados diversos estudos que, como este, abarcam questões de gênero e que utilizaram o teste de médias para a análise de dados. Podem-se citar trabalhos como o de Menezes e Bispo Filho (2003) sobre diferenciais de rendimentos na ocupação, no qual se utilizou o teste  $t$  para verificar a existência ou não da diferença entre as médias dos rendimentos, cujas estatísticas  $t$  confirmaram tal fato.

Silveira (2006), em seu estudo intitulado “A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica”, verificou que as análises de variância dos dados referentes à importância atribuída a valores por homens e mulheres foram obtidas através de testes  $t$ .

Pode-se citar, também, o estudo de Romero (2006) sobre relações de gênero no contexto organizacional, que também utilizou como ferramenta de análise testes estatísticos para localizar diferenças entre médias, entre eles os testes  $t$  de Student, entre outros diversos estudos.

## **5.5. Regressão Logística**

O último procedimento realizado foi a regressão logística (modelo *Logit*) para verificar se os fatores apresentam poder preditivo em relação à amostra estudada. Então, a partir da regressão logística se pode verificar se os fatores são capazes de discriminar homens e mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, a variável dependente do modelo *Logit* foi representada pela variável sexo (homem e mulher), e as variáveis explicativas foram os fatores determinados pela análise fatorial.

Na técnica *Logit*, utilizou-se o método *Enter*, que, segundo Almeida e Siqueira (1997), não desconsidera nenhuma variável mesmo que exista correlação entre elas.

A análise de regressão é uma metodologia estatística que utiliza a relação entre duas ou mais variáveis, que podem ser quantitativas ou qualitativas, de tal forma que uma pode ser predita a partir de outra, ou outras (LOPES, 2004), ou seja, há razões para se supor uma relação de causa e efeito entre as variáveis (CALLEGARI-JACQUES, 2003).

De acordo com Oliveira (1997 *apud* SANTOS; FERREIRA, 2008), a regressão logística pertence ao grupo dos modelos estatísticos em que a variável explicada é, na verdade, uma variável qualitativa, ou, sendo quantitativa, dela apenas se pode observar manifestação de caráter qualitativo. Assim, esses modelos têm por objetivo a escolha entre duas alternativas objetivas, do tipo “sim ou não”, “existe ou não existe”, “isto ou aquilo”.

Ainda, conforme Wanderley *et al.* (2003), a regressão logística é um modelo estatístico no qual uma ou mais variáveis independentes são matematicamente combinadas para se criarem expectativas acerca da ocorrência ou não de determinado evento incerto, que é expresso sob a forma de uma variável dependente dicotômica.

Neste estudo, utilizou-se a regressão logística binomial, que consiste em um modelo econométrico de seleção qualitativa, uma vez que gera respostas de procedimentos qualitativos, do tipo presença ou ausência de determinado atributo (PINDYCK; RUBINFELD, 1998).

O Logit é baseado na função de probabilidade logística acumulada, a qual é especificada por:

$$P_i = F(Z_i) = F\left(\alpha + \sum_j \beta_j \times X_{ij}\right) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-\left(\alpha + \sum_j \beta_j \times X_{ij}\right)}}$$

1

Nessa equação,  $P_i$  é a probabilidade de ocorrência de um evento dada a ocorrência de  $X_{ij}$  na observação  $i$ , em que  $k$  é o número de observações,  $F(.)$  é a função-distribuição acumulada,  $\beta_j$  é o coeficiente da variável independente  $X_{ij}$  e  $Z_i$  é um índice contínuo teórico determinado pelas variáveis explicativas  $X_{ij}$ .

A partir de algumas transformações algébricas elementares sobre a equação (1), obtém-se:

$$LN\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = Z_i = \alpha + \sum_j \beta_j \times X_{ij}$$

2

A variável dependente da equação (2) é o logaritmo relacionado à probabilidade de ocorrência de determinado evento.

## **6. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **6.1. Extração dos Fatores Determinantes da Disparidade de Gênero nas Relações de Trabalho**

Os resultados da análise fatorial por componentes principais a que foram submetidas as variáveis passaram pelos testes de adequabilidade tanto de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) quanto do teste de esfericidade de Bartlett, cujo objetivo foi constatar a presença de correlações entre as variáveis, tendo os indicadores selecionados respondido positivamente aos testes, apresentando KMO de 0,897. De acordo com Hair *et al.* (2005), valores acima de 0,50 indicam que os dados são adequados à realização da análise fatorial.

Foi realizado um segundo teste, o de Esfericidade de Bartlett, que é baseado na distribuição estatística de “chi quadrado” e teste de hipótese (nula  $H_0$ ) de que a matriz de correlação é uma matriz-identidade (cuja diagonal é 1,0 e todas as outras são iguais a zero), isto é, que não há correlação entre as variáveis (HAIR *et al.*, 2005). Valores de significância maiores que 0,05 indicam que os dados não são adequados para esse método e que a hipótese nula não pode ser rejeitada. Já valores menores que o indicado permitem rejeitar a hipótese nula, e o método é viável (HAIR *et al.*, 2005). Neste estudo, o valor da significância do teste de Bartlett foi de 0,000, mostrando-se menor que 0,05, o que permite mais uma vez confirmar a possibilidade e adequação do método de análise fatorial para o tratamento dos dados.

A Tabela 1 mostra as cargas fatoriais, em que os coeficientes das colunas representam o relacionamento entre cada uma das variáveis e respectivos fatores.

Tabela 1 - Matriz de componentes após a rotação ortogonal pelo método *varimax*

Variáveis	Carga fatorial		
	Fator 1	Fator 2	Fator 3
E 1			0,942
E 1-3			0,800
E 8-10	0,874		
E 11-14	0,852		
E 15	0,830		
HT 14		0,856	
HT 15-39		0,785	
ET 2-4	0,837		
ET 5-9	0,844		
ET 10	0,795		
IMT 20-24		0,743	
IMT 25-29		0,875	
RS ½			0,765
RS ½ -1			0,714
RS 5-10	0,968		
RS 10-20	0,973		

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

A análise fatorial aplicada ao modelo possibilitou a extração de três fatores, que sintetizam as 16 variáveis utilizadas e juntamente com estas são capazes de explicar 97,03% da variância total do modelo (Tabela 2). Na Tabela 2 são apresentadas as raízes características (*eigenvalues*) e a variância total de cada fator.

Tabela 2 - Caracterização dos principais fatores extraídos pelo método dos componentes principais

<b>Fatores</b>	<b>Raiz característica</b>	<b>% de variância</b>	<b>% acumulada</b>
Fator 1	12,186	76,160	76,160
Fator 2	2,067	12,919	89,079
Fator 3	1,273	7,954	97,033

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

- Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho): assinala a capacitação profissional, materializada nos anos de estudo, tempo de permanência no trabalho e alta remuneração.

- Fator 2 (carga de trabalho menor e idade): assinala a idade de ingresso no mercado de trabalho entre 20 e 29 anos e carga horária de trabalho menor.

- Fator 3 (instrução e renda limitadas): caracteriza limitações das condições de trabalho, com baixos salários e baixa instrução.

## **6.2. Análise dos Constructos por Alfa de Cronbach**

Posto que a análise fatorial encontrou solução adequada para os construtos, procedeu-se ao cálculo da confiabilidade das medidas. Nessa fase, o objetivo foi identificar se os construtos produzem resultados coerentes em termos das medidas realizadas a partir de seus indicadores. Nesse aspecto, trata-se de uma tentativa de verificar se os dados possuem parcela considerável de variação que pode ser atribuída aos escores verdadeiros. A Tabela 3 demonstra a confiabilidade das escalas deste estudo.



Tabela 3 - Coeficientes Alfa de Cronbach dos fatores

<b>Construtos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho)	0,951
Fator 2 (carga de trabalho menor e idade)	0,767
Fator 3 (instrução e renda limitadas)	0,906

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os alfas de 0,951; 0,767; e 0,906, todos superiores a 0,600 – valor considerado mínimo para aceitação (HAIR *et al.*, 2005) – determinam que os constructos reflitam com confiabilidade os fenômenos investigados.

Confirmada a confiabilidade dos construtos, realizou-se uma análise descritiva dos fatores por gênero, objetivando determinar e caracterizar as disparidades entre homens e mulheres nas relações de trabalho.

Tabela 4 - Caracterização das disparidades de gênero

<b>Sexo</b>	<b>Fatores</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>
Homem	Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho)	-0,583	6,102	0,254	1,250
	Fator 2 (carga de trabalho menor e idade)	-1,173	0,136	-0,551	0,178
	Fator 3 (instrução e renda limitadas)	-1,007	1,762	-0,320	0,627
Mulher	Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho)	-1,094	2,404	-0,254	0,571
	Fator 2 (carga de trabalho menor e idade)	-0,514	4,584	0,551	1,170
	Fator 3 (instrução e renda limitadas)	-0,946	4,315	0,320	1,190

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Observa-se, nessa tabela, que os homens apresentam valores médios mais elevados nos escores fatoriais do fator 1, o que indica que eles possuem, em média, maior capacitação que as mulheres, representada por anos de estudo, maiores rendimentos e maior permanência no trabalho.

As mulheres apresentaram valores médios mais elevados nos fatores 2 e 3, em que o fator 2 exibe características positivas, como inserção no mercado de trabalho em fase adulta e regime de trabalho em carga horária dentro dos padrões determinados pelas leis trabalhistas. Embora esse fator seja aqui considerado como positivo, cabe um estudo mais detalhado a respeito dele, a fim de determinar o motivo da carga horária às vezes reduzida, opção ou imposição ou falta de oportunidade. Já o fator 3 pode ser considerado como negativo, pois trata da precariedade do trabalho, representado por baixa remuneração e baixa escolaridade.

Os resultados corroboram as afirmações de Montali (2006) de que a inserção dos membros familiares no mercado de trabalho, diante da precarização das relações laborais e do desemprego, é definida, por um lado, pelas características da organização das atividades econômicas e, por outro, pelos valores e padrões que regem as relações familiares e, mais especificamente, as de gênero. Observa-se, também, a confirmação da desigualdade salarial entre homens e mulheres, em que os homens possuem rendimentos superiores ao das mulheres, corroborando os resultados encontrados por Fontoura e Gonzalez (2009).

Podem ser identificadas disparidades de gênero nas relações de trabalho, discriminação verificada, principalmente, por meio da desigualdade salarial, como apontado por Son e Kakwani (2009).

### **6.3. Validação das Diferenças de Médias entre os Fatores**

A partir da análise fatorial foram verificadas diferenças entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Mas, de forma a validar a desigualdade entre homens e mulheres, optou-se por testar as diferenças de médias dos fatores pelo método de testes de médias.

Para testar a hipótese do fato de as variâncias de cada fator serem homogêneas nos dois grupos, utilizou-se o teste de Levene e para testar a hipótese de igualdade das

médias de cada fator nos dois grupos, sendo realizado o teste *t* de Student para amostras independentes (Tabela 5).

Tabela 5 - Teste *t* de amostras independentes

Variável	Diferença de médias	Intervalo de confiança (I.C - 95%)		<i>t</i>	Sig.
Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho)	0,508	0,136	0,881	2,719	0,008
Fator 2 (carga de trabalho menor e idade)	-1,102	-1,425	-0,779	-6,843	0,000
Fator 3 (instrução e renda limitadas)	-0,641	-1,005	-0,277	-3,501	0,001

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Pela significância do teste de “Levene”, que foi de 0,007 para o fator 1; 0,000 para o fator 2; e 0,001 para o fator 3, isto é, valores menores do que 0,05, podendo-se inferir que as variâncias são diferentes, rejeitando-se  $H_0$ .

Pelo teste *t* (Tabela 5), a significância foi de 0,008 para o fator 1; 0,000 para o fator 2; e 0,001 para o fator 3, sendo, então, valores menores que 0,05. Assim, rejeita-se  $H_0$ , admitindo-se que homens e mulheres são diferentes nas três dimensões estudadas.

É possível verificar ainda, por intermédio da Tabela 5, que a diferença de médias entre os fatores foi de 0,508; -1,102; e -0,641, podendo-se inferir também, com 95% de confiança, que a verdadeira diferença de médias entre homens e mulheres se encontra no intervalo de 0,136 a 0,881; -1,425 a -0,779; e -1,005 a -0,277, respectivamente para os fatores 1, 2 e 3.

Assim, esses resultados validam os encontrados na análise fatorial e reafirmam a desigualdade de gênero no mundo laboral apontada por Lima (2004) e Son e Kakwani (2009).

#### 6.4. Modelo Logit de Análise da Discriminação por Gênero

Por fim, foi realizada uma regressão logística para verificar se é possível prever, através dos fatores, a discriminação por gênero nas relações de trabalho, ou seja, prever homem ou mulher apenas pela discriminação dos fatores.

Conforme os resultados, pôde-se constatar que os coeficientes estimados, por meio do modelo, apresentaram ajustamento satisfatório. O  $R^2$  Nagelkerke (“pseudo- $R^2$ ”) resultou em 0,871, ou seja, 87,1% representam a proporção da variância da variável dependente, que é explicada pelas variáveis independentes. O nível de significância aferido pelo teste de Hosmer e Lemeshow foi de 19%, ou seja, maior que 5%; então, pode-se afirmar que existe associação positiva entre valores preditos e reais.

Pela Tabela 6 é possível observar que a significância dos fatores foi menor do que 5%, podendo-se afirmar, dessa forma, que os fatores se ajustam adequadamente ao modelo.

Tabela 6 - Fatores do modelo de previsão de discriminação de homens e mulheres nas relações de trabalho

Fatores	Coefficiente estimado	Erro-padrão	Significância
Fator 1 (capacitação e estabilidade no trabalho)	-5,986	1,891	0,002
Fator 2 (carga de trabalho menor e idade)	18,256	4,651	0,000
Fator 3 (instrução e renda limitadas)	-3,580	1,497	0,017
Constante	4,058	1,412	0,004

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Confirmando as expectativas, através do resultado do modelo se verifica que o aumento em capacitação e estabilidade no trabalho (fator 1) reduz a chance de ocorrer discriminação de gênero nas relações laborais. No entanto, é possível perceber que o aumento da carga de atividade e da idade (fator 2) eleva a probabilidade de ocorrer disparidade de gênero no mercado de trabalho. E, ainda, o aumento de instrução e renda

limitadas (fator 3) diminui a chance de ocorrerem diferenças de gênero nas relações laborais.

Esses resultados vão de encontro aos de Ladeira *et al.* (2003), que afirmaram que a disponibilidade feminina para o trabalho remunerado é determinada por características pessoais, como a idade e a escolaridade. Em contrapartida, apontam, também, que o investimento em capacitação diminui a chance de ocorrerem disparidades nas relações de trabalho e, dessa forma, não corroboram os dizeres de Lima (2004), que pontuou que, mesmo com maior escolaridade, as mulheres recebem salários mais baixos que os dos homens.

Por intermédio da Tabela 7 é possível observar que os fatores descritos pelo modelo foram capazes de prever 94,44% da ocorrência de homens e 92,59% de mulheres. Dessa forma, o poder total de previsão do modelo foi de 93,5%, o que confirma ser este importante para discriminar homens e mulheres nas relações de trabalho, ou seja, no mercado laboral existem variáveis que discriminam homens e mulheres.

Tabela 7 - Previsões do modelo de probabilidade de discriminação de homens e mulheres nas relações de trabalho

Observações reais	Previsões		
	Homem	Mulher	Percentual de acerto
Homem	51*	3**	94,44
Mulher	4**	50*	92,59
Total			93,52

\*Previsão correta  
\*\*Previsão incorreta

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Cabe ressaltar que os resultados encontrados neste estudo corroboram os achados do estudo de Sachsida e Loureiro (1998), que também fizeram uso da técnica da regressão e, ainda, do método de elasticidade de substituição e apontaram a existência de discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho, no período de 1986 a 1996.

Nesse mesmo escopo, o estudo de Caetano e Maas (2009), que teve por objetivo analisar a inserção ocupacional da população ocupada residente em áreas urbanas no Brasil, com ênfase nas diferenças de gênero nos anos de 1996, 2001 e 2006, também fez uso do modelo logístico. A variável dependente do modelo foi composta por informações sobre posição na ocupação, classificação da ocupação, rendimento mensal em salários mínimos e tempo de permanência no trabalho, tendo sido ajustado um modelo para cada sexo.

Os resultados do estudo supracitado evidenciam que tipo de família, posição na família e realização de afazeres domésticos são fatores que estão relacionados à chance de mulheres, quando comparadas aos homens, possuírem trabalho mais precário.

## **7. CONCLUSÕES**

Este estudo buscou analisar as disparidades de gênero nas relações de trabalho em todas as unidades da Federação do Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD dos anos de 2007 e 2008.

Foi possível a identificação de três fatores determinantes dessa disparidade: Capacitação e estabilidade no trabalho; Carga de trabalho menor e idade; e Instrução e renda limitadas. Tais fatores foram capazes de prever o sexo dos indivíduos, com percentual de acerto de 93,5% dos casos, o que comprova que possuem forte relação com as disparidades de gênero nas relações laborais.

Ficou evidente a existência de disparidades de gênero nas relações de trabalho, principalmente no quesito salarial. As mulheres encontram-se em situação de inferioridade nessas relações quando comparadas aos homens, com baixos salários e com instrução menor, enquanto estes possuem, em geral, maior instrução, estabilidade no emprego e maiores salários.

A incorporação das dimensões de gênero em uma política pública é uma necessidade para melhorar a situação das mulheres no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que a redução da pobreza só poderá ser atingida à medida que se elevar o número das pessoas, em cada família, que tenham acesso a um serviço remunerado e decente. Esse objetivo só poderá ser atingido quando melhorarem as condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho, tanto em rendimentos quanto ao acesso à capacitação e formação profissionais.

Espera-se que os dados e conclusões deste estudo sirvam de ferramenta orientadora para que gestores públicos possam elaborar políticas que visem minimizar essas disparidades, tornando as relações de trabalho mais igualitárias.

## 8. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. C.; SIQUEIRA, J. O. Comparação entre regressão logística e redes neurais na previsão de falência de bancos brasileiros. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE REDES NEURAIAS, 3., 1997, Florianópolis. p. 1-6. Disponível em: <<http://www.fundacaofia.com.br/proinfo/artigos/Florianopolis.PDF>>. Acesso em: 05 jan. 2010.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, p. 537-572, 2007.

CAETANO, A. J.; MAAS, L. W. D. **Entre a família e o trabalho**: uma análise da qualidade da inserção ocupacional no Brasil urbano sob uma perspectiva de gênero, 1996-2006. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2009. (Texto para discussão n.º. 374).

CALLEGARI-JACQUES, S. M. **Bioestatística**: princípios e aplicações. Porto Alegre: Artmed, 2003.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CARMINES, E. G.; ZELLER, R. A. **Reliability and validity assessment**. New York: Sage, 1990.

COSTA, Rodrigo Diego de Mattos. **Um modelo de previsão de insolvência para bancos privados nacionais**. 2007. 44 f. Monografia (Conclusão do curso de Matemática Aplicada a Negócios) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto e Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. **Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade**. Boletim Mercado de Trabalho. Brasília: Ipea, n. 41, p. 21-26, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 162 p.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p.369-384, jul./sept. 2005.

HAIR JUNIOR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Trad. por Adonai S. Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004.

LADEIRA, K. F.; LORETO, M. D. S.; SILVA, N. M.; FOGAÇA, A. Estratégias de conciliação e os fatores associados à dupla jornada do trabalho feminino. **Oikos**, Viçosa, MG, v. 14, n. 1, p. 33-45, 2003.

LEME, C.; WAJNMAN, S. Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo. In: HENRIQUES, R. M. (Org.). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. E. A. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008.

LIMA, M. E. B. A dimensão do trabalho e da cidadania das mulheres no mercado globalizado. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V. (Orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004. 144 p.

LOPES, J. **Regressão linear múltipla (MLR)**. 2004. Disponível em: <<http://bsel.ist.utl.pt/2007/PortalQuimiometria/Contents/mlr/node1.html>>. Acessado em: 1º dez. 2009.

MALHOTRA, M. K.; GROVER, V. An assessment of survey research in POM: from constructs to theory. **Journal of Operations Management**, n. 16, p. 407-425, 1998.

MANLY, B. F. J. **Multivariate statistical methods**. 2. ed. New York: Chapman & Hall, 1994. 214 p.

MAROCO, J. **Análise estatística**. Lisboa: Sílabo, 2003. 508 p.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1998.

MATOS, M. A democracia não deveria parar na porta de casa: a criação dos índices de tradicionalismo e de destradicionalização de gênero no Brasil. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Org.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

MENEZES, Wilson Ferreira; BISPO FILHO, Leormínio M. Diferenciais de rendimentos na ocupação não-registrada de Salvador. **Bahia Análise & Dados: Retrospectiva 2003**, SEI, Salvador, v.13, n. 3, dez. 2003.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005. 297 p.



MONTALI, L. Provedoras e co-provedoras: mulheres cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 23, p. 223-245, 2006.

PEREIRA, H. **Responsabilidade dividida**. Canal Rh em revista. n.70, 2009. Disponível em: <[http://www.canalrh.com.br/revista/revista\\_artigo.asp?o=%7BA33A8C4C-205D-4B06-B087-00404895A81E%7D](http://www.canalrh.com.br/revista/revista_artigo.asp?o=%7BA33A8C4C-205D-4B06-B087-00404895A81E%7D)>. Acesso em: 18 dez. 2009.

PINDYCK, Robert S.; RUBINFELD, Daniel L. **Econometria: modelos e previsões**. São Paulo: Ed. Campus, 1998.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Relações de gênero no contexto organizacional**, CAESURA, ULBRA, Canoas, n. 28, p. 99-111, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.editoradaulbra.com.br>>. Acesso em: 06 jan. 2010.

SACHSIDA, A.; LOUREIRO, P. R. **Homens x mulheres: substitutos ou complementares no mercado de trabalho?** Brasília: IPEA, 1998.

SALES, M. F. P. **Condicionantes da sustentabilidade do setor agrícola do Estado do Pará**. 1995. 120 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Viçosa, 1995.

SANTOS, L. M.; FERREIRA, M. A. Investigação dos fatores condicionantes do capital de giro em micro e pequenas empresas: uma abordagem por grupos estratégicos. **Revista de Negócios**, v. 13, p. 51-66, 2008.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **REGE-USP**, v.13, p.77-91, 2006.

SON, H. H.; KAKWANI, N. **Diferenças salariais por gênero ao longo da vida laboral**. Centro Internacional de Pobreza, n. 20, 2008. Disponível em: <<http://www.undp-povertycentre.org/pub/port/IPCOnePager20.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2009.

SORJ, B. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

WANDERLEY, C. A.; MEIRA, J. M.; SOUZA, B. C. Utilização da regressão logística para determinar as características das empresas que adotam o *Balanced Scorecard*. In: ENCONTRO DA ANPAD – EnANPAD, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia, SP, 2003.

ZAMBRANO, C.; LIMA, J. E. Análise estatística multivariada de dados socioeconômicos. In: SANTOS, M. L.; VIEIRA, W. C. (org.) **Métodos quantitativos em economia**. Viçosa, Editora UFV, 2004. 653p.

\*Recebido em 23 de setembro de 2011 Aceito em 18 de outubro de 2011.