

de Barros, Ricardo Paes; Corseuil, Carlos Henrique; dos Santos, Daniel Domingues;
Firpo, Sergio

Working Paper

Inserção no mercado de trabalho: Diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar

Texto para Discussão, No. 796

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: de Barros, Ricardo Paes; Corseuil, Carlos Henrique; dos Santos, Daniel Domingues; Firpo, Sergio (2001) : Inserção no mercado de trabalho: Diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar, Texto para Discussão, No. 796, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295097>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 796

**INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
DIFERENÇAS POR SEXO E CONSEQÜÊNCIAS
SOBRE O BEM-ESTAR***

Ricardo Paes de Barros**
Carlos Henrique Corseuil**
Daniel Domingues dos Santos***
Sérgio Pinheiro Firpo****

Rio de Janeiro, junho de 2001

* Os autores agradecem a Wilson Morgado, Rodrigo Dias e, em especial, a Roberta Guedes pelo dedicado trabalho de programação. Além destes, foram de suma importância os comentários feitos por Francisco León e pelos pareceristas anônimos da *Revista de Econometria*.

** Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.

*** Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA e da PUC/RJ.

**** Da UC Berkeley.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

Martus Tavares - Ministro

Guilherme Dias - Secretário Executivo



Presidente

Roberto Borges Martins

DIRETORIA

Eustáquio José Reis

Gustavo Maia Gomes

Hubimaier Cantuária Santiago

Luís Fernando Tironi

Murilo Lôbo

Ricardo Paes de Barros

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais e disponibiliza, para a sociedade, elementos necessários ao conhecimento e à solução dos problemas econômicos e sociais do país. Inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro são formulados a partir de estudos e pesquisas realizados pelas equipes de especialistas do IPEA.

Texto para Discussão tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

Tiragem: 103 exemplares

DIVISÃO EDITORIAL

Supervisão Editorial: Helena Rodarte Costa Valente

Revisão: Alessandra Senna Volkert (estagiária), André Pinheiro, Elisabete de Carvalho Soares, Lucia Duarte Moreira,

Luiz Carlos Palhares e Miriam Nunes da Fonseca

Editoração: Carlos Henrique Santos Vianna, Rafael Luzente de Lima, Roberto das Chagas Campos e Ruy Azeredo de

Menezes (estagiário)

Divulgação: Libanete de Souza Rodrigues e Raul José Cordeiro Lemos

Reprodução Gráfica: Cláudio de Souza e Edson Soares

Rio de Janeiro - RJ

Av. Presidente Antonio Carlos, 51, 14º andar - CEP 20020-010

Tels.: (0xx21) 3804-8116 / 8118 – Fax: (0xx21) 220-5533

Caixa Postal: 2672 – E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília - DF

SBS. Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES, 10º andar - CEP 70076-900

Tels.: (0xx61) 3315-5336 / 5439 – Fax: (0xx61) 315-5314

Caixa Postal: 03784 – E-mail: editbsb@ipea.gov.br

Home page: <http://www.ipea.gov.br>

ISSN 1415-4765

© IPEA, 2000

É permitida a reprodução deste texto, desde que obrigatoriamente citada a fonte.

Reproduções para fins comerciais são rigorosamente proibidas.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 - INTRODUÇÃO	1
2 - UMA BREVE DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA INSERÇÃO FEMININA E DOS DIFERENCIAIS POR GÊNERO.....	2
3 - METODOLOGIA	7
3.1 - Simulações	8
4 - ANÁLISE DOS RESULTADOS	11
4.1 - Preliminares Empíricos	11
4.2 - Resultados das Simulações	17
5 - CONCLUSÕES.....	23
APÊNDICE	24
BIBLIOGRAFIA	26

RESUMO

No período recente, a participação das mulheres na força de trabalho tem melhorado rapidamente, de maneira quantitativa e qualitativa, em resposta a mudanças culturais e econômicas. No Brasil, diversos autores têm apontado que as mulheres apresentam nível educacional médio superior ao dos homens, o que deveria resultar, *caeteris paribus*, em melhores oportunidades de emprego. Essa previsão não é, contudo, verificada empiricamente, resultando numa perda de bem-estar. A mensuração dessa perda é o objeto desta investigação, e será feita através de um exercício contrafactual em que são oferecidas às mulheres chances semelhantes às dos homens no mercado de trabalho. Os resultados, todavia, revelam que a melhora no padrão de inserção feminino no mercado de trabalho tem efeitos bastante limitados sobre o bem-estar familiar.

ABSTRACT

In the recent period, the qualitative dimension of the women participation in the labor force has improved quickly, in response to cultural and economic changes. In Brazil, many authors have pointed that women have a higher level of schooling than men, which should result, *caeteris paribus*, in better professional opportunities. However people claim that it is not observed neither in Brazil nor anywhere else, which results in a welfare loss. It's interesting to study how the welfare would change if the women and men have the same chances in the job market. In this paper, we propose how to simulate this hypothetical world. We found that the increase in the women's participation in the labor market would generate just an insignificant effect over the familiar welfare.

1 - INTRODUÇÃO

Diversos estudos têm constatado que a forma de inserção no mercado de trabalho entre homens e mulheres é significativamente diferente. Em primeiro lugar, observa-se a existência de significativos diferenciais salariais entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de comparar pessoas com mesmo nível de qualificação, ocupando postos de trabalho semelhantes e vivendo na mesma região [Cavaliere e Fernandes (1998) e Barros, Ramos e Santos (1992)]. Além de ser melhor remunerados por hora, os homens tendem a cumprir uma jornada maior de trabalho, ampliando a diferença de renda mensurada. Finalmente, constata-se a presença de elevado grau de segregação ocupacional, isto é, a maioria das ocupações tende a ser preenchida majoritariamente por homens ou mulheres, sendo raros os casos de ocupações mistas. Na medida em que as ocupações típicas de ambos os sexos são de qualidade diferente, surge mais um fator gerador de diferenças de renda. A existência de tais diferenças no tipo de inserção no mercado de trabalho pode acarretar, além disso, um custo em termos de eficiência para a sociedade na medida em que as mulheres, por sua dotação de capital humano, poderiam estar ocupando melhores postos de trabalho e atingindo níveis superiores de produtividade, obtendo assim maiores rendimentos.

Tomando a renda como indicador de bem-estar, há, portanto, indícios de que o tratamento diferenciado entre homens e mulheres no mercado de trabalho pode estar levando a uma sensível perda de bem-estar. A mensuração desta eventual perda de bem-estar para a região metropolitana de São Paulo constitui o foco deste artigo.

Especificamente, estaremos interessados em estimar como a redução das disparidades no tratamento dispensado a homens e mulheres no mercado de trabalho afetaria *a)* o nível de pobreza e a distribuição de bem-estar na sociedade; e *b)* o nível de insuficiência e a distribuição da capacidade de geração de renda na força de trabalho.

Embora estejam relacionados, os impactos da inserção feminina no mercado de trabalho sobre a distribuição de bem-estar e sobre a distribuição da capacidade de geração de renda podem ser bastante distintos. Na medida em que os membros de uma família repartam seus recursos de forma equitativa, o bem-estar de um membro qualquer da família depende apenas da renda *per capita* familiar. Assim, a importância de sua própria renda sobre o bem-estar limita-se à influência dessa renda sobre a renda total da família. Como em geral homens e mulheres tendem a conviver em famílias, o tratamento desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, que tanto impacto tem sobre a distribuição da capacidade de geração de renda, pode ter pouco impacto sobre a distribuição de bem-estar.

O estudo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução. A Seção 2 descreve a natureza da inserção feminina no mercado de trabalho no Brasil. A metodologia empregada para estimarmos os efeitos de transformações na inserção da mulher no mercado de trabalho sobre sua capacidade de gerar renda e sobre o

nível de bem-estar da sociedade está descrita na Seção 3. A Seção 4 consiste em uma apresentação dos resultados. A Seção 5 resume as principais conclusões.

2 - UMA BREVE DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA INSERÇÃO FEMININA E DOS DIFERENCIAIS POR GÊNERO

- *Preliminares Teóricos*

Em geral, diferenças de inserção no mercado de trabalho costumam ser justificadas por diferenças de características produtivas entre os trabalhadores. Assim, trabalhadores mais educados ou com mais experiência tendem a ocupar melhores postos de trabalho pois possuem maior estoque de capital humano. No caso dos diferenciais homem-mulher, contudo, observa-se que: *a)* há pouca distinção de experiência; *b)* as mulheres são sensivelmente mais escolarizadas; e *c)* não obstante, os homens têm obtido melhores condições de trabalho.

A diferença na forma de inserção de mulheres e homens com mesmas características produtivas no mercado de trabalho pode ocorrer por três motivos. Em primeiro lugar, o custo de oportunidade do tempo utilizado para trabalhar pode diferir para homens e mulheres. Este é o caso se, por restrições socioculturais, biológicas ou de preferências homens e mulheres, valorarem de modo distinto a parcela de seu tempo gasta em atividades não-laborais (por exemplo, as mulheres com filhos recém-nascidos podem fazer questão de amamentá-los, por questões culturais os homens podem ter maior aversão a atividades domésticas etc.). Das diversas dimensões da inserção no mercado de trabalho, essa explicação deve afetar principalmente diferenças na propensão a participar do mercado de trabalho e na jornada de trabalho média entre homens e mulheres.¹

Em segundo lugar, diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser fruto de discriminação pura e simples. A discriminação é definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais. Parte do princípio de que sexo não é uma característica produtiva do indivíduo nem está correlacionada a outras características produtivas² e de que homens e mulheres são substitutos perfeitos no processo produtivo [Becker (1957)]. Assim, quaisquer diferenças de tratamento alheias às diferenças de preferências entre homens e mulheres pode ser chamada de discriminação. A discriminação, contudo, tende a desaparecer conforme as firmas adotem comportamento maximizador de lucros, uma vez que na presença de discriminação há sempre a possibilidade de que sejam

¹ Observe-se, contudo, que as decisões sobre participar ou não do mercado de trabalho e duração da jornada dependem do confronto individual entre o retorno esperado do tempo em atividades laborais e o custo de oportunidade desse mesmo tempo em outras atividades. Assim sendo, na presença de discriminação por sexo ou de não-substituibilidade entre as mãos-de-obra masculina e feminina, o salário esperado das mulheres caso decidam participar do mercado de trabalho pode ser distinto do salário dos homens. Portanto, diferenciais de jornada de trabalho e taxa de participação não podem ser plenamente explicados por diferenças de preferências.

² Especialmente as não-observáveis, no caso de estudos empíricos.

contratados trabalhadores igualmente produtivos por salários menores. Dessa forma, é provável que ao longo do tempo a qualidade dos postos de trabalho femininos seja semelhante à dos homens. Credo nessa possibilidade, os resultados obtidos neste estudo podem ser interpretados também como um cenário plausível para um futuro próximo.

Finalmente, as mãos-de-obra de homens e mulheres podem ser vistas pelas firmas como diferentes fatores de produção. Nesse caso, a produtividade e a quantidade demandada de homens e mulheres com idêntico estoque de capital humano podem diferir segundo o grau de complementaridade com os demais fatores de produção. Este argumento é controverso, porquanto possa ser interpretado como sexista. De fato, ainda que existam ocupações exclusivamente masculinas ou femininas, acredita-se que sejam parcela ínfima do total de vagas disponíveis, e que não afetem significativamente o mercado de trabalho. Sachsida e Loureiro (1998) estimam uma elasticidade-preço cruzada da demanda por trabalho feminino negativa (o que significa que um aumento do salário médio dos homens causa redução no nível de emprego das mulheres), sugerindo complementaridade no mercado de trabalho formal brasileiro para todos os níveis educacionais. Os autores, contudo, interpretam esse resultado como evidência da discriminação no mercado de trabalho: homens e mulheres seriam de fato substitutos mas as firmas, num gesto discriminatório, não os tratariam como tal.

- *O Cenário do Mercado de Trabalho Brasileiro*

O Brasil está passando por profundas transformações econômicas e culturais ao longo das últimas duas décadas, num processo que tem como uma de suas características a crescente valorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho melhora tanto quantitativamente, via aumento da taxa de participação feminina, como qualitativamente, através do acesso a melhores postos de trabalho, antes reservados aos homens.

No que se refere à dimensão quantitativa, Barros *et alii* (1999) mostram que a participação feminina tem aumentado cerca de 15 pontos percentuais por década no Brasil.³

Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho, a proporção das mulheres em idade ativa engajadas ou buscando engajar-se em atividades econômicas é ainda bem inferior à masculina. De fato, como mostra a Tabela 1, a taxa de participação feminina em São Paulo permanecia, no triênio 1996/98, em média 28 pontos percentuais abaixo da masculina.

³ Este resultado se refere à comparação da participação de mulheres de mesma idade em diferentes coortes de nascimento.

Tabela 1

Proporção da População Ocupada por Grupo Ocupacional e Sexo

Grupo	Homem	Mulher
Comerciante Ambulante	13,78	15,18
Comércio Varejista e Atacadista	8,47	1,35
Construção Civil	10,27	0,11
Serviços Financeiros, Corretagem e Seguros	1,68	1,30
Serviços de Barbearia e Beleza	0,42	2,38
Serviços Domésticos	0,60	14,19
Serviços de Hotel, Bares e Restaurantes	2,64	5,44
Serviços Públicos	4,18	11,33
Esporte e Cultura	1,37	1,40
Confecção de Vestuário e Calçados	0,62	5,22
Extrativismo	0,26	0,09
Indústria de Alimentação e Fumo	0,15	0,11
Indústria de Cerâmica, Artigos de Borracha, Cimento e Madeira	2,81	0,48
Indústria Eletroeletrônica	0,30	0,35
Indústria Gráfica e Papel	1,14	0,53
Indústria Metalúrgica	6,91	0,57
Indústria Têxtil	0,45	0,41
Ocupações Genéricas de Produção	19,12	26,71
Trabalhadores Braçais	13,93	4,94
Outros	10,92	7,91

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Proporção da População Ocupada por Jornada de Trabalho

Jornada	Homem	Mulher
Menor que 30 Horas Semanais	6,38	14,63
Menor que 32 Horas Semanais	9,63	22,74
Menor que 36 Horas Semanais	12,70	26,61
Menor que 40 Horas Semanais	15,05	29,66
Média da Jornada de Trabalho Semanal	43,43	38,98

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Entre as pessoas economicamente ativas parece não existir grandes diferenças quanto ao acesso a postos de trabalho. As diferenças na taxa de desemprego por gênero são limitadas (6,7% entre as mulheres e 8% entre os homens), embora a duração média do desemprego seja bem superior entre as mulheres (10,5 meses) que entre os homens (6,9 meses). No entanto, como esse fenômeno é função não apenas da oferta de postos de trabalho mas também do nível de exigência desse grupo para aceitar as ofertas disponíveis, é difícil interpretar uma duração maior do desemprego como evidência de uma deficiência maior na oferta de postos de trabalho.

Uma dimensão em que as diferenças por gênero são acentuadas no mercado de trabalho é a duração da jornada. Enquanto cerca de 30% das mulheres trabalham efetivamente menos de 40 horas por semana, entre os homens esse número chega

a apenas 15%, fazendo com que a jornada semanal média de trabalho das mulheres ocupadas seja cerca de cinco horas inferior à dos homens. Essa diferença tem um importante impacto sobre o potencial de geração de renda das mulheres, mas é difícil saber se é resultado de uma escolha das mulheres por uma jornada menor de trabalho ou um impedimento imposto pelo mercado de trabalho ou outros fatores além do seu controle.

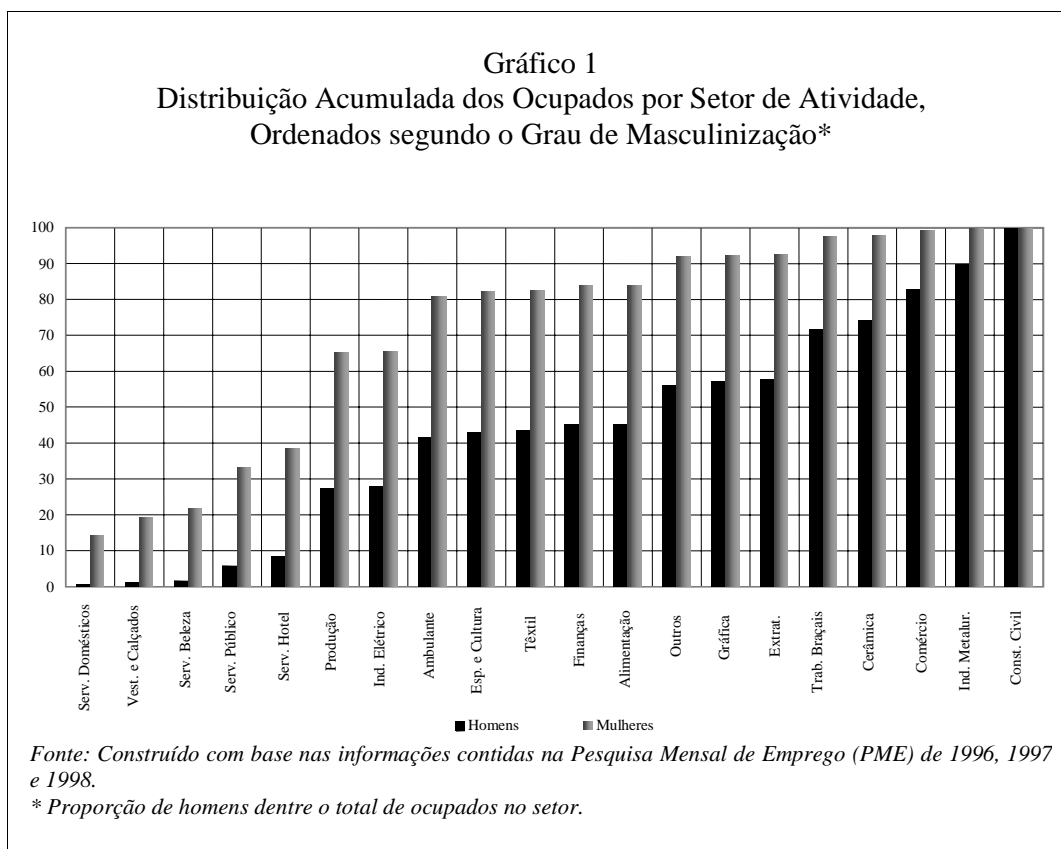
No caso de diferenças na qualidade dos postos de trabalho ocupados por homens e mulheres, grande parte dos estudos tem se dedicado a mensurar o impacto da discriminação por sexo sobre o diferencial controlado de rendimentos dos indivíduos. Comparando pessoas com características produtivas semelhantes, que já decidiram participar do mercado de trabalho e estão ocupadas em postos de trabalho parecidos no Brasil metropolitano, Cavalieri e Fernandes (1998) verificam que os homens recebem salários 60% superiores aos das mulheres. Os autores encontram ainda que esta diferença é maior entre não-brancos do que entre brancos e tende a declinar conforme aumenta a escolaridade dos trabalhadores em questão. A origem dos diferenciais salariais por gênero tem sido investigada em diversos estudos recentes. Supondo que a renda (pessoal ou familiar) seja uma medida aceitável de bem-estar, estudos sobre a natureza dos diferenciais salariais revelam informações importantes sobre os determinantes do bem-estar. Em particular, os autores têm concentrado a atenção em saber: *a*) se há segregação ocupacional no mercado de trabalho, isto é, se há postos de trabalho tipicamente masculinos ou femininos em que membros do sexo oposto não têm acesso; *b*) se a segregação ocupacional produz diferenças salariais, ou seja, se ocupações predominantemente masculinas são em média melhor remuneradas que as femininas (a que chamaremos de diferenças interocupacionais); e *c*) se as diferenças salariais se concentram no interior das ocupações (diferencial intra-ocupacional).

O Gráfico 1 descreve a evolução do diferencial salarial entre homens e mulheres com características produtivas semelhantes no período recente para o Brasil, e mostra que, ainda que esse diferencial seja elevado, sua magnitude vem decrescendo ao longo do tempo, tendo diminuído cerca de 18% entre 1981 e 1998.

Hermeto (1998) encontra um elevado grau de segregação ocupacional para o Brasil como um todo (aproximadamente 40% das mulheres ocupadas precisariam ser realocadas entre ocupações para que sua estrutura ocupacional se igualasse à dos homens), e acrescenta que este grau tem se alterado pouco ao longo do tempo. Melo (1999), utilizando outra classificação ocupacional, diverge deste último resultado, mostrando que as mulheres têm passado a ocupar postos até então predominantemente masculinos, ainda que a estrutura ocupacional permaneça sendo muito distinta.

Barros, Ramos e Santos (1992), analisando dados do Brasil urbano na década de 80, concluem que, a despeito da presença de segregação ocupacional, as ocupações com mais alto grau de feminização não apresentam necessariamente salários médios mais baixos que as ocupações masculinas. Os diferenciais

salariais por gênero seriam, desse modo, concentrados muito mais no interior das ocupações (intra-ocupações) do que entre ocupações. Neste mesmo estudo, os autores mostram que nem a idade nem a escolaridade ajudam a explicar o diferencial salarial intra-ocupacional por gênero, e que o principal determinante deste diferencial é a posição na ocupação do indivíduo (em particular, as trabalhadoras informais — empregadas não-registradas ou trabalhadoras por conta própria — apresentam dificuldades maiores de obter remunerações próximo à dos homens).



Barros, Machado e Mendonça (1997) confirmam a existência de nítida segregação ocupacional na região metropolitana de São Paulo,⁴ com as mulheres super-representadas nas ocupações com menor média salarial. Neste estudo, a estratégia ocupacional mostrou ser fator especialmente importante na determinação salarial de indivíduos com baixa escolaridade, representando importante papel na probabilidade de pobreza dos mesmos. Finalmente, os autores constataam que as diferenças salariais intra-ocupacionais representam cerca de 1/3 do diferencial salarial total por sexo.

Num outro tipo de abordagem, Camargo e Serrano (1983) também defendem que a discriminação estaria vinculada à segregação ocupacional, porque as firmas

⁴ O período estudado pelos autores compreende os anos de 1983 a 1993.

grandes e com carreiras mais bem estruturadas preferem contratar homens do que mulheres, restringindo o acesso das últimas às melhores vagas.

3 - METODOLOGIA

A metodologia empregada para captar o efeito da mudança da inserção da mulher no mercado de trabalho consiste em exercícios contrafactuais não-paramétricos. Nesses exercícios, comparamos as distribuições do bem-estar e da capacidade de geração da renda da sociedade, estimadas quando simulamos uma alteração na forma de inserção da mulher no mercado de trabalho, com os níveis originais.

Esse procedimento demanda três tipos de informação para ser implementado. Em primeiro lugar definir bem-estar e capacidade de geração de renda é essencial para nossa análise. Em segundo, é necessário determinar qual a forma de inserção das mulheres permite melhor aproveitamento de seu capital humano. Por fim, é necessário dispor de variáveis que permitam mensurar a forma de inserção feminina no mercado de trabalho.

Para efeitos deste trabalho o bem-estar de um indivíduo estará sempre associado à renda familiar *per capita* proveniente de todos os trabalhos de todos os membros da família⁵ a que esse indivíduo pertence. Já a capacidade de geração de renda desse mesmo indivíduo será representada pela renda do seu trabalho principal.⁶ Índices de insuficiência e desigualdade obtidos a partir da distribuição desses atributos serão usados como indicadores de capacidade de renda e do bem-estar de uma sociedade.

De forma complementar admitiremos que as condições que prevalecem atualmente para os homens constituem uma aproximação adequada do padrão potencial de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Finalmente, a inserção da mulher no mercado de trabalho será descrita por seu salário horário, jornada de trabalho e estrutura ocupacional.

Portanto estimaremos resultados para insuficiência e desigualdade de renda relacionados a situações simuladas em que as mulheres experimentam jornadas de trabalho, estrutura ocupacional e níveis de salário próximo aos dos homens.

Para isolar o efeito sobre o nível de rendimento de alterações no padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho lidaremos com o nível de renda controlado pelo nível de escolaridade e o grupo ocupacional do indivíduo. Outras características são freqüentemente analisadas em estudos sobre determinação de

⁵ Por limitação da base de dados utilizada neste trabalho não podemos considerar renda proveniente de outras fontes que não seja o trabalho. Também não é considerada a renda do trabalho de indivíduos com idade inferior a 10 anos.

⁶ Considerar somente o trabalho principal é conveniente porque permite simular situações em que as mulheres possam ocupar postos de trabalho semelhantes aos homens, como no caso da simulação (c), descrita mais adiante.

salário, porém essas têm sido apontadas como duas das mais relevantes.⁷ Observe-se, contudo, que a maioria das variáveis que poderiam ser utilizadas para controle do salário está implicitamente contida na análise. É o caso, por exemplo, do sexo (já que a simulação é feita sobre mulheres e homens separadamente), localização geográfica (pois trabalha-se somente com a região metropolitana de São Paulo) e grupo ocupacional (fruto de uma das simulações). A grande vantagem dessa metodologia é a ausência de qualquer hipótese quanto à forma funcional que relaciona o salário com suas variáveis explicativas. Nesse caso estaremos estimando qual o impacto em termos de bem-estar para a sociedade paulistana de um novo padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho, mantidos constantes seus diferenciais em relação ao homem em termos educacionais.

3.1 - Simulações

Foram feitas três simulações de como se comportariam indicadores de desigualdade e pobreza⁸ no caso em que:

a) o salário horário das mulheres se aproximasse ao dos homens com ocupação e nível educacional semelhantes;

b) o salário horário e a jornada de trabalho das mulheres se aproximassem aos dos homens com ocupação e nível educacional semelhantes; e

c) o salário horário, a jornada de trabalho e a estrutura ocupacional das mulheres se aproximassem aos dos homens. A distribuição de renda resultante da simulação (b) serve como ponto de partida para a (c).

As simulações (a) e (b) consistem basicamente na transposição das curvas de retorno à educação dos homens para as mulheres,⁹ controlado pelo grupo ocupacional. No caso da simulação (a), o rendimento associado ao nível educacional é medido pelos diferenciais de salário horário, enquanto na simulação (b) é medido pela renda. Como tanto o salário horário quanto a jornada de trabalho são maiores para os homens do que para as mulheres, as simulações servem para identificar a importância relativa de uma e de outra variável sobre o bem-estar. Observe-se que nesta transposição tanto o intercepto quanto as taxas de retorno à educação são alterados. O controle por grupo ocupacional elimina o efeito da desigualdade salarial entre pessoas com mesma escolaridade no interior das ocupações, fazendo com que o resultado dessas simulações reflita o impacto das

⁷ Ver Ramos e Vieira (1996), Fernandes (1996), Barros e Ferreira (1999), Cavalieri e Fernandes (1998), Barros e Reis (1989), entre outros.

⁸ O termo pobreza é usado aqui por simplicidade, apesar de ser pouco rigoroso. Mais adiante discutiremos este ponto em detalhe (nota de rodapé nº 9).

⁹ A curva de retorno à educação é uma função que associa o rendimento individual ao nível de escolaridade. A inclinação dessa curva num ponto fornece a taxa de retorno de um investimento marginal em capital humano, ou seja, o ganho esperado no rendimento correspondente à obtenção de um nível marginalmente maior de escolaridade. O formato esperado dessa curva é de monotonicidade positiva (quanto maior a educação, maior o salário). Nos estudos para o Brasil essa curva tem se mostrado convexa [ver Cavalieri e Fernandes (1998), Fernandes (1996) e Barros *et alii* (1999)].

diferenças salariais por gênero intra-ocupações sobre a insuficiência e distribuição de renda.

No caso da simulação (c), além de transpor a curva de retorno à educação masculina para as mulheres, também é imposta a estrutura ocupacional dos homens como padrão para a população ocupada como um todo. Desse modo, acresce-se às simulações anteriores um efeito de neutralização da segregação ocupacional, através da equiparação das distribuições de ambas as populações por grupo ocupacional.¹⁰ Como foi visto, o efeito da segregação ocupacional sobre a renda não parece ser de grande magnitude, uma vez que as ocupações com maior grau de feminização não tendem a ser salarialmente inferiores às masculinas. No entanto, a elevada representatividade das mulheres em grupos com salário muito abaixo da média (notadamente serviços domésticos) pode estar afetando sensivelmente a distribuição de rendimentos. Em termos operacionais, na simulação (a) o salário horário de cada mulher é construído a partir da seguinte expressão:

$$W_i^* = W_i \left(\frac{W_{H/j,k}}{W_{M/j,k}} \right)$$

onde W_i é o salário horário da mulher i , W_H é o salário médio entre os homens, W_M é o salário médio entre as mulheres, e os subscritos j e k indicam, respectivamente, o grupo ocupacional e o nível educacional da mulher em questão. Uma hipótese implícita nesta simulação é que a mudança no salário horário de um determinado grupo socioeconômico (definido como um grupo homogêneo no que diz respeito a gênero, nível educacional e grupo ocupacional) não afeta o salário dos demais grupos. Pode-se, então, verificar qual seria a renda do trabalho de cada mulher com esse novo salário horário:

$$R_i^a = H_i W_i^*$$

onde H_i representa o total de horas trabalhadas.

Na simulação (b) a renda contrafactual foi calculada da seguinte maneira:

$$R_i^b = W_i H_i \left(\frac{R_{H/j,k}}{R_{M/j,k}} \right)$$

¹⁰ Mesmo nesta simulação não há obrigatoriedade de que os salários médios de homens e mulheres coincidam. Isso porque a composição educacional no interior de cada grupo ocupacional pode ser diferente, e a simulação impõe que os salários sejam iguais somente para grupos homogêneos em nível educacional e grupo ocupacional simultaneamente.

onde R_i é a renda do trabalho da mulher i , R_H e R_M são as rendas médias de homens e mulheres, respectivamente, e j e k têm a mesma interpretação das simulações anteriores.¹¹

Em nenhuma das simulações o salário horário/renda médio da população feminina como um todo será obrigatoriamente idêntico ao dos homens. Isso porque a composição educacional/ocupacional de ambas as populações pode diferir (beneficiando provavelmente as mulheres, que têm maior nível de escolaridade). Quanto mais convexa for a curva de retorno à educação, maior será o impacto da desigualdade educacional sobre a desigualdade de renda. Cavalieri e Fernandes (1998) mostram que essa curva é mais convexa entre as mulheres do que entre os homens, sugerindo que um dos impactos dessas simulações deve ser a redução na desigualdade de renda. O resultado final depende, contudo, de diferenças na relação entre rendimentos e grupo ocupacional para homens e mulheres.

Por fim, na simulação (c) podemos escrever a distribuição conjunta da população de mulheres ocupadas por renda do trabalho e grupo ocupacional pela expressão:

$$F_M(s, R^b) = F_M(R^b | s) F_M(s)$$

onde $F_M(R^b | s)$ representa a distribuição das mulheres por renda do trabalho condicional ao grupo ocupacional e $F_M(s)$ representa a distribuição marginal das mulheres por grupo ocupacional.

A simulação consiste em redistribuir as mulheres dentre os grupos ocupacionais de modo que tenham a mesma distribuição dos homens, sem, contudo, alterar a distribuição de renda do trabalho das mulheres dentro de cada grupo. Em outras palavras, teremos:

$$F_M(s, R^b)^* = F_M(R^b | s) F_H(s)$$

onde $F_H(s)$ representa a distribuição marginal dos homens por grupo ocupacional.

Idealmente, seria interessante saber como a redistribuição de mulheres entre grupos afetaria também a distribuição de mulheres segundo a renda do trabalho condicional ao grupo ocupacional e incluir esse efeito na simulação. Entretanto, em geral conhece-se apenas o impacto sobre a renda média em cada grupo. Assim, é necessário supor que a distribuição de renda dentro de cada grupo permanece inalterada a despeito do tamanho e da renda média do grupo terem sido alterados.

¹¹ No Apêndice é apresentada uma simulação semelhante à simulação (b). A diferença é que, enquanto na simulação (b) a distribuição de renda das mulheres é deslocada de modo a apresentar a mesma média da distribuição de renda masculina, a simulação do Apêndice desloca separadamente as distribuições de salário horário e jornada de trabalho femininos para as respectivas médias masculinas. Os resultados são bastante similares.

Uma forma de garantir a validade dessa hipótese é fazer com que os trabalhadores que saem do grupo sejam selecionados de forma independente do seu nível de renda e que aqueles que entram no grupo passem a ter um nível de renda escolhido aleatoriamente de acordo com a distribuição de renda no grupo de destino.

Operacionalmente o que fizemos neste estudo foi seguir três etapas:

- 1) seleciona-se de forma aleatória as trabalhadoras a serem removidas de cada grupo;
- 2) cada trabalhadora removida é enviada ao grupo ocupacional com nível salarial imediatamente superior. O critério para a ordenação dos grupos é o salário médio dos homens com cinco a oito anos de estudo; e
- 3) cada trabalhador realocado a um novo grupo recebe a renda necessária para preservar a posição relativa que tinha na distribuição de renda do seu grupo de origem.

Como os trabalhadores realocados são escolhidos aleatoriamente na origem, esse procedimento garante que o salário escolhido no destino é também aleatório, e portanto não altera a distribuição de renda nem na origem nem no destino.

Para efeito de análise dos resultados dessas simulações supomos que as alterações impostas no padrão de inserção da mulher não teriam efeito sobre o padrão de inserção dos homens.

Todas as simulações afetam a distribuição de renda proveniente do trabalho entre os indivíduos ocupados. Além de reportar resultados referentes a essa distribuição de renda, também serão reportados os resultados referentes à distribuição de renda familiar. Para essa segunda distribuição admite-se que o *status* de empregado, desempregado ou inativo dos membros da família não é afetado pela mudança no processo de inserção experimentado pelas mulheres.

4 - ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentadas algumas estimações referentes aos fatos estilizados relatados na Seção 2 e estudados por outros autores, bem como os resultados das simulações descritas na Seção 3.

4.1 - Preliminares Empíricos

Numa categorização próxima de Barros, Machado e Mendonça (1997) podemos observar que, na grande maioria dos grupos de atividade, a participação das mulheres é muito acima ou muito abaixo da sua representatividade na população ocupada. Dentre os 20 grupos utilizados neste estudo, em apenas oito a representação das mulheres difere da sua representação na população ocupada em

menos de 10 pontos percentuais, como mostram o Gráfico 2 e a Tabela 2. Esse elevado grau de segregação pode ser também evidenciado verificando-se que as 10 ocupações mais femininas (em que a percentagem de mulheres no total de pessoal ocupado é maior) representam mais de 80% do emprego feminino, mas apenas pouco mais de 40% do emprego masculino. De forma similar, tem-se que as 10 ocupações mais masculinas representam menos de 20% do emprego feminino e quase 60% do emprego masculino (Gráfico 3).

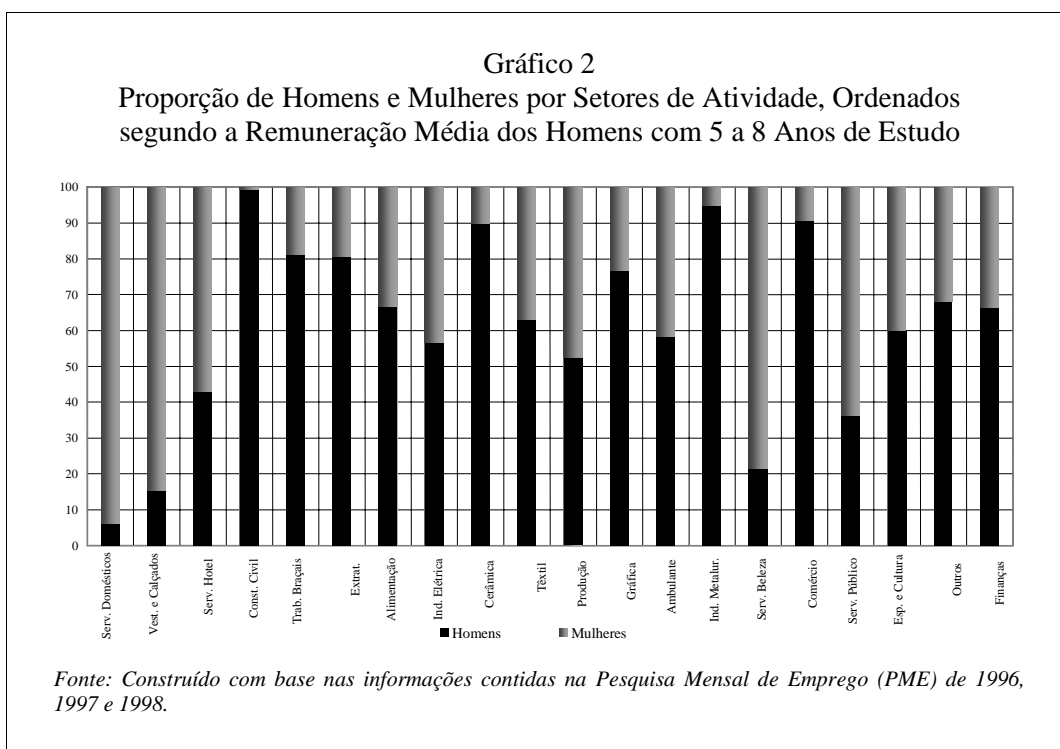


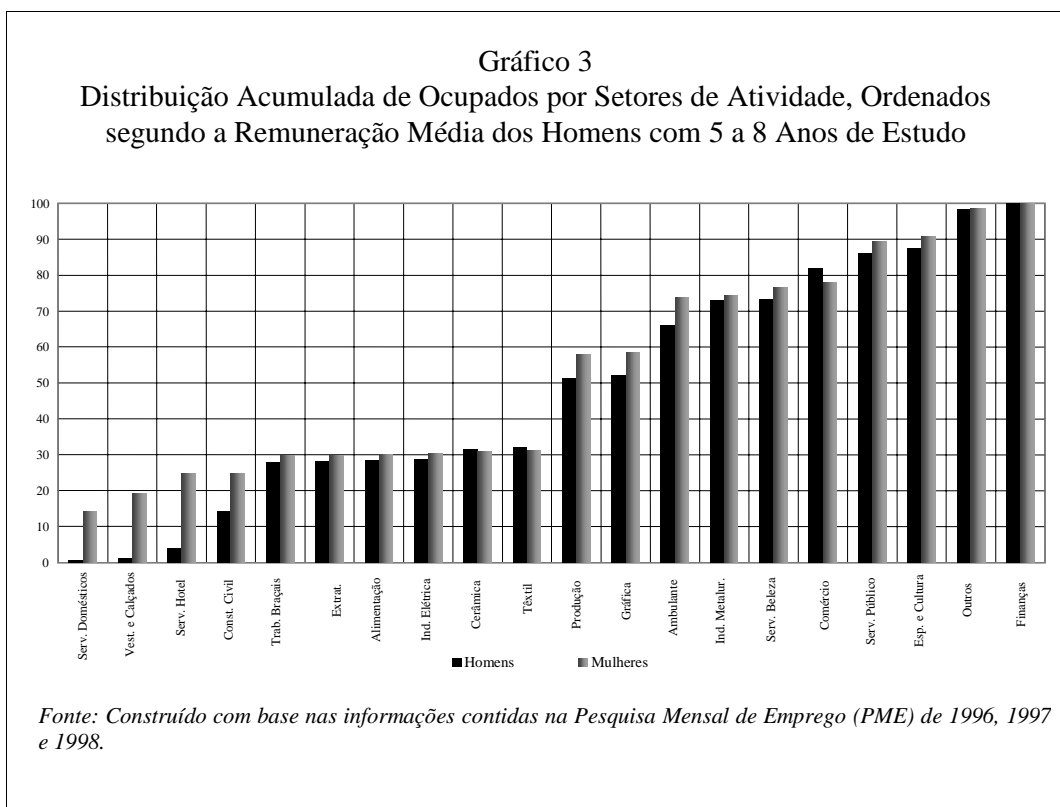
Tabela 2
Estatísticas Básicas de Mercado de Trabalho

Estatísticas	Homem	Mulher
Taxa de Participação	69,97	41,97
Taxa de Desemprego	6,75	8,00
Duração Média do Desemprego em Meses	6,91	10,48
Jornada Semanal Média do Trabalho	43,43	38,98
Proporção da População Ocupada por Jornada Semanal		
Menor que 30 Horas Semanais	6,38	14,63
Menor que 32 Horas Semanais	9,63	22,74
Menor que 36 Horas Semanais	12,70	26,61
Menor que 40 Horas Semanais	15,05	29,66

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Outra questão que pode ser ilustrada no Gráfico 2 é em que medida as diferenças em inserção ocupacional são o resultado de diferenças em preferências ou resultam de impedimentos impostos pelo mercado de trabalho. Nesse gráfico, os grupos ocupacionais estão ordenados segundo o salário médio dos homens com

nível educacional mediano (cinco a oito anos de estudo),¹² permitindo verificar se as ocupações femininas são piores ou apenas diferentes das masculinas. Com base nessa ordenação, estimamos a proporção de homens e mulheres em ocupações de baixa renda. Os resultados obtidos mostram que, exceto pela alta incidência de mulheres no trabalho doméstico, existe pouca evidência de que as ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente inferiores àquelas predominantemente masculinas.



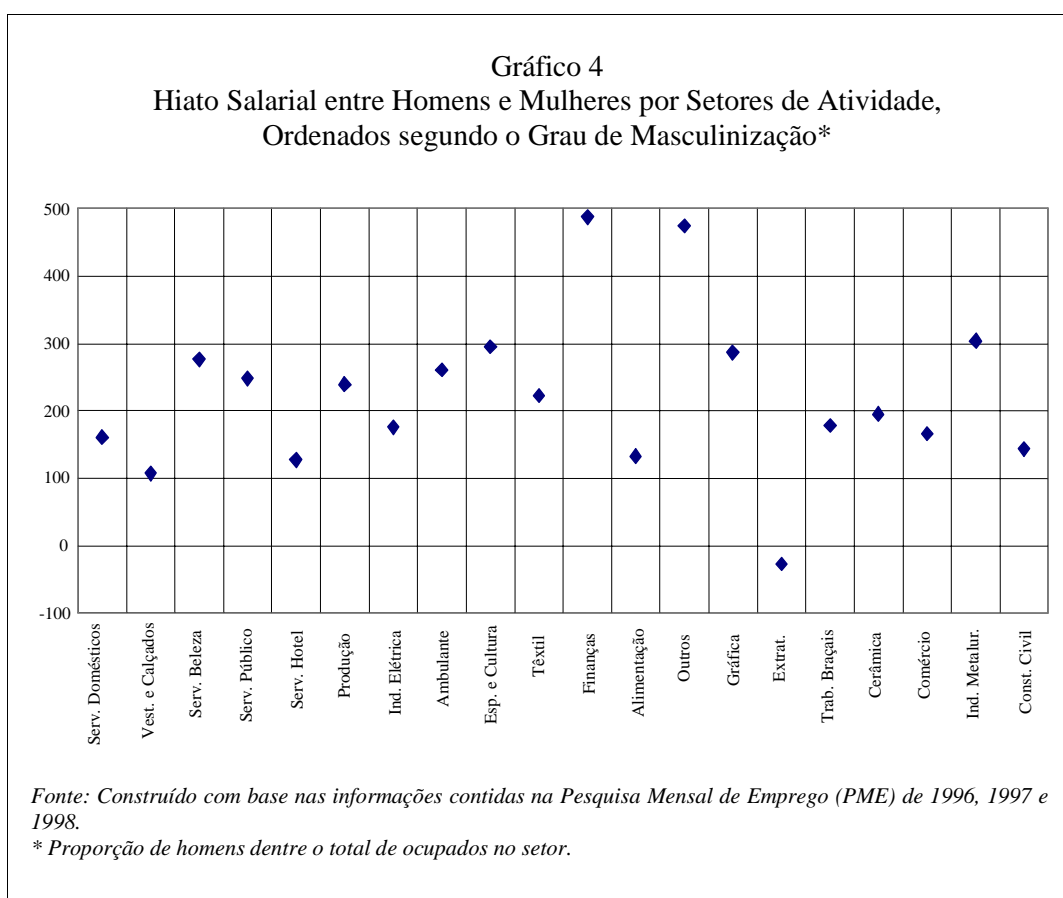
De fato, como mostra o Gráfico 4, a proporção das mulheres e homens ocupados em grupos com salário médio abaixo da mediana masculina é muito próxima, com a diferença sendo inferior a 10 pontos percentuais. Além disso, tem-se que 22% das mulheres e dos homens encontram-se em ocupações com renda média acima de R\$ 700¹³ como serviços públicos, esporte, cultura e serviços financeiros. Em suma, os números apresentados mostram que, embora exista forte evidência de que a estrutura ocupacional das mulheres é muito diferente da dos homens, não há

¹² Os grupos ocupacionais predominantemente masculinos foram: extrativismo; trabalho braçal; indústria metalúrgica; indústria gráfica e de papel; indústria de alimentação e fumo; indústria de cerâmica, artigos de borracha, madeira e cimento; comércio varejista e atacadista; serviços financeiros, corretagem e seguros; e construção civil. Já os grupos mais femininos foram: indústria eletroeletrônica; indústria têxtil; confecção de vestuário e calçados; ocupações genéricas de produção; comércio ambulante; serviços de barbearia e beleza; serviços domésticos; serviços de hotéis, bares e restaurantes; serviços públicos; e esporte e cultura.

¹³ Valores de julho de 1997.

grandes indícios de que as ocupações com maior grau de feminização sejam salarialmente inferiores. Assim, a hipótese de que a distribuição das mulheres entre ocupações deve refletir fundamentalmente restrições de acesso a oportunidades de trabalho em grupos que remuneram melhor não encontra um claro respaldo empírico, e a hipótese de que as diferenças salariais surgem no interior dos grupos ocupacionais torna-se mais factível.

Uma forma de resumir o grau de inferioridade da estrutura salarial feminina consiste em contrastar qual seria o salário médio feminino e o masculino caso o salário médio em cada ocupação fosse o salário masculino para trabalhadores medianamente escolarizados. Quando essa diferença é estimada, o resultado indica uma superioridade masculina de apenas 0,5% quando o emprego doméstico é excluído, e de 5% quando incluído.



Finalmente, resta documentar as diferenças salariais por gênero no interior dos grupos ocupacionais. Com este objetivo a Tabela 3 apresenta o salário médio de homens e mulheres por ocupação e nível educacional. Essa tabela revela que na grande maioria dos casos os salários masculinos são bem superiores aos femininos. De fato, em apenas 5% dos casos considerados o salário médio feminino apresentou-se mais de 10% superior ao masculino, ao passo que em 81% dos casos o oposto ocorreu. Com vistas a obter uma estatística sumária da magnitude dessas diferenças salariais, calculamos a média dessas diferenças

utilizando a composição ocupacional-educacional masculina e feminina. Em ambos os casos os resultados mostram que a diferença salarial média entre homens e mulheres na mesma ocupação e com a mesma escolaridade fica perto de 50%.

O Gráfico 5 mostra que, embora exista uma tendência para uma relação positiva entre o grau de masculinização das ocupações de um grupo ocupacional e o hiato salarial entre homens e mulheres, isto é, exista uma tendência para a inferioridade salarial das mulheres ser menor nas ocupações mais femininas, essa relação é relativamente fraca.

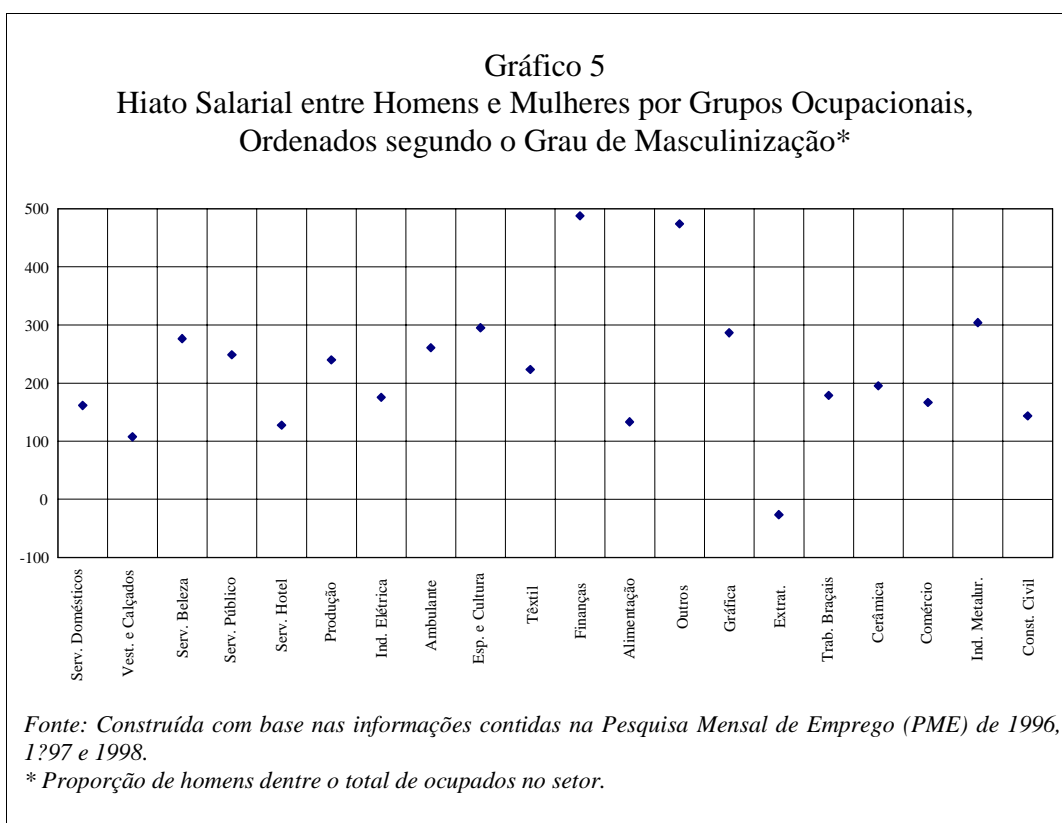


Tabela 3
Salário Horário da População Ocupada por Grupo Ocupacional e Nível de Educação

Grupo	0 a 4 Anos de Estudo		5 a 8 Anos de Estudo		9 a 11 Anos de Estudo		Mais de 11 Anos de Estudo	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Comerciante Ambulante	2,82	2,09	3,60	2,43	5,13	3,12	10,53	6,29
Comércio Varejista e Atacadista	3,79	3,75	3,74	3,65	5,48	4,19	11,18	7,35
Construção Civil	2,61	1,67	2,65	1,74	3,43	4,58	16,24	6,86
Serviços Financeiros, de Corretagem e de Seguros	5,07	5,82	6,96	4,25	8,55	6,59	17,17	11,07
Serviços de Barbearia e Beleza	3,32	2,62	3,48	2,66	5,28	3,68	3,70	3,77
Serviços Domésticos	1,87	1,97	2,42	1,90	3,07	1,72	2,04	2,65
Serviços de Hotel, Bares e Restaurantes	2,56	1,92	2,57	1,99	2,63	2,24	8,81	5,25
Serviços Públicos	3,78	3,45	4,47	3,49	5,48	4,59	15,15	9,01
Esporte e Cultura	6,06	4,51	5,86	4,06	7,24	7,41	11,30	10,56
Confecção de Vestuário e Calçados	2,68	1,91	2,56	2,04	2,69	2,23	3,06	4,44
Extratativismo	1,78	0,74	2,66	2,76	9,06	4,11	20,37	5,35
Indústria de Alimentação e Fumo	2,29	2,32	2,71	2,08	2,71	2,24	9,59	4,40
Indústria de Cerâmica, Artigos de Borracha, Cimento e Madeira	2,99	1,80	3,08	2,02	3,30	2,46	6,19	8,68
Indústria Eletroeletrônica	2,93	2,45	2,90	1,91	3,95	2,18	8,02	3,09
Indústria Gráfica e Papel	3,60	2,07	3,87	2,31	4,48	2,90	6,47	6,20
Indústria Metalúrgica	3,75	2,20	3,99	2,25	4,88	2,76	6,88	4,74
Indústria Têxtil	3,14	1,75	3,28	2,05	3,49	2,08	5,04	2,83
Ocupações Genéricas de Produção	4,04	2,67	3,87	2,59	5,71	3,71	14,60	9,05
Trabalhadores Braçais	2,42	1,61	2,55	1,73	3,44	2,19	7,14	6,19
Outros	5,27	3,46	5,86	3,60	9,36	6,09	17,66	10,65

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998

4.2 - Resultados das Simulações

Toda a análise desta subseção será baseada em resultados gerados a partir da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE. Nosso universo de análise corresponde aos trabalhadores da região metropolitana de São Paulo que estiveram empregados em algum mês compreendido entre janeiro de 1996 e dezembro de 1998.

Os resultados serão expressos através de três medidas de desigualdade de renda e três de pobreza ou insuficiência na capacidade de geração de renda.¹⁴ As medidas de desigualdade analisadas são o coeficiente de variação e os índices de Theil e Gini.

As medidas de pobreza ou insuficiência são os índices $P0$, $P1$ e $P2$ propostos por Foster, Greer e Thorbecke (1984). Os indicadores da classe $P(n)$ podem ser interpretados como medidas de incidência e intensidade de pobreza numa população, que diferem entre si por atribuir diferentes pesos proporcionais à carência de cada pessoa pobre em seu cálculo. Quanto maior n , maior a convexidade da relação peso *versus* distância renda-linha de pobreza, e mais sensível é o indicador à intensidade da pobreza [ver Hoffmann (1998)]. Os indicadores $P1$ e $P2$ são, portanto, mais sensíveis à intensidade da pobreza/insuficiência de renda do que $P0$ (que dá o mesmo peso a cada pessoa pobre, independentemente da distância entre os seus ganhos e a linha de pobreza), e por isso são utilizados como medidas alternativas.

Para o cálculo dos índices de pobreza/incapacidade de geração de renda, foram utilizadas três linhas de insuficiência alternativas. No caso da distribuição de bem-estar as linhas de pobreza usadas foram de meio, um e dois salários mínimos de julho de 1997, ou seja, R\$ 60, R\$ 120 e R\$ 240 de julho de 1997, respectivamente.¹⁵ No caso da distribuição da capacidade de geração de renda, os níveis de insuficiência considerados foram de dois, três e cinco salários mínimos de julho de 1997, ou seja, R\$ 240, R\$ 360 e R\$ 600 de julho de 1997, respectivamente. Estes valores devem ser mais altos justamente por não considerar a distribuição de recursos entre os membros da família.

4.2.1 - Distribuição da capacidade de geração de renda

As Tabelas 4a e 4b mostram os resultados das simulações descritas na Seção 3 sobre as medidas de insuficiência e desigualdade relativas à distribuição da capacidade de geração da renda (ou distribuição de renda do trabalho principal). A

¹⁴ Originalmente, $P0$, $P1$ e $P2$ foram concebidos para ser indicadores de pobreza. De fato, quando estivermos analisando impactos sobre o rendimento familiar *per capita*, nos referiremos a esses índices como indicadores de pobreza. No entanto, a interpretação torna-se um pouco diferente quando analisamos impactos sobre rendimento pessoal, pois as pessoas que recebem menos que a linha de pobreza não são necessariamente pobres. Para esses casos, correto seria chamar os mesmos índices de indicadores de insuficiência na capacidade de geração de renda. À exceção dos comentários sobre os resultados, contudo, nos referiremos a esses indicadores simplesmente como indicadores de pobreza, para facilitar a leitura.

¹⁵ Estes valores foram deflacionados pelo INPC-R para os demais meses do período analisado.

Tabela 4a reporta os efeitos sobre o total da população ocupada enquanto a Tabela 4b se restringe às mulheres ocupadas. Ao analisar os impactos sobre as populações de ocupados e de mulheres ocupadas separadamente, podemos saber se possíveis impactos redistributivos decorrentes de nossas simulações devem-se a mudanças ocorridas no diferencial salarial entre sexos ou no grau de desigualdade intra-sexos. Assim, a eliminação de diferenças de rendimentos por sexo no interior de células homogêneas em nível educacional e grupo ocupacional — que tenderia a reduzir o diferencial salarial entre sexos¹⁶ — pode estar causando também variações no grau de desigualdade intra-sexos (pois homens e mulheres distribuem-se de modo distinto entre as células).

Tabela 4a

**Medida de Desigualdade e Pobreza Observadas e Contrafactuais:
Distribuição da Renda do Trabalho Principal entre os Indivíduos Ocupados**

	Original	(a) Salário Horário	(b) Salário Horário + Jornada de Trabalho	(c) Renda Média	(d) Renda Média + Estrutura Ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0,61	0,62	0,62	0,61	0,59
Coeficiente de Gini	0,56	0,57	0,57	0,56	0,56
Coeficiente de Variação	1,11	1,09	1,09	1,08	1,03
Pobreza					
2 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
P0	0,25	0,23	0,22	0,21	0,21
P1	0,15	0,15	0,15	0,13	0,13
P2	0,12	0,13	0,13	0,12	0,11
3 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
P0	0,42	0,37	0,35	0,34	0,34
P1	0,21	0,20	0,19	0,18	0,18
P2	0,15	0,16	0,15	0,14	0,14
5 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
P0	0,64	0,59	0,58	0,57	0,56
P1	0,34	0,32	0,30	0,29	0,29
P2	0,24	0,22	0,22	0,20	0,20

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Na população ocupada como um todo, o efeito associado ao salário horário [simulação (a)] é praticamente nulo em termos de desigualdade, uma vez que os indicadores se alteram em apenas 1 ponto percentual (exceto o coeficiente de variação que diminui 2 pontos percentuais). No caso das medidas de insuficiência na capacidade de geração de renda, os valores apresentam alguma tendência à redução, sendo que esse padrão é mais acentuado para as linhas de insuficiência maiores. Além disso, o indicador que sofre maiores quedas é P0, que não

¹⁶ Embora essa tendência não ocorra necessariamente. Se a proporção de mulheres ocupadas nas categorias em que o salário médio masculino é maior for suficientemente grande, pode haver inversão do diferencial salarial por sexo que cause aumento em módulo desse diferencial.

considera variações na intensidade da incapacidade de geração de renda. Quando utilizamos os indicadores $P1$ e $P2$, observamos que a redução não é tão significativa. Os resultados minimizam a impressão causada pela Tabela 3 (Subseção 4.1), que mostrava diferenças salariais significativas na maioria das células de grupo ocupacional/nível educacional homogêneos.

Tabela 4b

**Medida de Desigualdade e Pobreza Observadas e Contrafactuais:
Distribuição da Renda do Trabalho Principal entre as Mulheres Ocupadas**

	Original	(a) Salário Horário	(b) Salário Horário + Jornada de Trabalho	(c) Renda Média	(d) Renda Média + Estrutura Ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0,56	0,65	0,65	0,61	0,56
Coefficiente de Gini	0,54	0,58	0,58	0,56	0,55
Coefficiente de Variação	1,01	1,09	1,09	1,05	0,92
Pobreza					
2 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
$P0$	0,31	0,27	0,24	0,21	0,20
$P1$	0,17	0,18	0,17	0,14	0,13
$P2$	0,14	0,16	0,15	0,12	0,11
3 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
$P0$	0,53	0,39	0,35	0,32	0,32
$P1$	0,26	0,23	0,21	0,18	0,17
$P2$	0,18	0,18	0,17	0,14	0,14
5 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
$P0$	0,74	0,61	0,57	0,55	0,54
$P1$	0,41	0,34	0,31	0,28	0,28
$P2$	0,29	0,25	0,23	0,20	0,20

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Esse fato pode estar indicando que o grau de discriminação por gênero nas ocupações extremamente mal remuneradas ou nos níveis inferiores de escolaridade (desigualdade intracélulas)¹⁷ é baixo, ou que a proporção de mulheres nesse tipo de ocupação é relativamente pequena (favorecendo o aumento do diferencial entre células de modo a compensar a redução da desigualdade intra), fazendo com que, por maiores que sejam as mudanças na forma de inserção feminina no mercado de trabalho, os indicadores de insuficiência para a população total sejam pouco afetados. Outra explicação seria que a curva de taxas de retorno à educação das mulheres seja mais suave que a dos homens, o que faria com que o efeito da desigualdade educacional sobre a distribuição de renda fosse menor entre as mulheres, mas as evidências disponíveis em outros estudos não respaldam essa hipótese.

¹⁷ Por células, entendemos grupos homogêneos em nível educacional e grupo ocupacional.

A Tabela 4b mostra que os efeitos das simulações são mais acentuados se considerarmos apenas o subuniverso das mulheres, como era de se esperar, uma vez que é o grupo diretamente afetado pelas alterações simuladas. Vale destacar o aumento na desigualdade entre as mulheres ocupadas quando se altera o salário horário desse grupo, ou seja, quando elas passam a receber o equivalente ao que ganham os homens do mesmo nível educacional e na mesma ocupação surge uma dispersão maior nos rendimentos considerados.

Com esse resultado, torna-se bastante razoável a explicação de que a eliminação dos diferenciais na estrutura salarial por grupo ocupacional/nível educacional eleva a desigualdade intra-sexos, e estariam compensando a redução de desigualdade entre sexos de modo que gere um resultado praticamente nulo sobre a desigualdade de renda do trabalho principal da população total ocupada. Como a desigualdade no interior de cada célula grupo ocupacional/nível educacional não está sendo alterada (pois estamos simplesmente deslocando a média das distribuições no interior dessas células e não sua dispersão), podemos concluir que a desigualdade entre células é maior entre os homens do que entre as mulheres, e a imposição da distribuição de salários médios por células masculina às mulheres seria a causa do aumento observado na desigualdade feminina.

Vemos também que a incapacidade de geração de renda se reduz sensivelmente, principalmente quando a linha de insuficiência considerada é a de três salários mínimos, apontando para a existência de forte discriminação por gênero dentre as células com baixa remuneração. O resultado era previsto, uma vez que, como ficou claro na Seção 2, os salários masculinos são maiores do que os femininos na grande maioria dos casos.

O efeito associado à jornada de trabalho sobre a desigualdade distributiva na população total, por sua vez, é praticamente inexistente. Em nenhum dos três indicadores analisados para a distribuição em questão as diferenças entre os números provenientes das simulações (a) e (b) diminuem mais de 1 ponto percentual. Quando consideramos somente a população feminina como universo de análise, constatamos que o aumento observado de desigualdade é cerca de 50% menor do que na simulação (a), sinalizando que a equiparação da jornada de trabalho das mulheres à dos homens com mesma ocupação/nível educacional reduz a dispersão de rendimentos entre as mulheres.

Os efeitos de alterações na estrutura ocupacional sobre a distribuição de renda considerada estão apresentados na última coluna das Tabelas 4a e 4b [simulação (c)]. Os resultados mostram que a alteração da estrutura ocupacional praticamente não afeta os indicadores de desigualdade da população total, mas melhoram sensivelmente a distribuição de renda pessoal entre as mulheres, denotando que a segregação ocupacional tem, sim, efeito sobre a desigualdade de renda do trabalho principal entre as mulheres (desigualdade intra-sexos). Comparando com os resultados descritivos obtidos anteriormente, podemos inferir que o resultado positivo de desconcentração de renda concentra-se justamente na redistribuição de trabalhadoras entre os quatro grupos ocupacionais com pior remuneração. Pelo Gráfico 4, observamos que as mulheres estão claramente super-representadas nos

segmentos de serviços domésticos, vestuário e calçados, e serviços de hotelaria, ao passo que os homens estão super-representados na construção civil, com remuneração média superior à dos outros três grupos.

Por outro lado, essa mudança tem efeito limitadíssimo em termos de insuficiência na capacidade de geração de renda. Esse resultado é observado tanto para a totalidade dos ocupados como para somente as mulheres ocupadas.

4.2.2 - Distribuição de bem-estar

As Tabelas 5a e 5b mostram as medidas de pobreza e desigualdade quando empregadas para a distribuição de bem-estar associadas às alterações do salário horário, jornada de trabalho e estrutura ocupacional, bem como para as distribuições originais para efeitos de comparação. A Tabela 5a reporta os efeitos sobre a população total e a Tabela 5b para o universo da população feminina.

Tabela 5a

Medida de Desigualdade e Pobreza Observadas e Contrafactuais: Distribuição da Renda Familiar *per capita* entre Toda a População

	Original	(a) Salário Horário	(b) Salário Horário + Jornada de Trabalho	(c) Renda Média	(d) Renda Média + Estrutura Ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0,72	0,75	0,75	0,74	0,69
Coefficiente de Gini	0,61	0,62	0,62	0,62	0,60
Coefficiente de Variação	1,25	1,27	1,27	1,26	1,17
Pobreza					
0,5 Salário Mínimo (Julho de 1997)					
P0	0,22	0,21	0,21	0,20	0,19
P1	0,16	0,16	0,16	0,16	0,15
P2	0,15	0,15	0,15	0,15	0,14
1 Salário Mínimo (Julho de 1997)					
P0	0,37	0,35	0,34	0,33	0,31
P1	0,23	0,22	0,22	0,21	0,20
P2	0,19	0,18	0,18	0,18	0,17
2 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
P0	0,61	0,58	0,57	0,56	0,53
P1	0,37	0,35	0,34	0,33	0,31
P2	0,28	0,27	0,26	0,26	0,23

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Tabela 5b

**Medida de Desigualdade e Pobreza Observadas e Contrafactuais:
Distribuição da Renda Familiar *per capita* na População Feminina**

	Original	(a) Salário Horário	(b) Salário Horário + Jornada de Trabalho	(c) Renda Média	(d) Renda Média + Estrutura Ocupacional
Desigualdade					
Índice de Theil	0,72	0,76	0,76	0,76	0,70
Coefficiente de Gini	0,61	0,62	0,63	0,62	0,61
Coefficiente de Variação	1,21	1,25	1,26	1,25	1,13
Pobreza					
0,5 Salário Mínimo (Julho de 1997)					
P0	0,23	0,22	0,22	0,21	0,20
P1	0,18	0,18	0,18	0,17	0,16
P2	0,16	0,17	0,16	0,16	0,16
1 Salário Mínimo (Julho de 1997)					
P0	0,39	0,36	0,35	0,34	0,32
P1	0,24	0,24	0,23	0,22	0,21
P2	0,20	0,20	0,19	0,19	0,18
2 Salários Mínimos (Julho de 1997)					
P0	0,63	0,59	0,57	0,56	0,53
P1	0,38	0,36	0,35	0,34	0,32
P2	0,29	0,28	0,27	0,27	0,24

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

O efeito associado ao salário horário sobre a distribuição de bem-estar é de aumento da desigualdade e queda moderada da pobreza. As medidas de desigualdade na população total apresentam aumentos de 1 (Gini) a 3 (Theil) pontos percentuais. As medidas de pobreza tendem a apresentar variações da mesma magnitude. Vale ressaltar que no nível de insuficiência mais baixo a variação é desprezível, o que quer dizer que o bem-estar das famílias extremamente carentes não é afetado pela simulação considerada. A origem desse impacto reside no aumento de desigualdade distributiva da renda do trabalho principal entre as mulheres (comentado na subseção anterior), transformada pela distribuição da composição familiar, isto é, pela forma como a presença de mulheres ocupadas nas famílias varia com a renda.

O efeito associado à jornada de trabalho, por sua vez, é totalmente insignificante. Os indicadores de desigualdade mantêm-se constantes bem como a maioria dos índices de insuficiência. Somente os indicadores relacionados à linha de pobreza mais alta diminuem 1 ponto percentual.

Os resultados da Tabela 5b, referente ao universo das mulheres, são basicamente os mencionados para a população total. Em relação ao efeito da alteração do salário horário a desigualdade aumenta em magnitude ligeiramente superior e a insuficiência apresenta quedas um pouco maiores nos indicadores, mas os movimentos são bastante semelhantes aos verificados na população total. Em

relação ao efeito da jornada, a Tabela 5b confirma que mesmo entre as mulheres os indicadores não se alteram significativamente.

Quanto às simulações envolvendo alteração da estrutura ocupacional das mulheres, surge dois fatos interessantes. Em primeiro lugar o efeito da alteração na renda média é de fato bastante próximo ao efeito agregado da alteração no salário horário e na jornada de trabalho (ou seja, a média das co-variâncias entre salário horário e duração da jornada de trabalho no interior de grupos socioeconômicos homogêneos é próxima de zero). Comparando ambos os resultados podemos verificar que nenhum indicador difere em mais de 1 ponto percentual. O segundo fato a ser apontado se refere ao efeito da alteração na estrutura ocupacional, que produz uma queda na desigualdade mais do que suficiente para compensar o aumento devido à alteração da renda média. Os índices de insuficiência também apontam uma queda, porém menos expressiva do que os de desigualdade.

A Tabela 5b mostra ainda que os resultados para a população feminina são basicamente os mesmos, apesar de estarmos lidando somente com o universo de pessoas diretamente atingidas pelas mudanças. A explicação para isso é que, ao lidarmos com a renda familiar *per capita*, estamos diluindo as alterações no rendimento das mulheres por todos os membros da família.

5 - CONCLUSÕES

Neste estudo procurou-se estimar o impacto sobre medidas de bem-estar e de capacidade de geração de renda de uma mudança no padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho, atribuindo às mulheres um papel equivalente ao dos homens, compatibilizando salários, jornada de trabalho e estrutura ocupacional. Tal impacto pode ser interpretado como a perda de bem-estar social decorrente da subutilização do estoque de capital humano das mulheres.

No que se refere à desigualdade da renda do trabalho principal, observa-se que as simulações realizadas não afetaram significativamente os indicadores para a população total, ainda que tenham tido efeito representativo para a população feminina. Esse fato leva a crer que as mudanças na desigualdade intra-sexos tendem a ser compensadas por movimentos em direção oposta na desigualdade entre sexos.

Das três dimensões de inserção analisadas, a imposição do *salário horário* médio masculino às mulheres (controlado por nível educacional e grupo ocupacional) causou aumento de cerca de 11% nos indicadores de concentração de renda (índices de Gini e Theil-*T*, e coeficiente de variação) entre as mulheres. Quando incluímos na simulação também a *jornada de trabalho*, nota-se uma ligeira redução dessa concentração (aproximadamente 5%). Finalmente, ao transportar a *estrutura ocupacional* dos homens às mulheres, constatamos nova diminuição na desigualdade distributiva (7%, na média dos três indicadores analisados). Desses resultados, podemos inferir que as diferenças nas formas de inserção por gênero

no mercado de trabalho não implicam necessariamente uma superioridade do padrão de inserção masculino em termos distributivos.

No que diz respeito à insuficiência na capacidade de geração de renda, observamos que sempre que uma das dimensões de inserção no mercado de trabalho das mulheres é compatibilizada à dos homens, a proporção de pessoas abaixo da linha de insuficiência ($P0$) sofre redução (para três valores distintos desta linha). As variações mais significativas estão relacionadas à jornada de trabalho (para linhas de insuficiência maiores) e ao salário horário (para a linha mais baixa). As diferenças na estrutura ocupacional praticamente não afetaram esse indicador. O movimento dos demais indicadores de insuficiência de renda tendem a acompanhar o $P0$, com raras exceções. Diferentemente do grau de desigualdade distributiva, pode-se dizer que o padrão de inserção masculino no mercado de trabalho apresenta menor incidência e intensidade de insuficiência na capacidade de geração de renda.

Os efeitos sobre a distribuição de bem-estar (renda familiar *per capita*) são bem menores do que os efeitos sobre a distribuição da capacidade de geração de renda (renda do trabalho principal). Este resultado era de certa forma esperado uma vez que os benefícios em termos de capacidade de geração de renda devem ser repartidos no âmbito da família, tornando-se um benefício menos significativo em termos de bem-estar. Os indicadores de pobreza/insuficiência praticamente não se alteraram, nem quando foi considerado somente o universo das mulheres. Quanto aos indicadores de desigualdade, verificou-se que a compatibilização do salário horário de homens e mulheres eleva a dispersão de bem-estar, ao passo que a compatibilização das respectivas estruturas ocupacionais reduz essa dispersão. Um possível aprofundamento dessa investigação seria averiguar a distribuição de rendimentos entre homens e mulheres no interior da família, e como diferentes tipos de estrutura familiar condicionam as escolhas de homens e mulheres no que diz respeito ao modo como pretendem inserir-se no mercado de trabalho.

APÊNDICE

Uma alternativa à simulação (*b*)

Com o objetivo de simular simultaneamente o efeito da padronização de jornada de trabalho e salário horário das mulheres segundo os padrões observados para os homens, deslocamos a distribuição de renda do trabalho principal (produto do salário horário pelo número de horas trabalhadas) das mulheres para a média masculina na simulação (*b*). Uma forma alternativa de fazer isso seria deslocar separadamente as distribuições de salário horário e jornada de trabalho das mulheres para a média dos homens e recalculer a renda feminina. Seguindo a notação da Seção 3, defina H^* como sendo:

$$H_i^* = H_i \left(\frac{H_{H|j,k}}{H_{M|j,k}} \right)$$

onde H_i é a jornada de trabalho da mulher i , H_H é a jornada de trabalho média dos homens, H_M é a jornada média das mulheres e os subscritos j e k caracterizam o grupo ocupacional e o nível educacional da referida mulher. Pode-se, então, verificar qual seria a renda do trabalho de cada mulher com essa nova jornada de trabalho:

$$R_i^b = H_i^* W_i^*$$

Vale ressaltar que esse procedimento, embora seja muito similar ao descrito na simulação (b), não deve necessariamente produzir resultados iguais. Isso porque o produto das médias de duas variáveis não necessariamente é igual à média do produto dessas variáveis.¹⁸ As Tabelas A1a e b contêm os resultados desta simulação que são de fato bastante semelhantes aos da simulação (b).

Resultados da Simulação Envolvendo a Padronização da Jornada de Trabalho e Salário Horário das Mulheres Separadamente

Índice	Renda do Trabalho Principal		Renda Familiar <i>per capita</i>	
	Todos os Ocupados	Mulheres Ocupadas	População Total	Mulheres
Desigualdade				
Índice de Theil	0,62	0,65	0,75	0,76
Coefficiente de Gini	0,57	0,58	0,62	0,63
Coefficiente de Variação	1,09	1,09	1,27	1,26
Insuficiência de renda/ pobreza				
0,5 Salário Mínimo (julho de 1997)				
P0	0,22	0,24	0,21	0,22
P1	0,15	0,17	0,16	0,18
P2	0,13	0,15	0,15	0,16
1 Salário Mínimo (julho de 1997)				
P0	0,35	0,35	0,34	0,35
P1	0,19	0,21	0,22	0,23
P2	0,15	0,17	0,18	0,19
2 Salário Mínimo (julho de 1997)				
P0	0,58	0,57	0,57	0,57
P1	0,30	0,31	0,34	0,35
P2	0,22	0,23	0,26	0,27

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

¹⁸ É fácil mostrar que $R^c = R^b \left(\frac{R_{H/j,k} W_{M/j,k} H_{M/j,k}}{R_{M/j,k} W_{H/j,k} H_{H/j,k}} \right)$ e, portanto, $R^c \neq R^b$.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, R. P. de *et alii*. *Family structure and family behavior over the life cycle in Brazil*. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 1999.
- BARROS, R. P. de, FERREIRA, F. Slippery slope: the increase in the extreme poverty in Brazil. *Revista de Econometria*, v. 19, n. 2, Rio de Janeiro, dez. 1999.
- BARROS, R. P. de, MACHADO, F., MENDONÇA, R. *A desigualdade da pobreza: estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero*. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 1997 (Texto para Discussão, 453).
- BARROS, R. P. de, RAMOS, L. A., SANTOS, E. Gender differences in Brazilian labor markets. *Anais do XX Encontro Nacional de Economia*. Campos do Jordão, dez. 1992.
- BARROS, R. P. de, REIS, J. G. *Um estudo da evolução das diferenças regionais da desigualdade no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1989 (Texto para Discussão Interna, 178).
- BARROS, R. P. de, SANTOS, D. D. *Mercado de trabalho e bem-estar social*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001, mimeo.
- BECKER, G. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- CAMARGO, J. M., SERRANO, F. Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira. *Revista Brasileira de Economia*, v. 37, n. 4, p. 435-448, out./dez. 1983.
- CAVALIERI, C., FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, v. 18, n. 1 (69), p. 158-175, jan./mar. 1998.
- CEPAL. La estructura del empleo en los últimos 15 años. *Panorama Social de América Latina 1997*, p. 43-56, Santiago de Chile, 1997.
- FERNANDES, A. Z. *Oferta de trabalho das mulheres cônjuges nas regiões metropolitanas do Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, maio 1998 (Série Seminários, 7).
- FERNANDES, R. Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, p. 417-442, dez. 1996.
- FOSTER, J., GREER, J., THORBECKE, E. A class of decomposable poverty measures. *Econometrica*, v. 52, n. 3, p. 761-766, May 1984.

HERMETO, A. M. *Segregação ocupacional por sexo no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, jun. 1998 (Série Seminários, 13).

HOFFMANN, R. *Distribuição de renda: medidas de desigualdade e pobreza*. São Paulo: Edusp, 1998.

MELO, H. *O desemprego feminino*. Rio de Janeiro: IPEA, 1999, mimeo.

———. *O trabalho industrial feminino*. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2000 (Texto para Discussão, 764).

RAMOS, L., VIEIRA, M. L. A relação entre educação e salários no Brasil. *A Economia Brasileira em Perspectiva*. Rio de Janeiro: IPEA, 1996.

SACHSIDA, A., LOUREIRO, P. R. *Homens x mulheres: substitutos ou complementares no mercado de trabalho?* Rio de Janeiro: IPEA, out. 1998 (Texto para Discussão, 595).