

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

A INFLUÊNCIA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Claudia Miodownik
Nº de matrícula: 9615458

Orientador: Gustavo Gonzaga

Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor.

Novembro de 2000

As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor

AGRADECIMENTOS

Gostaria de dedicar essa monografia a meus pais (Bernardo e Sara); ao meu namorado (Flávio Bitter) e familiares que me acompanharam por todos esses anos com muito amor, carinho, confiança, paciência, por estarem presentes nos momentos mais difíceis dando muito apoio e principalmente por acreditarem em mim.

Gostaria de agradecer ao meu orientador Gustavo Gonzaga pelo auxílio e críticas construtivas sobre este trabalho; aos funcionários do IBGE por terem sido super atenciosos; ao meu chefe Rogério Saraiva (Shell Brasil S.A) por ter compreendido algumas das minhas faltas.

Gostaria de agradecer a Deus por tudo que possuo; todas as oportunidades que me ofereceu e as que ainda irá oferecer. Amém.

ÍNDICE

	páginas
I – INTRODUÇÃO.....	6
1.1 – Objetivo.....	7
1.2 – Metodologia.....	7
II – A EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	9
2.1 – Participação.....	10
2.2 – Estrutura da PEA.....	12
2.3 – Desemprego.....	13
2.4 – Educação.....	16
2.6 – Fecundidade.....	22
2.7 – Evolução Histórica da taxa de participação.....	24
2.8 – Outros Estudos.....	32
III – RESENHA DA LITERATURA TEÓRICA SOBRE OFERTA DE TRABALHO.....	35
3.1 – Teorias e Visões.....	35
3.2 – Visão Institucional.....	37
3.3 – A Teoria Marxista.....	38
3.4 – Modelo Neoclássico de oferta de trabalho para um indivíduo.....	39
3.5 – Modelo Neoclássico de oferta de trabalho familiar.....	41

	5
IV – RESENHA DA LITERATURA EMPÍRICA.....	45
4.1 – Estudos baseados na teoria Neoclássica.....	45
4.2 – O trabalho empírico de Jatobá.....	50
4.2.1 – A análise multivariada.....	60
4.2.1.1 - Famílias chefiadas por homens e mulheres (TOTAL).....	62
4.2.1.2 – Famílias chefiadas por homens.....	63
4.2.1.3 – Família chefiadas por mulheres.....	63
4.2.2 – Efeito Renda.....	64
4.3 – Conclusão de um estudo da diferença salarial no Chile.....	66
4.3.1 – Resultados Empíricos.....	66
V – CONCLUSÃO.....	70

I – INTRODUÇÃO

A escolha do tema *A influência feminina no mercado de trabalho* foi feita por se tratar de assunto atual e em evidência nos últimos anos. Fatores não somente econômicos ou políticos influenciam a oferta de trabalho feminina tais como características sociais e culturais. O estudo dessas variáveis em um modelo econômico são fundamentais para se entender o comportamento e variações desta oferta ao longo dos anos e em diferentes países.

Um considerável aumento na participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas é um tema relevante para análise. Esse aumento ocorreu em horas diferentes e com diferentes taxas; mas desde 1960 a proporção de mulheres no mercado de trabalho, principalmente mulheres casadas e com filhos pequenos obtiveram uma taxa de crescimento bem significativa.

Muitos autores sustentam a idéia de que o crescimento da oferta de trabalho feminina ocorre devido ao aumento da demanda por ocupações tradicionalmente exercidas por mulheres. Outros afirmam que o aumento de empregos com a necessidade de menos horas de trabalho por semana foi um dos grandes fatores para esse aumento de oferta como veremos mais tarde. Esses temas e outros também são fundamentais para um estudo mais realista da participação feminina no mercado de trabalho.

Esta monografia pretende estudar essas relações, influências e diferenças na formulação de modelos econômicos de oferta de trabalho feminina e entender quais foram as principais variáveis ao longo dos últimos anos que levaram a essa tendência de crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

1.1 Objetivo

O objetivo deste trabalho é analisar modelos econômico de determinação de oferta de trabalho feminina; explorar analiticamente suas principais variáveis; mostrar resumidamente outros estudos que vem sendo feito a respeito do tema, incluindo suas descobertas e observações teóricas e empíricas sobre o assunto.

De forma a tornar esse estudo completo, as principais variáveis que serão analisadas à parte serão o nível educacional da mulher que vem aumentando nos últimos anos e que é fundamental para determinar sua oferta no mercado de trabalho; a diminuição do nível de fertilidade influenciando nesta oferta; a rentabilidade do emprego feminino; o desemprego entre outras.

Veremos diferenças básicas entre (*Modelo de oferta de trabalho familiar*, *Modelo de alocação de tempo*, entre outros baseando o estudo principalmente na teoria neoclássica.

1.2 Metodologia

A metodologia usada nesse trabalho será a análise de dados e outros trabalhos já realizados assim como o estudo de formulação de modelos econômicos de oferta de emprego e sua adequação aos resultados encontrados.

No segundo capítulo será estudado a evolução dos principais indicadores da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro; tais como a taxa de participação; a estrutura da PEA; o desemprego; o nível de educação; rendimento; a taxa de fecundidade além de observarmos o resultado de outros estudos sobre o tema.

No terceiro capítulo trataremos da resenha da literatura teórica no qual estudaremos as visões marxistas; institucional; neo-clássicas sobre o tema sendo que procuraremos mostrar as principais diferenças básicas de um modelo neoclássico de oferta de trabalho para um indivíduo e um modelo neoclássico de oferta de trabalho familiar.

No quarto capítulo trataremos da resenha da literatura empírica onde estudaremos dois trabalhos e seus principais resultados empíricos; sendo que o primeiro voltado para a situação Brasileira e o segundo para a sociedade Chilena.

O trabalho será concluído buscando resumir as principais informações, observações e resultados em relação a oferta de trabalho feminina discutidas durante todo a monografia.

II – A EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O estudo da participação feminina no mercado de trabalho é importante pois seus resultados podem influenciar a capacidade de geração de renda de um país. Hoje vivemos um momento de crescente participação feminina no mercado de trabalho dos países mais desenvolvidos, apesar da participação masculina ainda ser superior.

O resultado da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), mostra resultados bastante relevantes para o estudo da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro entre eles podemos citar os que seguem abaixo¹:

¹ Os dados referentes foram retirados da análise do PNAD realizado pelo IBGE em 1999.

2.1 – Participação

Indicadores de condição de atividade das pessoas de 10 anos ou mais de idade e de 10 a 14 de idade, por Grandes Regiões - 1999

Pessoas de 10 anos ou mais de idade e pessoas de 10 a 14 anos de idade - Grandes Regiões - 1999						
Pessoas de 10 anos ou mais de idade						
		Norte Urbana	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Taxa de atividade	61,0	58,6	61,1	59,0	66,0	63,5
Homens	73,8	71,2	74,1	71,8	54,6	76,9
Mulheres	49,0	46,8	48,8	47,1	8,0	50,6
Pessoas economicamente ativas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homens	58,6	58,7	58,8	58,7	57,7	59,4
Mulheres	41,4	41,3	41,2	41,3	42,3	40,6
Pessoas de 10 a 14 anos de idade						
Taxa de atividade	16,6	16,0	24,5	9,4	18,4	16,2
Homens	21,7	21,8	32,3	12,2	22,8	21,0
Mulheres	11,4	10,3	16,3	6,6	14,0	11,3
Pessoas economicamente ativas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homens	65,8	67,5	67,3	64,8	61,8	65,9
Mulheres	34,2	32,5	32,7	35,2	38,2	34,1

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1999 [CD-ROM].

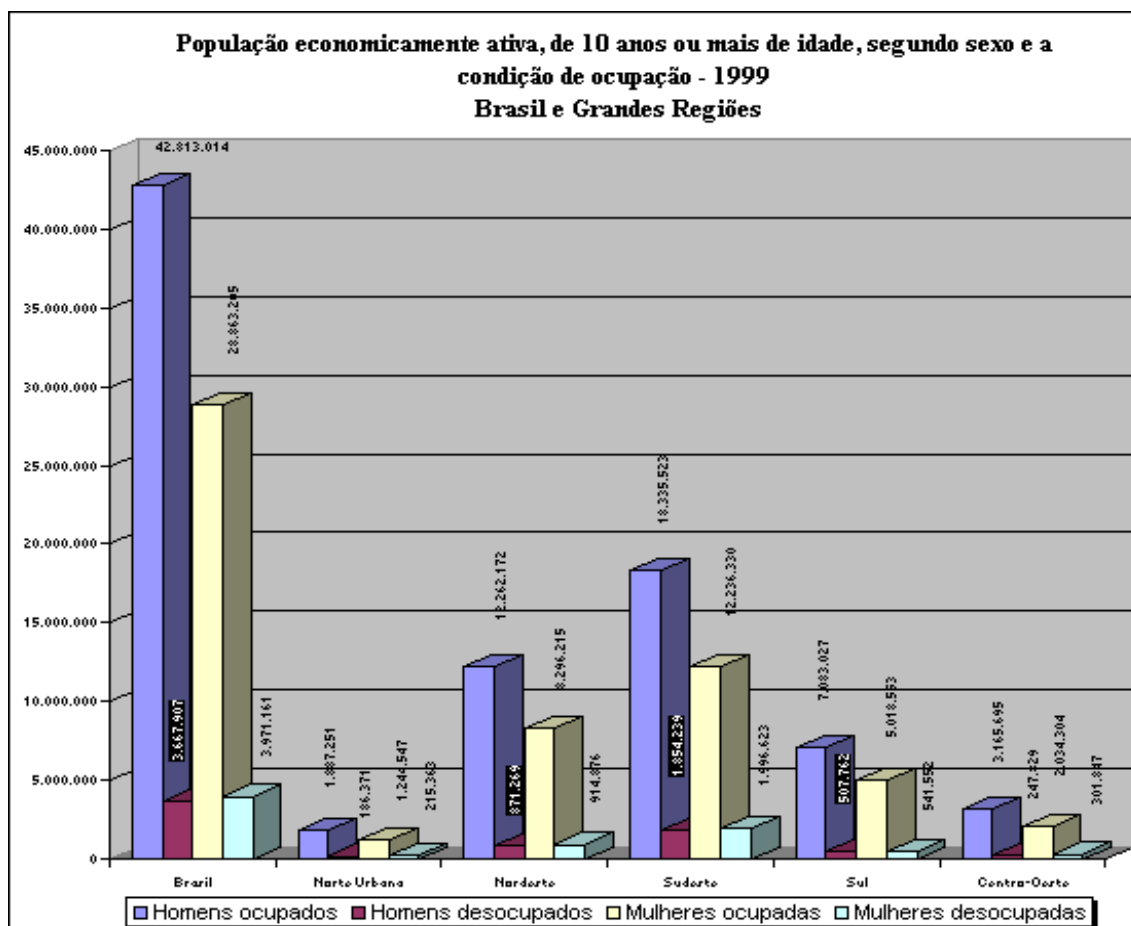
Microdados Rio de Janeiro: IBGE, 1999

A baixa taxa de participação feminina ao longo dos anos não pode ser classificada como um fator simplesmente econômico; dado que outras características de ordem histórica e culturais também foram relevantes para a exclusão da mulher do mercado de trabalho.

“A análise econômica mostra que a rigidez da estrutura ocupacional feminina, juntamente com o seu baixo perfil salarial derivada de características culturais e sócio-econômicas, nos leva a acreditar que a rigidez da demanda pelo mercado de trabalho por mão-de-obra feminina causa a baixa taxa de atividade da população feminina.”²

De 1995 para 1999 o número de trabalhadores domésticos cresceu 6,1% e prosseguiu a formalização desta categoria. Os trabalhadores domésticos representavam 7,4% da população ocupada e 9,8% do contingente em atividade não-agrícola. Na sua composição, 93,0% destes trabalhadores eram mulheres. A sua maior parcela, formada pelas pessoas sem carteira de trabalho assinada, que de 1997 para 1998 tinha apresentado decréscimo expressivo, aumentou 5,4%. Em 1999, 26% das famílias analisadas indicaram a pessoa do sexo feminino como principal responsável. As mulheres eram responsáveis por 20,1% das famílias em 1989 e 22,9% em 1995.

² Mello, Figueira Marina, Uma Análise da Participação Feminina no Mercado de Trabalho no Brasil, Ago 1982



2.2 - Estrutura da PEA

Há forte presença de diferença por gênero ao se analisar a estrutura de setor de atividade. Na grande maioria dos setores de atividade, a participação das mulheres é muito acima ou muito abaixo da sua representatividade na população ocupada. Há um elevado grau de segregação ocupacional por gênero. É importante ressaltar que não podemos fazer um julgamento sem um estudo mais aprofundado do assunto pois em parte essa diferença por gênero pode ser resultado de preferências distintas ou do próprio impedimento imposto pelo mercado de trabalho como por exemplo uma profissão que exige força física como é o caso da indústria de construção.

. População ocupada, por setor da economia e sexo - Brasil 1997			
Setor	Homem %	Mulheres %	Total
Atividade Agrícola	26,8	20,2	24,2
Indústria de Transformação	14,5	8,8	12,3
Indústria de Construção	10,7	0,4	6,6
Outras Atividades Industriais	1,6	0,4	1,1
Comércio de Mercadorias	13,4	13,2	13,3
Prestação de Serviços	12,4	30,2	19,4
Serv. Auxiliares da Ativid. Econômica	3,8	3,2	3,6
Transporte e Comunicação	6,0	0,9	4,0
Social	3,9	17,2	9,1
Administração Pública	5,0	3,9	4,5
Outras Atividades	1,9	1,7	1,8
Total (1)	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNDA - Mapa das Questões de Gênero

Elaboração : DIEESE

Nota: (1) Não inclui a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

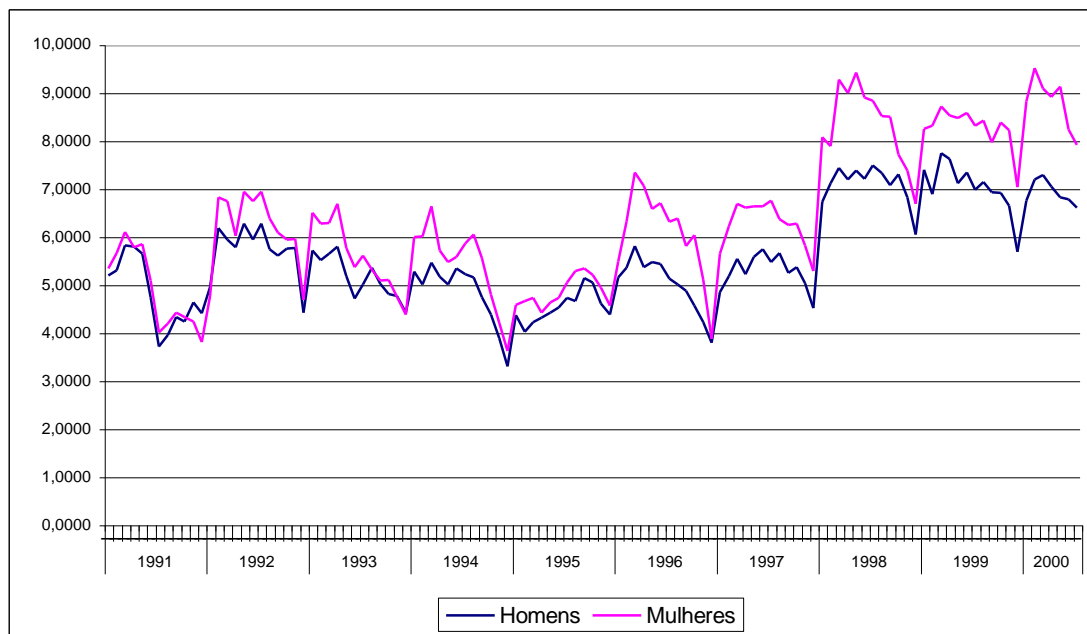
2.3 - Desemprego

O próximo gráfico apresenta as taxas de desemprego feminina e masculina, ao longo do período 1990 à julho de 2000. Apesar de não se poder confirmar diferenças sistemáticas nas taxas de desemprego segundo sexo pelo gráfico, mostraremos que a taxa feminina de participação no mercado de trabalho reflete os condicionantes históricos, culturais e econômicos.³

³ Atualização da Dissertação de Mestrado de Wasmália Socorro Barata Bivar – *Aspectos da Estrutura do Desemprego – Composição por Sexo e Duração* (dezembro de 1991 – PUC-RIO)

TAXA DE DESEMPREGO

SEGUNDO SEXO



Esse gráfico foi montado com os valores fornecidos pelo IPEA

Os anos 90 foram marcados por mudanças substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A recessão econômica do período 1990/92, a abertura comercial, o ajustamento no setor privado em busca de maior competitividade, o plano de estabilização econômica e a privatização repercutiram sobre a ocupação, a desocupação e o rendimento dos indivíduos. Reduziu-se substancialmente o número de trabalhadores na indústria de transformação e, em contrapartida, expandiu-se o número de trabalhadores nos setores de "prestação de serviços" e do comércio. Assim como, declinou o número de pessoas trabalhando com carteira assinada e aumentou o número de pessoas trabalhando sem carteira assinada e por conta própria, de acordo com os resultados da Pesquisa Mensal de Emprego.

O avanço da tecnologia é apontado como o principal motivo da eliminação de postos de trabalho na indústria. As novas tecnologias de informática e de comunicação provocaram o desaparecimento de várias categorias de ocupação. O setor de serviços que absorvia a mão-de-obra liberada na indústria também está sendo invadido por novas tecnologias e, por isso, não consegue gerar postos de trabalho em quantidade suficientes para impedir o crescimento do desemprego. O argumento é de que as organizações, em busca de maior competitividade, fizeram a reestruturação administrativa e introduziram novas técnicas de racionalização do trabalho que geraram maior produtividade, maiores lucros e mais desemprego.

Os resultados da Pesquisa Mensal de Emprego, para o conjunto das seis regiões metropolitanas pesquisadas, revelam que de abril de 1991 para abril de 1996 a taxa de atividade caiu 1,3 ponto percentual, devido à queda da taxa de ocupação que passou 57,7% para 56,2%, dado que a taxa de desocupação não se alterou significativamente (3,5% para 3,6%), procurou-se investigar o movimento entre as condições de economicamente ativa e não economicamente ativa. O movimento de entrada no mercado de trabalho (trabalhando ou procurando trabalho) foi maior do que o de saída, 25% das pessoas que estavam na condição de economicamente inativas em abril de 1991 passaram a condição de economicamente ativas em abril de 1996, contra 17% que se movimentaram em sentido contrário. A entrada no mercado foi maior nas Regiões Metropolitanas de Salvador e de Belo Horizonte e a saída, na Região Metropolitana de Recife. A saída da força de trabalho foi maior para as mulheres do que para os homens. 28,4% das mulheres economicamente ativas se tornaram inativas, enquanto para os homens este percentual foi de 8,7%. Dentre as pessoas não economicamente ativas se mantiveram na condição 79,4% das mulheres e 60,3% dos homens.

Em 1999, a população ocupada apresentou aumento de 2,4% em relação à do ano anterior, nitidamente superior ao crescimento da população em idade ativa (1,9%). O número de pessoas à procura de trabalho também subiu, ainda que mais moderadamente que de 1997 para 1998, elevando a taxa de desocupação de 9,0% em 1998 para 9,6% em 1999, sendo que este indicador manteve-se mais alto na população feminina do que na masculina como podemos observar na próxima tabela.

Indicadores de condição de atividade das pessoas de 10 anos ou mais de idade e de 10 a 14 de idade, por Grandes Regiões - 1999

Pessoas de 10 anos ou mais de idade - Grandes Regiões – 1999						
Pessoas de 10 anos ou mais de idade						
		Norte Urbana	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Taxa de desocupação	9,6	11,4	8,0	11,2	8,0	9,6
Homens	7,9	9,0	6,6	9,2	6,7	7,3
Mulheres	12,1	14,8	9,9	14,0	9,7	12,9

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1999 [CD_ROM].

Microdados . Rio de Janeiro: IBGE, 1999

2.4 – Educação

De 1995 para 1999, a proporção de pessoas ocupadas com pelo menos o 2º grau concluído passou de 17,3% para 21,2%, na população masculina, e de 24,9% para 30,4%, na feminina. Em 1999 a proporção de meninos de 7 a 14 anos de idade fora da escola foi de 4,7% enquanto a de meninas 3,9%. É importante ressaltar porém que essa taxa vem caindo. Em 1995 a relação era de 10,7% para os meninos e 8,85% para as meninas.

A taxa de analfabetismo dos meninos também manteve-se mais alta que a das meninas. A taxa de analfabetismo das crianças de 10 a 14 anos de idade estava em 14,8% em 1989, baixou para 9,9% em 1995 e caiu para 5,5% em 1999. Este indicador situou-se em 7,0% no contingente masculino e 4,0% no feminino. Na população de 10 anos ou mais de idade, a taxa de analfabetismo ficou em 12,3%, sendo de 12,5% para os homens e de 12,1% para as mulheres.

O nível de instrução das mulheres continuou mais alto que o dos homens. Na população masculina de 10 anos ou mais de idade, o contingente que concluiu pelo menos o 2º grau passou de 14,4% para 17,5%, de 1995 para 1999, e na feminina, de 16,4% para 20,4%.

Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por Grandes Regiões, segundo o sexo e os grupos de anos de estudo - 1999 e 1998

Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade (%) - Grandes Regiões - 1999						
		Norte urbana	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	13,4	13,0	24,4	8,6	8,0	11,3
1 a 3 anos	18,3	19,7	24,8	15,2	15,1	17,6
4 a 7 anos	34,2	32,1	28,1	36,1	40,0	36,2
8 a 10 anos	14,8	16,2	9,7	17,1	16,6	15,4
11 anos ou mais	19,0	18,6	12,8	22,7	19,7	19,2
Homens	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	13,6	13,3	26,6	7,8	7,4	11,2
1 a 3 anos	19,4	21,7	26,7	15,8	15,4	19,9
4 a 7 anos	34,5	31,9	26,7	37,2	41,1	36,7
8 a 10 anos	14,7	15,3	9,1	17,5	16,8	14,6
11 anos ou mais	17,5	17,4	10,6	21,5	18,8	17,3
Mulheres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	13,2	12,7	22,2	9,5	8,7	11,5
1 a 3 anos	17,2	17,8	23,0	14,6	14,8	15,4
4 a 7 anos	34,0	32,4	29,4	35,1	39,0	35,6
8 a 10 anos	14,9	17,1	10,4	16,8	16,4	16,1
11 anos ou mais	20,4	19,7	14,8	23,8	20,6	21,0

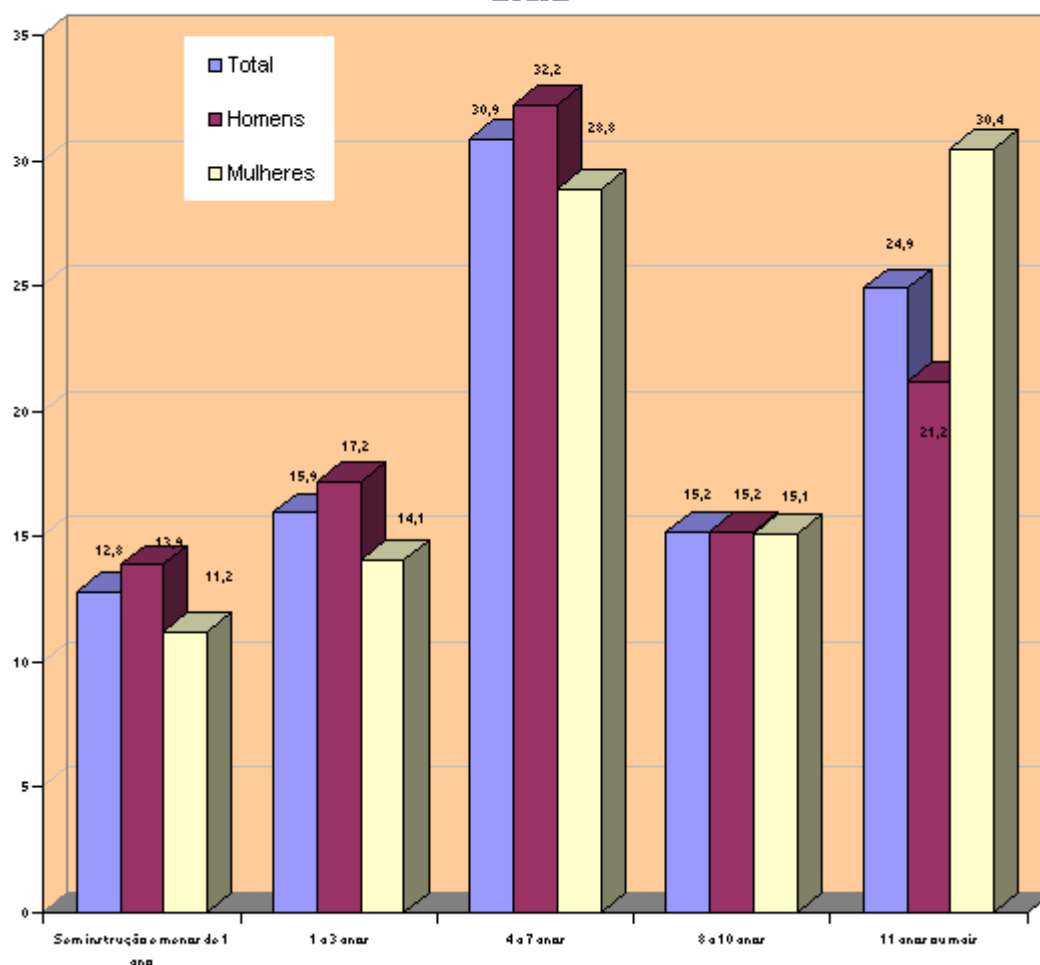
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) Exclusive a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(2) Inclusive as pessoas com anos de estudo não determinados e sem declaração.

**Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas,
segundo o sexo e os grupos de anos de estudo - 1999**
Brasil



2.5 - Rendimento

O rendimento das mulheres ainda permaneceu muito menor que os dos homens. Apesar da defasagem entre os rendimentos dos dois gêneros continuar diminuindo, a remuneração média de trabalho das mulheres ainda ficou em patamar muito inferior ao dos homens. Em 1995, o rendimento médio de trabalho das mulheres representava 54,2% do recebido pelos homens. Esta relação ficou em 60,7% em 1999. Considerando somente as pessoas ocupadas com rendimento de trabalho, a remuneração média de trabalho das mulheres em 1995 representava 62,6% da recebida pelos homens e, quatro

anos depois, alcançou 69,1%. Na população ocupada masculina, 17,0% estava na faixa de até 1 salário mínimo e, na feminina, 24,7%. Na faixa de mais de 20 salários mínimos de rendimento de trabalho, encontrou-se 2,9% do contingente masculino e somente 1,1% do feminino.

Índice de Gini da distribuição do rendimento mensal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por Grandes Regiões, segundo o sexo e as com rendimento, por Grandes Regiões, segundo o sexo – 1999

Índice de Gini da distribuição do rendimento mensal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, com rendimento - Grandes Regiões						
Total	0,576	Norte Urbana	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
		0,554	0,575	0,551	0,559	0,591
Homens	0,575	0,550	0,585	0,546	0,556	0,586
Mulheres	0,555	0,541	0,546	0,537	0,536	0,579

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) Excluído o rendimento da população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

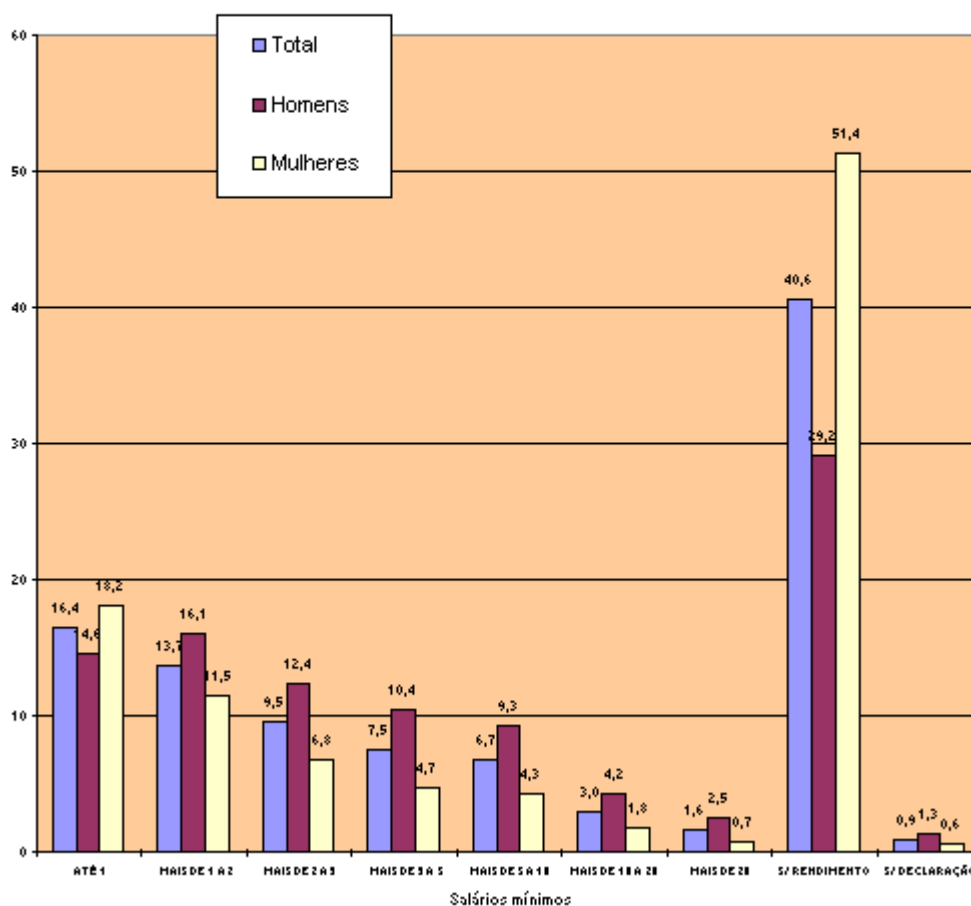
Rendimento médio mensal nominal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por Grandes Regiões, segundo o sexo - 1999

Rendimento médio mensal nominal das pessoas de 10 anos ou mais de idade - Grandes Regiões						
		Norte Urbana	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Em reais						
Total	313	244	177	386	358	341
Homens	436	333	239	542	504	480
Mulheres	197	160	119	243	218	207
Em salários mínimos						
Total	2,3	1,8	1,3	2,8	2,6	2,5
Homens	3,2	2,4	1,8	4,0	3,7	3,5
Mulheres	1,4	1,2	0,9	1,8	1,6	1,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) Excluído o rendimento da população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por classes de rendimento mensal, segundo o sexo - 1999
Brasil



2.6 – Fecundidade

Veremos mais tarde que o estudo do nível de fecundidade da população é importante para explicar variações na participação feminina no mercado de trabalho.

O Brasil presenciou uma forte mudança do padrão de fecundidade feminina nas últimas décadas que provocou uma desaceleração na taxa de crescimento demográfico do país. A queda da fecundidade, iniciada em meados da década de 60 e intensificada nos dois decênios seguintes, continuou na década de 90 de forma bastante moderada. Com base nos resultados da pesquisa de 1984, a taxa de fecundidade estava em 3,5. A

pesquisa de 1992 revelou que esta taxa tinha se reduzido para 2,6 e a de 1999 indicou que estava em 2,3. A tendência descendente no tamanho médio da família resultou, principalmente, da diminuição progressiva no número médio de filhos por mulher. O número médio de pessoas por família estava em 4,2 em 1984, passou para 3,8 em 1992 e atingiu 3,4 em 1999.

Informações Gerais					
	Taxa de fecundidade total	Esperança de vida ao nascer			Taxa de Mortalidade Infantil /mil
		Ambos os sexos	Homens	Mulheres	
Brasil	2,33	68,40	64,60	72,30	34,80
Região Norte	3,14	68,16	65,34	71,41	32,66
Região Nordeste	2,59	65,46	62,41	68,53	52,75
Região Sudeste	2,10	69,38	64,95	74,08	25,66
Região Sul	2,16	70,80	67,07	74,77	22,77
Região Centro-Oeste	2,15	69,17	66,01	72,71	26,13

Fonte: IBGE/DPE/Departamento de População e Indicadores Sociais. Divisão de Estudos e Análises da Dinâmica demográfica. Projeto UNFPA/BRASIL(BRA/98/P08)-Sistema Integrado de projeções e Estimativas Populacionais e Indicadores Sócio-Demográficos.

2.7 – Evolução histórica da taxa de participação

Mais adiante trataremos do trabalho empírico de Jatobá baseado na teoria Neoclássica e que refere aos anos entre 1979 a 1983. Para isso veremos quais foram os principais acontecimentos históricos, políticos e econômicos desse período e dos anos que o precederam e observar as mudanças estruturais pelo qual a sociedade brasileira passou e que nos ajuda a compreender os dias de hoje.

Entre 1950 e 1980 presenciamos mudança relevantes na economia brasileira. O processo de industrialização gerando a substituição das importações; a modernização espacialmente desigual da agricultura e da urbanização entre as demais regiões do país, levando a um deslocamento da população. Observou-se mudanças no nível de mortalidade e fecundidade da sociedade brasileira reestruturando o mercado de trabalho e afetando o nível e o ritmo de crescimento da PEA. A força de trabalho aumentou de 17,4 milhões em 1950 à 43,2 milhões em 1980⁴. Nesse período houve desaceleração do crescimento da população. A população em idade de se trabalhar (10 anos e mais) apresentou taxas de crescimento aproximadamente constante 3% e a força de trabalho expandiu a taxas crescentes. Destaca-se o aumento da força de trabalho feminina elevando a sua participação de 14,4% em 1950 para 27,4 % em 1980. Houve um crescimento das ocupações predominantemente femininas de 5,2% ao ano durante o período de 1950/80 (Faria, 1986).

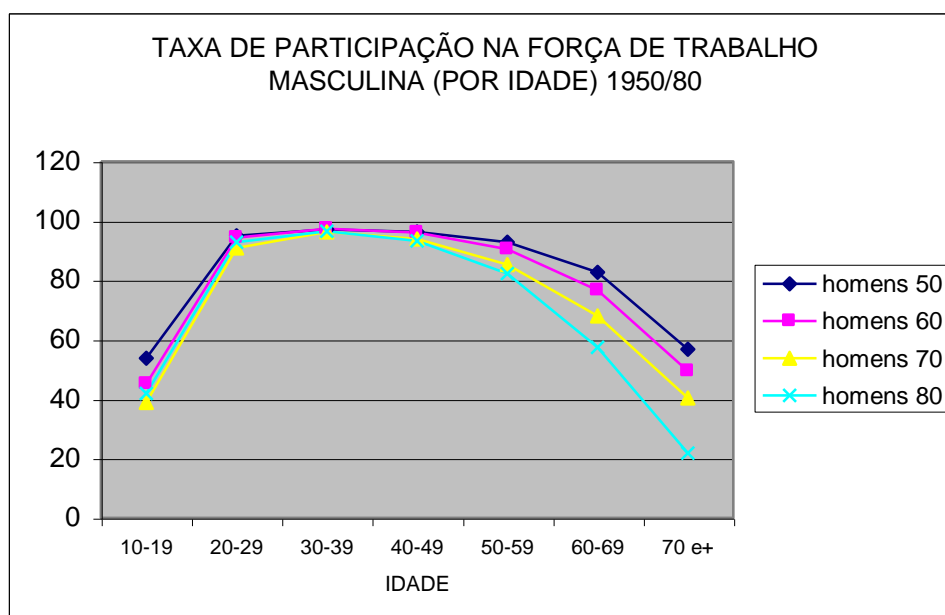
⁴ É importante ressaltar algumas diferenças básicas de medição da PEA nos anos entre 1950 e 1980. No Censo de 1950 utilizou o conceito de atividade principal para a enumeração da PEA; os desempregados não foram incluídos. Em 1960 foi utilizado o conceito de atividade habitual já incluindo-se os desempregados que encontravam-se nos 12 meses anteriores a data do censo trabalhando. Em 1970 incluiu-se ainda os que estavam procurando trabalho pela primeira vez. Em 1980 passou a se incluir qualquer pessoa que estava procurando trabalho tendo ou não trabalhado anteriormente. Esses dados foram fornecidos pelo IBGE.

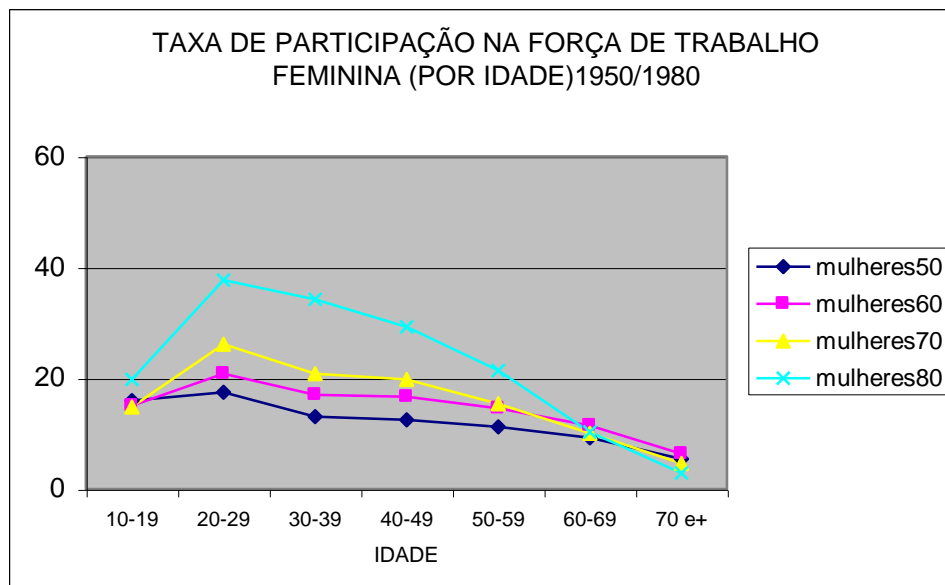
ESPECIFICAÇÃO	Percentual da Taxa de Crescimento Anual		
	50/60	60/70	70/80
BRASIL			
População Total	2.90	2.85	2.50
População de 10 ou +	2.97	3.04	2.92
PEA Total	2.71	2.58	3.95
PEA Masculina	2.28	2.20	3.06
PEA Feminina	4.98	4.15	6.82

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)

Os próximos gráficos apresentam a taxa de participação na força de trabalho por sexo e idade para o Brasil no período de 1950/80.

TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO POR SEXO E IDADE





Esses gráficos foram montados com os dados dos Censos Demográficos

Podemos perceber com a análise dos gráficos acima a tendência declinante da taxa de participação masculina. A queda da taxa de participação para o grupo dos 10 aos 19 apesar do crescimento de décadas passadas, deveu-se às maiores oportunidades educacionais e à maior retenção escolar. Precisamos ressaltar que o aumento da taxa de participação do grupo de 20-29 pode estar associada ao alto crescimento demográfico da década de 50 cuja a coorte entrou no mercado de trabalho no período de 1970/80. O grupo de 30 a 39 anos foi o que apresentou maior estabilidade. A baixa taxa de participação do grupo de 40 a 49 levam a hipótese de discriminação do mercado de trabalho brasileiro em face a competição dos mais jovens.

No caso das taxas de participação feminina verifica-se uma tendência crescente; com exceção dos grupos mais velhos. Na década de 80 podemos observar um grande aumento na taxa de atividade do grupo de 10 à 19. Esse aumento não é diferente nos demais países industrializados onde se destaca principalmente o aumento das

mulheres casadas no mercado de trabalho. Vimos uma expansão e diversificação das ocupações predominantemente femininas, abrindo novas oportunidades de emprego para as mulheres. A crescente escolaridade feminina aumentou o custo de oportunidade do tempo destinado às tarefas domésticas e transformou a visão do homem e da mulher com relação à fecundidade e ao trabalho dentro e fora de casa.

No final da década de 70 e ao longo dos anos 80, até a experiência do Plano Cruzado, a economia brasileira passou por momentos conturbados. No setor externo podemos citar o aumento dos serviços da dívida externa agravado principalmente pela elevação dos preços do petróleo e das taxas de juros em 1979, seguido de uma crise cambial em 1980. Já no setor interno verificou-se a aceleração da inflação.

No final de 1980, o governo promoveu uma política de estabilização que levou o país a uma das maiores recessões de sua história. Observou-se queda acentuada do nível de produção e do emprego. A taxa de desemprego aberto das principais áreas metropolitanas alcançaram patamares jamais vistos. No segundo semestre de 1982 a crise cambial alcançou seu ápice; a recessão internacional levou a queda das exportações. Uma nova política de estabilização foi proposta inspirada pelo FMI instituição pelo qual o país teve que recorrer devido a proporções que a crise cambial havia tomado. Com o reforço do programa de estabilização através de maiores controles sobre o crédito, despesas públicas e importações o PIB caiu ainda mais e a taxa de desemprego aberto aumentou. Nesse mesmo ano a seca do Nordeste foi sentida por todo país. Nesta fase a sociedade brasileira passou por elevados custos sociais: aumento do desemprego e do subemprego urbano; queda dos salários reais, cortes nos gastos públicos; deterioração da qualidade de vida.

No segundo semestre de 1984 a economia passou a dar sinais de recuperação. A recessão internacional estava chegando ao fim, favorecendo as exportações. Com o controle das importações realizadas no II PND, verificou-se a geração de crescentes saldos comerciais. Presenciou-se uma política salarial mais liberal viabilizando o crescimento da demanda interna principalmente em 1985 levando ao aquecimento da economia e aceleração da inflação.

Um novo plano é implantado em 1986 com a finalidade de conter a inflação: Plano Cruzado. Até o final deste ano a economia brasileira viveu um período de estabilização aparente dos preços, crescimento do nível de produção e emprego devido ao congelamento e as pressões salariais devido ao aquecimento da economia, observou-se ainda uma elevação salarial do setor organizado da economia e um aumento dos rendimentos do trabalho informal. Novamente o plano falhou e acabou cedendo a inflação. Faltava nas prateleiras dos mercados produtos essenciais e havia a possibilidade de uma nova crise cambial. Após as eleições, procurou-se rever os preços relativos e buscar um novo equilíbrio econômico mas novamente os preços elevaram-se e a produção declinou.

Jatobá (1990) busca como “background” para seus estudos o mercado de trabalho urbano e como as variações econômicas desse período influenciaram a oferta refletindo no curto prazo nas mudanças das taxas de participação.

O autor divide os anos compreendidos entre 1979 e 1986 em três sub-períodos distintos:

- O ano Pré-recessivo (1979)
- A crise dos anos 1981/83
- Recuperação, culminando no Plano Cruzado (1984/86)

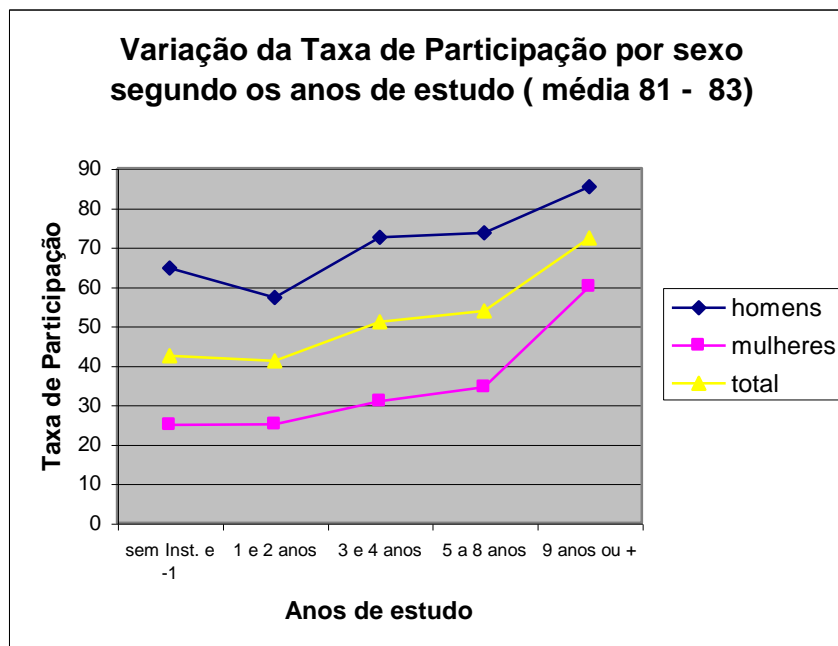
Segundo Jatobá (1990) esses sub-períodos apresentaram mudanças significativas da estrutura do mercado de trabalho urbano brasileiro.

Verifica-se nesse período que além da força de trabalho se tornar mais urbana, tornou-se crescentemente mais feminina seguindo um processo de natureza histórica. Entre 1979/86 a percentagem de mulheres na força de trabalho urbana aumentou de 33,7 % para 36,5%⁵.

Observou-se que a Taxa de Participação da Força de Trabalho Urbana são crescentes para homens e mulheres com escolaridade. O gráfico abaixo, mostra que para a média entre os anos de 1981/83 quanto maior a escolaridade, maior é a inserção na força de trabalho, principalmente para as classes acima dos 5 – 8 anos de estudo e para as mulheres estando isso associado ao seu maior engajamento no mercado de trabalho.

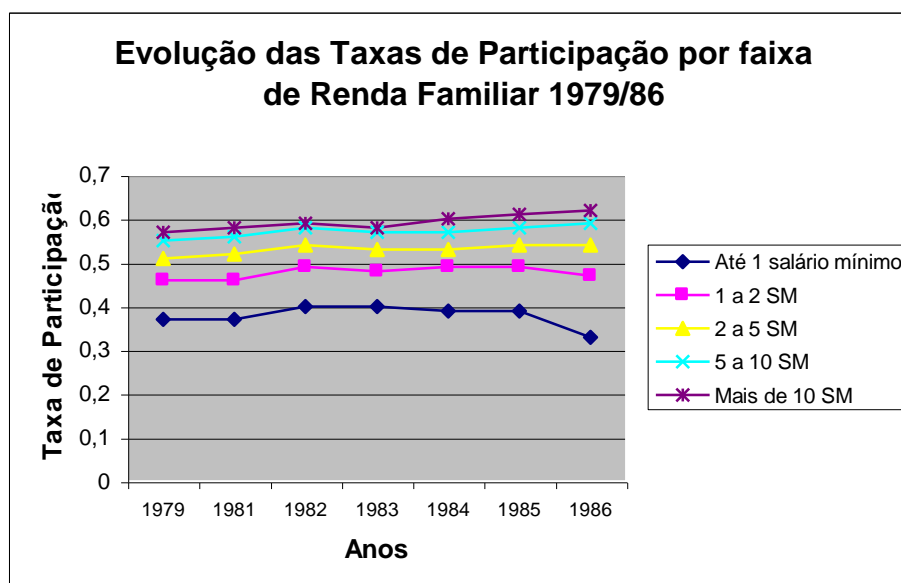
Com a recessão de 1981/83, homens e mulheres com maior nível de escolaridade sofreram menos o impacto da redução da atividade econômica do que os de menor escolaridade.

⁵ Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD)



As taxas de participação na força de trabalho variam com o nível de renda familiar. Na visão geral, quanto mais alta for a renda familiar maior será a taxa de participação. Vimos que para os grupos com faixa de renda inferior, a taxa de participação aumenta em períodos de recessão; ou seja em períodos onde a economia está sofrendo perdas do valor real do salário ou tendo aumento do nível de desemprego, é provável que os demais membros da família sejam levados a buscarem empregos e passem a fazer parte da PEA e aumentando a taxa de participação. Já para os grupos com renda familiar mais alta; esse efeito pode ser o oposto pois com a economia em recessão a qualidade dos empregos, oportunidades e a remuneração oferecida não são desejados pelos demais membros desses grupos fazendo com que os mesmos possam inclusive adiarem sua entrada no mercado de trabalho esperando melhores condições no futuro, continuando assim na dependência do chefe de família: ou seja, é provável que a taxa de participação para esses grupos caia em períodos de recessão.

Verifica-se no próximo gráfico que as taxas de participação cresceram para os grupos de “até 1” e de 1 a 2 salários mínimos, entre 1981/85 e caíram em 1986. Jatobá em 1988 assinalou que o crescimento do emprego urbano durante a recessão localizou-se quase que exclusivamente nos postos de trabalho e ocupações de baixa remuneração. Já em 1986 observou-se uma queda acentuada nas taxas de participação dos grupos de renda familiar mais baixa. A situação econômica gerada pelo Plano Cruzado levou a um aumento da oferta de trabalho dos níveis de rendimento superior ao mínimo e uma retração dos inferiores ao mínimo; ou seja, não podemos indicar uma retração da oferta. Podemos observar no gráfico que nos períodos mais graves da crise (1982 e 1983), os demais grupos de classe de renda tiveram um declínio de sua taxa de participação. A recuperação começa mais cedo para o grupo cuja renda familiar é superior a 10 salários mínimos (1984) e um ano mais tarde para os demais grupos (2 a 5 e 5 a 10 salários mínimos).



Analisando a renda do não trabalho (aposentadoria, pensão, etc) que faz parte da dotação de recursos da família, observa-se que a participação da família na força de trabalho varia inversamente com a sua magnitude; ou seja quanto maior for a renda do não trabalho, menos os indivíduos estão dispostos a ceder seu horário de lazer para dedicarem-se ao mercado de trabalho.

2.8 – Outros Estudos

Segundo os dados do Ministério do Trabalho, mulheres têm mais dificuldades no acesso a empregos e na ascensão profissional em razão das responsabilidades familiares. Estão mais sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho. Apenas 70% das mulheres que trabalham são assalariadas. Além disso, as trabalhadoras sofrem outras formas de discriminação como demissão por motivo de gravidez ou exigências de atestado de esterilização e não-gravidez no ato da admissão.

A consultoria Catho, mostra que, em média, a participação das mulheres na economia cresceu 19,9% nos dois últimos anos. Do total de presidentes de empresas, 8,10% eram mulheres em 1995. Em 1997, elas já ocupavam 10,39% desses postos no País. Elas normalmente chegam aos cargos mais altos relativamente mais jovens que os homens. A idade média do homem que preside empresa é de 44 anos; a das mulheres, 37.

De acordo com o último levantamento da CNI - Confederação Nacional da Indústria - os homens ocupam 93,14% dos cargos de chefia na indústria nacional, contra 6,86% de mulheres. No setor da construção e mobiliário, os homens estão em 94,79% nos cargos de chefia enquanto que as mulheres são apenas 5,21%. No seguimento de alimentação, as mulheres na chefias são 7,96% e os homens 92,05%.

De acordo com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a participação das mulheres como magistradas já chega a 20% do total, ou a 33%, em se tratando da Justiça do Trabalho, embora, no Congresso Nacional, a taxa se mantenha reduzida e constante na década, em torno de 6% do total de parlamentares.

Levantamento feito pelo Cadê / Ibope, em novembro de 1997, sobre o perfil do internauta que navega na *Web*, revela que as mulheres ainda eram minoria: apenas 25%. Mas, em apenas um ano, a taxa de presença das mulheres nas consultas à Internet cresceu 8%, o que, segundo a pesquisa, mostra que, breve, elas competirão com os homens em serviços e negócios da maior rede mundial de computadores.

O interesse das grandes corporações na liderança feminina é facilmente explicável. Pesquisa realizada *pela National Foundation for Women Business Owners (NFWBO)* e pela própria IBM aponta que, nos EUA, empresas dirigidas por mulheres, em 1996, geraram faturamento de US\$ 2,3 trilhões, totalizando oito milhões de empreendimentos. A cada dia, segundo a pesquisa, surgem 1,4 mil novas empresas controladas por mulheres nos Estados Unidos.

Uma pesquisa feita pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em conjunto com a Fundacentro - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, ligada ao Ministério do Trabalho e Emprego, mostra que, mesmo com um nível de escolaridade superior ao do homem, a mulher não consegue os mesmos salários. Elas recebem, em média, cerca de 60% da remuneração masculina em cargos semelhantes.

A mais recente pesquisa de emprego e desemprego do Seade / Dieese revela que, na Grande São Paulo, a remuneração média do homem é de R\$ 993, contra R\$ 638 das mulheres - o equivalente a 64% do que recebem os homens. Outros dados do Seade

/ Dieese, referentes a dezembro de 1998, deixam claro que as diferenças salariais não se restringem à base da pirâmide de trabalho. Entre os profissionais que têm nível superior completo, as mulheres ganhavam, por hora, R\$ 5,22 a menos do que os homens. No grupo ocupacional 'direção e planejamento' - em que estão as gerentes, a diferença é de R\$ 7,98 por hora. A razão para essa diferença pode ser encontrada no fato de os salários das mulheres gerentes não terem relevância estatística se comparados àqueles da massa de trabalho feminina.

III - RESENHA DA LITERATURA TEÓRICA SOBRE OFERTA DE TRABALHO

3.1 – Teorias e Visões

Segundo a Teoria Neoclássica⁶ os modelos de oferta de trabalho são fundamentais na compreensão do nível de atividade de um país e para que os formuladores de políticas econômicas se orientem na busca de uma trajetória de crescimento equilibrado e sustentado com o menor custo possível para a população. Baseado nos principais modelos Neoclássicos, sabemos que o salário recebido por um trabalhador se iguala a sua produtividade marginal. Partindo deste princípio as diferenças salariais observadas entre dois indivíduos; homens e mulheres, brancos e negros, etc só poderiam ser atribuídas a diferenças de produtividade. Nesses modelos, a produtividade de um trabalhador corresponde ao quanto ele contribui em unidade de produto, dado um estoque fixo de capital. A capacidade de um trabalhador na determinação de sua produtividade depende do seu nível de educação, treinamento e experiência profissional.

Se considerarmos estes modelos, poderemos testar três características básicas que poderiam explicar a distinção entre o salário masculino e o feminino (homens possuem salário superior ao salário das mulheres):

⁶ Baseada no texto de Pámela A. Cornejo – *Gender Wage Discrimination in Chile: Empirical Evidence*

- Os homens são mais produtivos do que as mulheres.
- Mulheres possuem preferência por trabalhos menos produtivos.
- Existência de discriminação contra a mulher.

Segundo Mincer e Polachek (1974) as mulheres tendem a investir menos em capital humano (treinamento e educação) pois planejam interromper sua participação no mercado de trabalho para cuidar dos filhos e da casa; se tornando menos produtivas do que os homens. Vimos que no caso do Brasil, nos dias de hoje, não podemos levar esse argumento em consideração pois as mulheres possuem mais tempo de estudo do que os homens⁷. England (1984) apresentou evidências empíricas contra a teoria do capital humano como forma de explicar segregação ocupacional. Seus resultados também mostram que a mulher com qualquer nível de experiência, possui salários inferiores em ocupações femininas ou masculinas.

Segundo Becker (1975), a dupla jornada de trabalho feminina faz com que a mesma se empenhe menos do que os homens nos empregos pagos. Com isso ela se torna menos produtiva do que os homens justificando seu salário menor.

Analisando a segunda característica do modelo no qual as mulheres preferem trabalhos menos produtivos; vimos que de acordo com Killingsworth(1986), mulheres preferem trabalhos de menor risco o que diferenciaria em parte a distinção salarial. Porém, vimos no capítulo II que existe a presença de uma segregação por emprego mas, o resultado obtido não oferece grande diferença significativa de que as atividades com características femininas possuem salários inferiores em relação as que possuem características masculinas excetuando a forte presença de mulheres em trabalhos domésticos.

⁷ Olhar cap. II

A terceira característica, corresponde a discriminação contra a mulher; ou seja, mesmo que a mulher exerça uma atividade com o mesmo grau de produtividade do que o homem, o empregador prefere contratar o homem; ou pagar um salário superior ao mesmo.

3.2 – Visão Institucional⁸

Diferente da teoria Neoclássica, a visão institucional da oferta de trabalho, acredita que os salários são determinados pela barganha entre trabalhadores, sindicatos e empregadores assim como a alocação do trabalho não depende diretamente da lei da oferta e demanda, mas de regras administrativas e procedimentos internos no qual denominam de mercado de trabalho interno.

Segundo essa teoria coexistem dois tipos diferentes de mercado de trabalho na economia: O setor primário e o secundário. O setor primário, no qual os empregos possuem mais estabilidade, seguros, salários mais altos e que aumentam, oportunidades de ascensão, capital intensivo em tecnologia, gerenciamento eficiente e a presença de sindicatos. Já o setor secundário possui características opostas do setor primário, como a instabilidade dos empregos, a não existência de seguros, salários baixos, pequena ou nenhuma probabilidade de ascensão profissional entre outras.

Segundo a visão institucional, as diferenças salariais entre homens e mulheres ocorrem devido a maior concentração feminina em empregos secundários (Blau e Jusenius, 1976). Porém alguns autores⁹ acreditam que a segregação não ocorre apenas entre mercado de trabalho primário ou secundário, mas mulheres que trabalham

⁸ Baseada no texto de Pámela A. Cornejo – *Gender Wage Discrimination in Chile: Empirical Evidence*

⁹ Dex ,S (1986) – *The Sexual Division of Work*

no mercado de trabalho primário estão presentes em posições inferiores do que a dos homens e possuem menos oportunidades de ascensão profissional.

3.3 - A Teoria Marxista¹⁰

A teoria marxista se assemelha a institucional, porém se distingue pelo fato de trabalhadores e capitalistas receberem diferentes poderes. De acordo com a teoria marxista ou radical, capitalistas criam diferenças salariais entre trabalhadores, produzindo rivalidades entre diferentes grupos de trabalhadores, reduzindo seus poderes de barganha e a capacidade de organização de sindicatos, permitindo que os capitalistas criem as regras sobre os trabalhadores no processo produtivo. No Marxismo, a luta de classes aumenta a diferença salarial. Sindicatos com o objetivo de limitar a oferta de trabalho encorajam a mulher a ficar em casa fazendo com que os salários aumentem para os trabalhadores do sexo masculino. Quando a mulher participa do mercado de trabalho, ela é segregada por sindicatos e não faz parte dos objetivos dos mesmos aumentarem seus salários.

De forma a exemplificar melhor os modelos de oferta de trabalho neoclássicos, trataremos primeiro do modelo de oferta para um indivíduo e mostraremos as variações deste modelo ao inserir este indivíduo dentro de uma unidade familiar.

¹⁰ Baseada no texto de Pámela A. Cornejo – *Gender Wage Discrimination in Chile: Empirical Evidence*

3.4 - Modelo Neoclássico de oferta de trabalho para um indivíduo

A curva de oferta de um indivíduo é baseada na sua escolha de dois tipos de bens; sua preferência é expressa pela forma de função de utilidade; a restrição corresponde a máxima alocação possível do tempo disponível ao trabalho de mercado, ao lazer; e o salário oferecido pelo mercado. O indivíduo procura maximizar a combinação ótima do seu tempo para adquirir os dois tipos de bens. Através da equação de Slutsky, pode-se aprofundar no estudo da variação salarial sobre a aquisição dos dois bens em um efeito-renda e um efeito-substituição. Se o primeiro predominar a curva de oferta é crescente; ou seja, quanto maior o salário maior a oferta de emprego; caso contrário ela é decrescente.

Um indivíduo possui certas características tais como sexo, idade, estado conjugal, etc que definiremos por (A) e preferências que definiremos por (E).

A função de utilidade de um indivíduo pode ser definida da seguinte forma:

→ (1) $U = U(x, h; A, E)$ onde,

x corresponde a “cesta” de mercadorias a ser consumida;

h corresponde a horas de trabalho no mercado tal que,

$h = T - l$ (T – máximo de tempo disponível, l – número de horas dedicadas ao lazer)

$Y^t = F(h)$ (A renda do trabalho depende do tempo dedicado a atividade) e $Y^t = wh$
(Salário por hora trabalhada é fixo)

A Equação de restrição orçamentária é definida como:

→ (2) $Px = wh + Y^{nt}$

Y^{nt} corresponde a renda do não trabalho (pensão, aposentadoria, etc).

Dado que a função oferta é homogeneia e de grau zero, as variáveis podem ser medidas em termos reais, não ocorrendo o fenômeno da ilusão monetária.

O indivíduo escolhe valores de $x > 0$ e $h > 0$ tais que maximizem sua função de utilidade (1); sujeito a sua restrição orçamentária (2).

Para $h > 0$, as condições de primeira ordem exigem que os valores de x e h sejam tais que a razão entre as utilidades marginais de h e x (taxa marginal de substituição de mercadorias por horas trabalhadas) seja igual ao salário real; ou seja:

$$\rightarrow (3) w/P = m(x,h,A,E) = (\delta U/\delta h) : (\delta U/\delta x) = TMgs, \text{ onde}$$

assumi-se que $\delta U/\delta h < 0$ e $\delta U/\delta x > 0$; ou seja, a utilidade de um indivíduo trabalhar uma hora a mais é negativa e a utilidade de um indivíduo consumir uma unidade a mais da “cesta” de mercadorias é positiva.

Com o resultado de (2) e (3) obtemos a equação de demanda por x , onde $x = x(P, w, Y^{nt}; A, E)$ e da oferta de horas trabalhadas $h = h(P, w, Y^{nt}, A, E)$.

Para melhor explicar o modelo, definimos w^* como salário reserva; seria o valor mínimo pelo qual o indivíduo aceitaria receber para permanecer no mercado de trabalho. O salário reserva é igual à taxa marginal de substituição de mercadorias por horas de trabalho avaliada no ponto em que $h = 0$: $w^*/P = -m(X,0; A,E)$.

Se nesse ponto, o salário de mercado for superior ao salário de reserva do indivíduo, ele preferirá trabalhar; caso contrário o indivíduo dedicará todo seu tempo disponível (T) para o lazer ($h = 0$).

- Se $w > w^*$, então $h = h(P, w, Y^{nt}; A,E) > 0$
- Se $w < w^*$, então $h = 0$

A equação de Slutsky que é derivada da função de oferta, decompõe o efeito de uma variação de w sobre h ($\delta h/\delta w$) em dois efeitos: o efeito substituição (S) e o efeito renda ($h\delta h/\delta Y^{nt}$). O primeiro mede o efeito compensado por renda, de um aumento de w sobre h . O segundo efeito, simultâneo ao primeiro, afeta a renda do indivíduo conduzindo-o a elevar o consumo dos bens que geram utilidade positiva (x) e diminuir o número de horas trabalhadas (h) que geram desutilidade. A equação de Slutsky pode ser definida como:

$$\rightarrow(4) \delta h/\delta w = S + h\delta h/\delta Y^{nt} \text{ onde,}$$

$S > 0$ e $\delta h/\delta Y^{nt} < 0$, na suposição de que lazer não é um bem inferior.

Desta forma, com o aumento do salário, não compensado pela a renda, sobre a oferta de trabalho depende da proporção dos dois efeitos. Se o primeiro predomina sobre o segundo, a oferta de trabalho do indivíduo é crescente em caso contrário é decrescente.

A análise deste modelo é importante quando queremos ver a resposta de um indivíduo frente a uma variação salarial; observar seu custo de oportunidade. No caso feminino vimos que esse modelo é importante pois acredita-se que o salário de reserva da mulher é superior ao do homem; ou seja, se o salário do mercado é inferior a quanto a mulher necessita ganhar para deixar de estar em casa cuidando da educação dos filhos ou dos afazeres domésticos, ela não entrará no mercado de trabalho.

3.5 - Modelo Neoclássico de oferta de trabalho familiar

É importante ressaltar que um indivíduo pertence a uma unidade familiar e sua decisão de trabalhar ou não vai depender dos demais membros da família, tamanho da família, número de filhos menores, etc como já citamos anteriormente. Vários autores

procurando redefinir esta situação delineando novos modelos de oferta de trabalho.

Como o de Killingsworth e Heckman (1986):

Função de Utilidade:

→(1) $U = U(I_1, I_2, I_3, \dots, I_m, x)$ onde,

I_1 corresponde ao tempo não dedicado ao trabalho de mercado (lazer) pelo membro da família i ;

x corresponde ao consumo familiar de uma cesta de bens

A equação (1) deve ser maximizada sujeita a restrição:

→(2) $Px \leq Y^{nt} + \sum w_i h_i$

ou seja,

a soma da renda do não trabalho (Y^{nt}) com a renda do trabalho ($Y_t = \sum w_i h_i$) não pode exceder o gasto total familiar com o bem “ composto” x ; cujo preço é P . O tempo disponível de cada membro T , é dividido entre lazer (I_1) e trabalho de mercado (h_i) que é remunerado a taxa de salário w onde $h_i + I_i = T$ e para a família como um todo $h = \sum h_i$; $I = \sum I_i$ e $nT = h + I$.

As condições de primeira ordem para maximização da utilidade sujeito a restrição são

→(3) $Px = Y^{nt} + \sum w_i h_i$

→(4) $U_i - u w_i \geq 0$

→(5) $U_x - up = 0$ onde,

U_i e U_x são as derivadas parciais de U com relação a I_i e x respectivamente, e, u , é a utilidade marginal da renda. É importante ressaltar que a equação (4) permite que ($I_i = T$) para alguns membros da família ou seja, aqueles que não fazem parte do mercado de trabalho.

A equação de Slutsky que veremos abaixo está delineada de forma a decompor o impacto de variação em w_j sobre I_i ou (h_i) nos efeitos renda e substituição, para qualquer par (i, j) de componentes da família, quando todos os membros trabalham.

$$\rightarrow(6) \left(\frac{d I_i}{d w_j} \right) = u \left(\frac{F_{ij}}{|F|} \right) - h_j \left(\frac{d I_i}{d Y^{nt}} \right) \quad \text{podendo } i=j$$

$$\rightarrow(7) \left(\frac{d I_i}{d p} \right) = u \left(\frac{F_{ix}}{|F|} \right) + x \left(\frac{d I_i}{d Y^{nt}} \right)$$

onde,

$$\rightarrow(8) \left(\frac{d I_i}{d Y^{nt}} \right) = - \left(\frac{F_i}{|F|} \right)$$

tal que,

F_i , F_{ij} são co-fatores dos elementos $-w$ e U_{ij} , respectivamente na matriz F , que é a matriz hessiana abordada da função utilidade. O primeiro termo de (6) corresponde ao efeito substituição cruzado (ou quando $i = j$) e, compensado pela renda, resultante de um aumento do salário do membro j sobre as horas dedicadas ao lazer do membro I (ou sobre o próprio membro j). O segundo termo de (6) é o efeito renda, definido pela equação (8). A equação (7) evidencia uma decomposição semelhante para medir os efeitos decorrentes de variações no nível de preços P sobre as horas de lazer do membro da família i .

A soma dos dois efeitos tanto em (6) como em (7) mede o efeito total de variação em w não compensadas por variações na renda. Se o lazer dos membros I e j forem substitutos, a equação (6) terá sinal positivo; se complementares, o sinal será negativo. Para o caso em que $i = j$, o sinal resultante dependerá da intensidade dos efeitos substituição e renda (próprios), como verificado anteriormente.

É importante notar que nesse modelo, as decisões dos membros da família são resultados de uma e bem definida função de utilidade familiar. Porém sabemos que os indivíduos de uma família podem possuir preferências distintas. Esse tipo de modelo só pode ser aceito quando temos a concordância de todos os membros da família com a preferência descrita acima. Esse modelo é conhecido como modelo de solução autoritária, pois o chefe do domicílio impõe suas preferências sobre os demais. Nesse caso não pode haver conflitos ou insatisfação dos demais membros da família em relação a preferência definida como a padrão. Sabemos que essas características são bem difíceis de predominarem no mundo real, levando muitos autores a buscarem modelos diferentes de oferta de trabalho. Entre esses modelos podemos citar modelos de decisão de oferta de trabalho, baseados nos modelos de duopólio (Leuthold, 1986). Nesse caso a função de utilidade de cada membro depende em função do seu tempo dedicado ao lazer e do consumo familiar.

IV – RESENHA DA LITERATURA EMPÍRICA

4.1 - Estudos baseados na teoria Neoclássica

De acordo com a teoria neoclássica que analisamos na seção anterior nesse capítulo trataremos dos resultados relevantes de alguns estudos destacando o trabalho de Jatobá (1990) sobre o Brasil no período de 1978 à 1986 e de Alejandra Mizala (1999) sobre o Chile.

Baseados em dados dos tipo *cross-section*. Um dos mais simples que pode ser analisado é o modelo de renda-lazer (teoria do consumidor) – adaptado.

Como resultado encontramos que a mulher só irá trabalhar quando o salário pago pelo empregador for maior ou igual ao salário desejado. Outro resultado deste modelo mostra que o aumento da renda domiciliar do marido, outros membros e de não trabalho causa uma redução no total de horas trabalhadas pela mulher que pode até se retirar da PEA. Observamos uma relação positiva e negativa em reação ao aumento do salário; ou seja, quanto maior o salário mais disposta a mulher está de “abrir mão” do seu tempo livre para se dedicar ao trabalho; até um certo ponto.

Ao analisarmos os resultados de Bivar (1991) observamos que os motivos de fluxos de entrada no mercado de trabalho é maior para os homens do que para as mulheres assim como os motivos de saída das mulheres do mercado de trabalho são

maiores do que os do homem o que em parte explica a diferença do nível de emprego segundo gênero; porém com o avançar dos anos, essa é uma característica que está lentamente deixando de explicar essa diferença. “ *Muitas vezes, as saídas da força de trabalho ocorrem por razões que não se relacionam diretamente com as condições do mercado de trabalho(...)*”.

Algumas características como o cuidado dos filhos aumentam o custo de oportunidade de entrada no mercado de trabalho tanto para a mulher como para o empregador gerando uma instabilidade da participação feminina. Outros motivos como as menores possibilidades de ascensão profissional, menores salários e menor estabilidade também contribuem para esse resultado; ou seja, a menor taxa de participação feminina pode ser caracterizada e em parte explicada pela rigidez da demanda pelo mercado de trabalho por mão de obra feminina.

Os resultados encontrados em relação a duração média do desemprego, mostra que essa taxa é maior para mulheres do que para homens. Esse resultado já era de se esperar dado que a possibilidade da mulher passar de desempregada para empregada é menor.

Há autores que afirmam que a área de produção doméstica é a que vem sofrendo a maior penetração do capitalismo das últimas décadas e esse resultado leva ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho.¹¹

No trabalho de Adolfo Sachsida e Paulo Roberto Loureiro (1998) os autores analisam através do método de elasticidade de substituição de Hicks (1946), a existência de substitutibilidade ou complementaridade entre mão-de-obra masculina e feminina e com isso provar indícios de discriminação por gênero no mercado de trabalho formal brasileiro. Para Sachsida e Loureiro o resultado de complementaridade

¹¹ Entre outros Rubery, J. “ Structure Labor Markets, Workets, worker Organization and Low Paay” .

mostra uma discriminação entre dois bens; ou seja, se o resultado encontrado entre mão-de-obra feminina e masculina for de complementaridade, há discriminação. Os autores utilizaram-se de séries temporais mensais sobre empregos e salários (masculinos e femininos) e determinam dois modelos de estudo como forma de analisar diferenças e semelhanças dos resultados encontrados. No primeiro modelo o método utilizado para se testar a complementaridade ou substitubilidade entre homens e mulheres é o de elasticidade de substituição. O segundo é o resultado de uma regressão entre a variação da demanda por mão-de-obra feminina contra salário masculino. Em ambos os modelos foram encontrados fortes indícios de complementaridade, traduzindo-se em discriminação salarial no mercado formal. Segundo os autores, se não existisse discriminação salarial, os dois grupos (homens e mulheres) com o mesmo estoque de capital humano e ocupação seriam iguais às suas produtividade marginais; ambos seriam contratados com mesmo salários e a competitividade eliminaria diferenças existentes a longo prazo. Os resultados indicam uma forte sensibilidade do mercado de trabalho para os trabalhadores com o primeiro grau completo. Concluiu-se também que quanto maior o nível do emprego na economia, maior será a utilização de mão-de-obra masculina dado que os demais fatores tais como a razão salarial permaneçam constantes. Os autores concluem então o trabalho confirmando a proposta de discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro no período analisado (Jan 1986 à Dez de 1996).

Barros, Corseuil e Santos (1998)¹² procuram descrever como, de que forma e grau a mulher está inserida atualmente no mercado de trabalho brasileiro e quais seriam as

¹² Baseado nas notas Técnicas de Ricardo Paes Barros, Carlos H. Corseuil e Daniel D. Santos – *A natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo*.

conseqüências do aumento da participação feminina na distribuição de renda do trabalho.

É necessário ressaltar que a duração do desemprego feminino não é apenas uma função da oferta de trabalho, mas depende de outros fatores e custos de oportunidades já mencionados anteriormente, sendo esse fatores bastantes relevantes de forma a não se poder fazer uma distinção e diferenciação com a duração do desemprego masculino sem um estudo mais aprofundado sobre o assunto.

Na tabela abaixo podemos perceber algumas diferenças bem marcantes como a proporção de mulheres que trabalham menos de 40 horas semanais ser praticamente o dobro da proporção de homens que trabalham essas horas, fazendo com que a duração da jornada semanal média feminina seja, cerca de 5 horas inferior à dos homens; mas novamente ressaltamos que essa pode ser uma escolha da mulher refletindo sobre seu custo de oportunidade.

ESTATÍSTICAS BÁSICAS DE MERCADO DE TRABALHO

Estatística	Homem	Mulher
--------------------	--------------	---------------

Taxa de Participação (%)	69,97	41,97
Taxa de Desemprego (%)	6,75	8,00
Duração Média do Desemprego (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

Os autores procuram explicar se as diferenças por gênero são relevantes e discriminatórias no que se refere a estrutura ocupacional; ou seja, como vimos anteriormente, “*Há forte presença de diferença por gênero ao se analisar a estrutura de setor de atividade*”¹³. O resultado obtido não oferece grande diferença significativa de que as atividades com características femininas possuem salários inferiores em relação as que possuem características masculinas excetuando a forte presença de mulheres em trabalhos domésticos.

¹³ Olhar capítulo II

Ao se analisar as diferenças salariais contrastando com o grau de escolaridade os resultados encontrados foram mais relevantes mostrando uma superioridade masculina de aproximadamente 50%. Essa diferença cresce ainda mais com o nível educacional.

Segundo Santos e Sedlacek (1989) há uma relação negativa entre a renda do pai de família com a entrada da esposa no mercado de trabalho. O mesmo resultado é confirmado por Costa (1984).

Ainda analisando os resultados de Costa (1984), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho deriva-se das mudanças estruturais sofrida pela economia brasileira; além do processo de urbanização acelerado que levaram ao aumento de setores e ocupações tradicionalmente consideradas feminina.

4.2 – O trabalho empírico de Jatobá (1990)

O estudo de Jatobá procura destacar a importância da literatura empírica internacional com Mincer (1966) que sugeriu três novas formulações a respeito da teoria de oferta de trabalho; na qual na primeira a família é definida como unidade básica de análise, onde a renda é conjunta e há a divisão do trabalho em produção doméstica e trabalho de mercado. O auxílio da aplicação dos conceitos Friedmanianos dos efeitos renda permanente e transitória no consumo à decisão da oferta de trabalho dos membros da família; em especial as esposas que permitiu explicar a secular e crescente participação das mulheres na força de trabalho bem como as variações experimentadas na sua taxa de participação ao longo do ciclo econômico. A teoria Neoclássica procurou enriquecer ainda mais esse campo com estudo de alocação tempo não só aplicado ao trabalho de mercado e ao lazer, mas como à produção de bens domésticos destinados ao consumo da unidade familiar sendo esse constituído como

mais um bem no qual também se deseja maximizar seu consumo e que está sujeito a variações da atividade econômica, além das restrições de tempo e salário.

Em períodos de retração da economia a PEA tem uma desaceleração de seu crescimento ou redução do seu valor absoluto na qual o autor atribui três características como causas: a primeira se refere ao efeito-substituição; ou seja, corresponde as pessoas que desistem de procurar emprego, seja devido a salários declinantes ou a dificuldade de oportunidade; a segunda se refere ao efeito-renda, que conduz membros inativos, como o caso da esposa, a entrar na força de trabalho, como forma de complementar a renda familiar que obteve uma queda seja proporcionada pela perda de emprego de outros membros da família; ou a redução do salário real. A terceira se refere a decisão de um membro da família adiar sua entrada no mercado de trabalho devido as condições não propícias do mesmo nesse período como salários mais baixos e dificuldade de se encontrar um emprego. É importante ressaltar que os efeitos seriam simétricos na fase de aceleração da economia. A evidência empírica mostra que a mulher é mais sensível à sua participação na força de trabalho às diversas fases dos ciclos econômicos. Com esses resultados pode-se concluir que a participação feminina no mercado de trabalho além de variar com as condições econômicas, depende ainda da decisão dos demais membros de participarem ou não do mercado de trabalho e dos seus salários. A relação entre as funções oferta dos diversos membros da família faz com que a oferta de cada um seja dependente dos parâmetros dos outros dificultando a análise do tema.

O objetivo principal deste modelo é o de explicar como as variações do nível de atividade econômica podem influenciar na decisão de um indivíduo, dos membros de uma família e de grupos específicos, de trabalharem ou não e como variações na taxa de salário de um membro afeta a oferta de trabalho de outro. O autor utiliza a família como

unidade de informação situada em áreas urbanas do Nordeste (Recife, Fortaleza e Salvador) e do Sudeste (Rio, São Paulo, Belo Horizonte); há a presença do chefe economicamente ativo e apenas são incluídos como análise, o conjuge, o filho ou outros parentes agregados pois os mesmos são os membros responsáveis por decidir se estarão ou não entrando na força de trabalho ou influenciando na decisão dos demais indivíduos da unidade familiar. As equações de regressão referem-se a famílias chefiadas por homens, por mulheres e por homens ou mulheres. Essa análise é importante pois há diferença da sensibilidade da família em relação ao chefe da família dependendo do seu sexo. A tabela abaixo resume o tipo de amostra e a diferenciação por unidade familiar que o autor utilizou:

Sexo do chefe e Presença do cônjuge	Chefe homem com cônjuge	Chefe homem sem cônjuge	Chefe mulher com cônjuge	Chefe mulher sem cônjuge
Presença das outras categorias				
Só Filhos	Nuclear completa I	Nuclear quebrada I	Nuclear completa II	Nuclear quebrada II
Filhos e Outros	Ampliada e completa I	Ampliada quebrada I	Ampliada e completa II	Ampliada quebrada II
Nem Filhos	Família Reduzida I	Não*	Família ReduzidaII	Não*
Nem Outros	Casal I	Não*	Casal II	Não*

**Não foram utilizadas essas amostras como objeto de análise*

Jatobá (1990) procurando aprofundar seus estudos, ainda diferenciou cada família do arquivo de domicílios da PNAD em um conjunto de características dos indivíduos

presentes; entre elas podemos citar: sexo, idade, anos de estudo, renda do trabalho, renda do não trabalho (aposentadoria, pensão, etc), condição de atividade (inativo, ocupado, procurou trabalho). No trabalho o autor procura testar a hipótese de que a decisão dos demais membros da família em participarem da força de trabalho, assim como sua sensibilidade frente as variações dos ciclos econômicos, dependem do nível de renda e em especial do chefe. O autor ainda sugere que classes diferentes (pobres e ricos) reagem diferentemente as mudanças nos ciclos econômicos estimando regressões diferenciadas por classe de renda. Existe ainda a previsão de diferenças da participação da família por outras características, tais como: escolaridade do chefe, escolaridade da família, proporção de mulheres, taxa de desemprego da família. Essas diferenças foram estimadas para os anos de 1979 (pré-crise); 1983 (pico da recessão), 1986 (expansão propiciada pelo Plano Cruzado) .

O modelo de oferta de trabalho de um indivíduo pode ser especificado da seguinte maneira:

$$\rightarrow (1) h_i = h_i (W_1/P, W_2/P, \dots, W_m/P, Y^{nt}/P; A_i, E_i)$$

Onde temos que a oferta de trabalho de um membro i de uma família de tamanho m , em que todos trabalham, dadas suas características pessoais e as do domicílio a que pertencem (A) - sexo, idade, etc , bem como o seu sistema de preferências (E) e medida pelo número de horas de trabalho de mercado (h_i) é uma função; da taxa de salário com que ele se defronta no mercado (W_i); da taxa de salário de cada um dos outros membros da família ($W_j, i \neq j$) ou em termos mais simples do rendimento conjunto ($Y_{tj} = \sum W_j h_j$) dos demais membros; da renda do não trabalho da família (Y^{nt}); e de um índice de preço (P) representativo do conjunto de bens consumidos (X) pela família.

A equação de Regressão:

$$\rightarrow (2) a_{it} = P(d_{t-1}, (E_m/E)_{t-1}, T)$$

onde,

a_{it} corresponde a taxa de participação na força de trabalho do grupo i (sexo, idade) no mês t ajustada para variações sazonais.

$(E_m/E)_{t-1}$ corresponde a razão entre emprego manufatureiro e emprego total no mês anterior, também ajustado para variações sazonais.

T corresponde a variável de tendência que assume os valores 1,2,3, ... m para os sucessivos meses.

d_{t-1} corresponde a taxa de desemprego aberto global no período $t-1$

Através dos resultados empíricos obtidos segundo a próxima tabela, podemos chegar as seguintes conclusões:

As Taxas de Participação Familiar na Força de Trabalho (TPFFT) para todas as famílias, as chefiadas por homens ou mulheres, são crescentes ao longo do período analisado, revelando para as áreas metropolitanas do sudeste e do Nordeste, uma intensificação do trabalho de mercado da família que pode ser qualificado devido a crescente participação de seus membros que estão ocupados ou em busca de emprego.

As TPFFT são maiores no Sudeste do que no Nordeste, que mostra que as regiões mais desenvolvidas apresentam uma maior taxa de participação.

As TPFFT nas famílias chefiadas por mulheres são maiores do que a das famílias chefiadas por homens, revelando uma maior inserção no mercado de trabalho daquelas famílias onde o chefe é mulher. Esse resultado é de grande importância para o nosso estudo pois mostra que nesse tipo de família há uma necessidade de compensar a ausência do chefe masculino.

AREAS METROPOLITANAS DO SUDESTE E DO NORDESTE/ EVOLUÇÃO DA
TAXA DE PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA FORÇA DE TRABALHO
POR TIPO DE FAMÍLIA - 1978/86

Especificação	Áreas Metropolitanas do Nordeste			Áreas Metropolitanas do Sudeste		
	1978	1983	1986	1978	1983	1986
Total das Famílias	0,5270	0,5597	0,5806	0,5584	0,6058	0,6286
Chefiadas por Homens	0,5169	0,5503	0,5762	0,5489	0,5947	0,6176
Chefiadas por Mulheres	0,6402	0,6449	0,6425	0,7006	0,7340	0,7426

FONTES DOS DADOS BÁSICOS: PNAD's processamento de Jatobá (1990)

A TPFPT em geral aumenta com o nível de escolaridade do chefe. No entanto, observa-se que nas famílias onde o chefe é analfabeto ou possui menos de um ano de estudo, a taxa de participação é maior do que nas famílias na qual o chefe possui escolaridade primária (1 à 8 anos de estudo). É importante ressaltar que a taxa de participação destas famílias na força de trabalho está mais relacionada a renda do chefe de família do que ao seu grau de escolaridade. O comportamento das famílias chefiadas por homens segue essa mesma característica descrita anteriormente para o total das famílias; no caso dos domicílios chefiados por mulheres, e situados nas áreas metropolitanas do Nordeste, as famílias cujo o chefe possui escolaridade secundária, possuem uma TPFPT inferior à das famílias cujo o chefe tem escolaridade primária.

ÁREAS METROPOLITANAS DO SUDESTE E DO NORDESTE

TAXA DE PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA FORÇA DE TRABALHO (a°)

SEGUNDO ESCOLARIDADE DO CHEFE (E1) – 1978/86

Especificação	Região Nordeste			Região Sudeste		
	1978	1983	1986	1978	1983	1986
TOTAL						
0 à < 1	0,5355	0,5662	0,5650	0,5604	0,6117	0,6385
1 a 8	0,5161	0,5483	0,5737	0,5506	0,5946	0,6341
9 a 11	0,563	0,5829	0,6123	0,5619	0,6261	0,6391
12 e +	0,5672	0,6100	0,6363	0,5985	0,6375	0,6458
MASCULINA						
0 à < 1	0,5156	0,5492	0,5451	0,5535	0,5900	0,6175
1 a 8	0,5063	0,5446	0,5672	0,5409	0,5821	0,6232
9 a 11	0,563	0,5795	0,6087	0,5552	0,6275	0,6309
12 e +	0,5679	0,6070	0,6383	0,5965	0,6343	0,6258
FEMININA						
0 à < 1	0,6557	0,6708	0,6502	0,715	0,7386	0,7343
1 a 8	0,6418	0,6358	0,6352	0,6949	0,7337	0,7524
9 a 11	0,5596	0,6340	0,6328	0,7181	0,7435	0,7366
12 e +	0,6607	0,6846	0,6245	0,6414	0,7157	0,7314

FONTE DOS DADOS BÁSICOS: PNAD's processamento de Jatobá (1990)

Na próxima tabela pode se observar como a diferença de um chefe de uma família ser do sexo masculino ou feminino influencia na decisão dos demais membros da família de participarem ou não do mercado de trabalho.

ÁREAS METROPOLITANAS DO SUDESTE E DO NORDESTE
EVOLUÇÃO DA TAXA DE PARTICIPAÇÃO DOS FILHOS*, PARENTES E
AGREGADOS POR TIPO DE FAMÍLIA – 1978/86

Especificação	Áreas Metropolitanas do Nordeste			Áreas Metropolitanas do Sudeste		
	1978	1983	1986	1978	1983	1986
Total das Famílias	0,2744	0,2770	0,3164	0,367	0,4011	0,4242
Chefiadas por Homens	0,2542	0,2622	0,3041	0,3522	0,3856	0,4055
Chefiadas por Mulheres	0,3819	0,3664	0,3785	0,4952	0,5369	0,5342

*Medida com relação ao total de filhos, parentes e agregados em idade ativa

FONTE DOS DADOS BÁSICOS: PNAD, Cálculos de Jatobá (1990)

Observa-se na tabela que a TPFT para o grupo de filhos, parentes, agregados é crescente para ambas regiões no total das famílias e nas famílias chefiadas por homens. Vimos no entanto um discreto crescimento da TPFT nas áreas metropolitanas do Nordeste entre 1979 e 1983 o que mostra que esse grupo preferiu conter sua entrada no mercado de trabalho no período de recessão mas após a recuperação da economia aumentou sua participação. No caso das famílias chefiadas por mulheres, observa-se que a TPFT é pró-cíclica para ambas as regiões e podemos destacar novamente com os

resultados apresentados acima que as famílias chefiadas por mulheres apresenta uma participação dos demais membros da família muito mais forte do que as famílias chefiadas por homens. Em seu trabalho Jatobá (1990), ainda chama atenção para o fato que o aumento da participação na força de trabalho é mais alta entre os conjugues do que entre os demais membros secundários da família. Como a proporção de conjugues mulheres é muito maior do que a de conjugues homens, observa um forte aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Na próxima tabela podemos observar as diferenças da participação no mercado de trabalho da família dependendo da renda do chefe quando este é homem ou mulher.

ÁREAS METROPOLITANAS DO SUDESTE E DO NORDESTE
TAXA DE PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA FORÇA DE TRABALHO (a°)
SEGUNDO CLASSE DE RENDA DO CHEFE (D^t) – 1978/86

Especificação	Região Nordeste			Região Sudeste		
	1978	1983	1986	1978	1983	1986
TOTAL						
0 à 1 SM	0,6305	0,6150	0,6447	0,6725	0,6735	0,6980
1 a 2 SM	0,55040	0,5554	0,5887	0,6068	0,6241	0,6549
2 a 5 SM	0,5232	0,5384	0,5730	0,5763	0,5922	0,6241
5 a 10 SM	0,5130	0,5528	0,5529	0,5450	0,5844	0,6261
10 e + SM	0,4743	0,5392	0,5914	0,5329	0,5892	0,6088
MASCULINA						
0 à 1 SM	0,5517	0,5879	0,6058	0,5870	0,6427	0,6644
1 a 2 SM	0,5390	0,5536	0,5840	0,5759	0,6097	0,6238
2 a 5 SM	0,5196	0,5349	0,5706	0,5657	0,5875	0,6148
5 a 10 SM	0,5114	0,5492	0,5487	0,5423	0,5802	0,6223
10 e + SM	0,4709	0,5375	0,5879	0,5312	0,5861	0,6081
FEMININA						
0 à 1 SM	0,7064	0,6811	0,5945	0,7370	0,7704	0,7617
1 a 2 SM	0,6039	0,5726	0,6201	0,6784	0,7133	0,7546
2 a 5 SM	0,6152	0,6409	0,6307	0,7069	0,7007	0,7408
5 a 10 SM	0,5990	0,6760	0,6212	0,6746	0,7519	0,7097
10 e + SM	0,7139	0,6937	0,6539	0,7444	0,7121	0,6552

FONTE DOS DADOS BÁSICOS: PNAD's processamento de Jatobá (1990)

Ao observarmos a tabela acima podemos perceber que a TPFPT varia inversamente com a renda do chefe ao analisarmos o total das famílias. As famílias cujos os chefes

ganham até um salário mínimo são as que possuem a maior taxa de participação. Isso ocorre pois os demais membros da família procuram compensar o baixo nível de renda do seu chefe; o mesmo ocorre para famílias chefiadas apenas por homens. Ao longo dos anos as demais classes de família com renda superior a um salário mínimo vem aumentando sua participação na força de trabalho. É importante ressaltar que nas famílias chefiadas por mulheres, a TPFPT é alta tanto para os grupos de renda mais baixa, como para os grupos de renda mais alta.

4.2.1 A análise Multivariada

Essa análise feita pelo autor corresponde aos dados de corte seccionados da PNAD (1978, 1983 e 1986) e dos dados de séries temporais da PME (maio de 1982 à dezembro de 1987).

A partir dos dados de corte seccionados podemos chegar a resultados relevantes a respeito da proposta deste estudo.

Jatobá(1990) delineou a seguinte regressão linear múltipla através do método dos mínimos quadrados.

$$\rightarrow (1) a^o_{ij} = m_0 + m_1 Y^t_1 + m_2 EF1-8 + m_3 EF9-11 + m_4 EF12 + m_5 F1 + m_6 NCF + m_7$$

$$A + m_8 d_0 + e$$

onde,

a^o_{ij} corresponde a taxa de participação da família na força de trabalho por tipo de família e classe de renda, definida como a razão entre o número total de membros ocupados ou procurando trabalho de 10 anos e mais e o número de membros em idade ativa.

Y^t_1 corresponde a renda de trabalho do chefe (monetária de todas as fontes);

EF corresponde a variável indicativa da escolaridade dos membros economicamente ativos da família;

F1 corresponde a variável indicativa da composição sexual da família: percentagem de mulheres entre os membros de 10 anos e mais;

NCF corresponde a variável indicativa do tamanho da família (número de componentes da família);

A corresponde a variável indicativa da composição etária da família: razão entre os membros da família com menos de 10 anos e de 10 anos e mais;

do corresponde a taxa de desemprego aberto da família: razão entre os membros de 10 anos ou mais procurando trabalho e os membros engajados na força de trabalho (ocupados + procurando trabalho).

Para

$i = 0$ Famílias chefiadas por mulheres

$i = 1$ Famílias chefiadas por homens

$i = 2$ famílias chefiadas por homens e mulheres

$j = 0$ todas as classes de renda do chefe

$j \neq 0$ Por classes de renda do chefe

$m = 0, 1, 2, \dots, 8$ corresponde aos parâmetros a serem estimados

A maioria das regressões foram significativas a 1% ou menos;

Os valores de R^2 foram maiores em 1983 e 1986;

A fração das variações na TPFFT que é explicada pelas variações nas variáveis independentes é relativamente alta.

Esse modelo se destaca do modelo anterior da sessão 4.2 pois omite a variável renda do não trabalho da família pois a mesma não foi significativamente diferente de zero

4.2.1.1 - Famílias chefiadas por homens e mulheres (TOTAL)

Os resultados de Jatobá (1990) mostram que os coeficientes das variáveis correspondentes ao efeito da escolaridade da família sobre a variável dependente (TPFFT) são quase sempre significativos. Observa-se que os coeficientes se tornam mais significativos, quanto maior for o número de anos de estudos; ou seja, quanto maior for o número de anos de estudos de uma família maior será a participação de seus membros na força de trabalho.

Ao se analisar a variável correspondente a composição sexual da família observa-se que famílias cujas o sexo feminino é predominante; lembrando que estamos analisando os membros em idade ativa, possuem uma menor taxa de participação. É importante ressaltar no entanto que essa variável foi a que apresentou o coeficiente com menor frequência de significação estatística. Esse mesmo resultado foi encontrado ao se estratificar o total das famílias pela renda do chefe e em apenas dois casos o coeficiente foi significativo mas a 10%. Em famílias com rendas inferiores, a composição sexual da família não interfere na decisão de participação na força de trabalho. Lembramos que essas famílias são as que possuem uma maior necessidade econômica e características culturais possuem uma menor influência sobre as mesmas. Há a necessidade de ajudar ao sustento da casa e dos demais membros em idade ativa ou não.

4.2.1.2 - Famílias chefiadas por homens

Ao se estratificar as famílias e fazer a análise segundo o sexo do chefe observa no caso onde o mesmo é homem, que quanto maior os anos de estudo, maior será a participação da família; o efeito de composição sexual mostra que as famílias onde tem como predominante o sexo feminino são as que possuem menor participação da família no mercado de trabalho; quanto maior for o número de crianças dentro da família maior será sua participação no mercado de trabalho.

4.2.1.3 - Famílias chefiadas por mulheres

Na análise do autor do conjunto das famílias chefiadas por mulheres percebe-se que em geral não há a presença do conjugue masculino; o rendimentos do trabalho destas famílias são inferiores aos rendimentos das famílias cujos o chefes de família são homens, a taxas de desemprego e de participação no mercado de trabalho são maiores.

O resultado obtido através das variáveis de controles apresentaram como resultado que em algumas áreas metropolitanas um nível de ensino médio levava a uma maior taxa de participação da família do que quando há um nível de ensino superior. Assim como na análise das famílias chefiadas por homens em geral o resultado encontrado foi o mesmo; ou seja, as famílias onde tem como predominante o sexo feminino são as que possuem menor participação da família no mercado de trabalho. No caso do tamanho da família o efeito é negativo assim como o observado nas famílias chefiadas por homens. É importante ressaltar no entanto, que quanto maior for o número de crianças para cada membro em idade ativa nas famílias chefiadas por mulheres, maior será a TPFFT relativa as famílias chefiadas por homens.

4.2.2 – Efeito-Renda

Já se sabe que quanto maior for a renda do chefe de família menor será a taxa de participação da mesma no entanto é importante ressaltar que o efeito-renda é maior nas famílias cujos seus chefes ganham até um salário mínimo; ou seja, as famílias mais pobres são as que sofrem maiores variações na taxa de participação relativa a mudanças na renda do chefe.

Nas famílias chefiadas por homens o efeito-renda se mostrou negativo e bem significativo(83,3%), mas no caso das famílias chefiadas por mulheres o autor não obteve o mesmo resultado; ou seja, apesar de negativo não foi muito significativo o número(27,8%) de famílias que reagem com mudanças na sua taxa de participação devido a uma variação na renda do seu chefe. Precisamos lembrar que a análise da amostra das famílias chefiadas por mulheres mostrou que em geral o conjugue masculino não existe e isso leva os demais membros em idade ativa a compensarem essa falta e participarem do mercado de trabalho. Alguns dos resultados do autor podem ser vistos na próxima tabela:

ÁREAS METROPOLITANAS DO NORDESTE E DO SUDESTE ELASTICIDADE
DA TAXA DE PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA FORÇA DE TRABALHO COM
RELAÇÃO A VARIAÇÕES NA RENDA DO CHEFE 1978/86

ÁREAS METROPOLITANAS TIPO DE FAMÍLIA	ELASTICIDADE TOTAL			ELASTICIDADE PARCIAL		
	1979	1983	1986	1979	1983	1986
	I Áreas Metropolitanas de Recife					
TOTAL DE FAMÍLIAS	n.s	-0,00498	-0,02804	n.s	-0,00272	-0,01196
(a) até 1 SM	n.s	-0,10089	-0,20588	n.s	-0,06203	-0,12472
(b) de 1 a 2 SM	n.s	n.s	-0,12059	n.s	n.s	-0,06867
(c) de 2 a 5 SM	n.s	-0,09775	-0,08267	n.s	-0,05135	-0,04738
(d) de 5 a 10 SM	-0,19102	n.s	n.s	-0,09551	n.s	n.s
(e) mais de 10 SM	0,027110	n.s	n.s	0,012429	n.s	n.s
Chefiadas por homens	n.s	-0,00618	-0,01719	n.s	-0,00332	-0,00972
Chefiadas por mulheres	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
II Áreas Metropolitanas do Rio						
TOTAL DE FAMÍLIAS	-0,00409	-0,00550	-0,03144	n.s	-0,00272	-0,01196
(a) até 1 SM	n.s	-0,10820	n.s	n.s	-0,07438	n.s
(b) de 1 a 2 SM	n.s	-0,12922	n.s	n.s	-0,08238	n.s
(c) de 2 a 5 SM	-0,09732	-0,13690	-0,082337	-0,05357	-0,08280	-0,49789
(d) de 5 a 10 SM	-0,12189	n.s	-0,11783	-0,06512	n.s	-0,07349
(e) mais de 10 SM	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Chefiadas por homens	-0,00374	-0,00532	-0,02743	-0,00200	-0,00323	-0,01681
Chefiadas por mulheres	-0,04512	n.s	-0,04538	-0,03046	n.s	-0,03233

4.3 – Conclusões de um estudo da diferença salarial feminina no Chile

Alejandra Mizala (1999) em seu estudo sobre as diferenças salariais por sexo no Chile encontrou fortes evidências empíricas de discriminação salarial.

A autora começa seu trabalho comparando as diferentes taxas de participação da América Latina com os demais países desenvolvidos e com o Chile. Seus resultados mostram que na maioria dos países desenvolvidos a diferença de taxa de participação entre homens e mulheres é de apenas 20%, 37% na América Latina e 42% para o Chile.

Em seu trabalho procurou-se responder perguntas básicas com o objetivo de tentar identificar o motivo do *gap* salarial entre homens e mulheres. Dentre essas perguntas podemos citar: *Qual é causa da diferença salarial entre homens e mulheres? A mulher prefere trabalhar em empregos com uma remuneração menor? A mulher é menos produtiva do que o homem?* Entre outras.

Os dados utilizados para seu trabalho empírico correspondem ao ano de 1996 e a *CASEN National Household Survey*.

4.3.1 – Resultados Empíricos

A autora estimou o modelo de oferta de trabalho separadamente para homens e mulheres. Abaixo podemos observar o resultado do modelo usando o método de Tobit (variável dependente – horas de trabalho por semana).

Variáveis	Coefficiente (homem)	teste t	Coefficiente (mulher)	teste t
Constante	16,797	21,21**	-31,951	-13,67**
Educação	0,141	3,35**	2,658	26,74**
Experiência	2,199	69,30**	2,156	31,46**
Experiência ²	-0,042	- 84,93**	-0,048	-39,27**
Experiência Profissional	0,775	45,65**	2,883	58,52**
Títulos Profissionais	4,39	8,35**	19,765	19,98**
Rigião I	-6,881	-7,87**	-20,421	-10,63**
Rigião II	-5,87	7,33*	-35,121	-17,37**
Rigião III	-9,215	- 8,66**	-31,455	-12,32**
Rigião IV	-5,304	- 7,31**	-23,990	-13,74**
Rigião V	-7,661	-16,23**	-21,403	-20,27**
Rigião VI	-10,079	- 15,98**	-32,397	-20,57**
Rigião VII	-4,064	- 6,85**	-22,631	-15,87**
Rigião VIII	-8,12	- 18,34**	-28,005	-27,09**
Rigião IX	-7,871	- 12,33**	-36,841	-22,18**
Rigião X	-3,267	- 5,86**	-16,986	-12,86**
Rigião XI	-15,505	- 8,61**	16,860	4,29**
Rigião XII	-8,382	-6,27**	-24,946	-8,13**
Chefe de Família	5,968	13,70**	13,417	12,59**
ln da renda do não trabalho per capita	-0,958	-18,08**	-1,414	-7,85**
Número de crianças menores de 7 anos	2,877	14,14**	-3,587	-7,99**
Casado	5,196	13,91**	-10,291	-14,07**
σ (desvio padrão)	26,901	235,34**	48,377	130,94**

OBS: **estatisticamente significativa a 1%;

Quando analisamos essa tabela percebemos os seguintes resultados relevantes:

A existência de conjugue para a mulher tem um efeito contrário para o homem; ou seja se uma mulher é casada a probabilidade da mesma dedicar suas horas ao trabalho por semana é muito pequena enquanto que se o homem possui uma esposa a

probabilidade do mesmo dedicar seu tempo ao trabalho é bem maior. A existência dos filhos fazem com que o homem se dedique mais tempo ao trabalho enquanto a mulher bem menos.

Além da autora analisar a diferença sexual por número de horas de trabalho dedicado por semana outras conclusões foram tomadas a respeito de como os salários variam para homens e mulheres que podem ser observadas na tabela abaixo.

VARIAÇÃO SALARIAL		
Características que influenciam o salário (+/-)	Homens	Mulheres
<i>Anos de Estudo</i>	+	+
<i>Idade</i>	+	+
<i>Existência de Contrato Profissional</i>	+	+
<i>Velhice</i>	-	-
<i>Existência de filhos na pré-escola</i>	+	-
<i>Existência de um Parceiro</i>	+	-

Elaboração própria a partir dos resultados encontrados por Alejandra Mizala.

Ao analisarmos a tabela acima podemos perceber como características sociais e culturais podem ser relevantes para a determinação da variação salarial.

Como o papel da mulher na sociedade chilena é o cuidado e a educação dos filhos (culturalmente), a existência dos mesmos em idade que requer cuidado e dedicação por parte da mãe faz com que seus salários sejam negativamente influenciado por essa característica. Talvez acredita-se que a mulher tem mais incentivo a deixar o emprego

ou a dedicar menos tempo ao trabalho; o que levaria a um custo maior para o empregador. No caso oposto se encontra o homem, que por ter filhos, se pressupõe responsabilidade do mesmo com o sustento da família, qualificando-o como trabalhador dedicado e com necessidade de manter o emprego.

O outro fator de grande relevância é a questão da existência ou não de um parceiro. Essa variável mostra que a presença de um parceiro para mulher a compromete de um futuro casamento e a responsabilidades com a casa e com os filhos, novamente pressupondo-se menos dedicação com o trabalho ou até mesmo uma futura demissão.

No caso do homem essa característica já leva para uma futura ou presente responsabilidade de sustento o que implicaria em um trabalhador mais dedicado disposto a manter o emprego.

Dessa forma podemos observar como características sociais e culturais são de grande importância no mercado de trabalho, influenciando salários e as decisões dos agentes de trabalharem ou não. Esses resultados são importantes pois com eles podemos criar condições para que mais mulheres possam ter mais acesso ao mercado de trabalho e que o mesmo se torne menos discriminador.

V – CONCLUSÃO

Não há dúvidas que as mulheres estão ocupando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho brasileiro mas ainda há muitos diferenças e preconceitos a serem vencidos. Continua existindo uma “carga” cultural que “ prende” as mulheres em casa devido a suas obrigações perante a sociedade e a família de ser responsável não somente pelos afazeres domésticos; mas como o de educar os filhos.

O fato de as mulheres estarem mais diretamente envolvidas com a educação familiar, afazeres domésticos, e principalmente com a gravidez faz com que em uma situação em que exista igualdade de condições com um concorrente do sexo masculino para uma atividade profissional, geralmente, a preferência recaia sobre o último.

Observamos com o estudo desse trabalho que o rendimento (salário) feminino ainda é bem inferior ao rendimento masculino apesar de as mulheres possuírem mais anos de estudo e talvez estarem mais preparadas para assumirem uma função. Ressaltamos no entanto que esse tema precisa ser melhor pesquisado, pois outras características influenciam essa questão como o fato de a proporção de mulheres em atividades que possuem uma remuneração menor ser maior.

Ressaltamos o fato de que em famílias chefiadas por mulheres há uma maior participação dos demais membros da família em idade ativa no mercado de trabalho do que em famílias chefiadas por homens. Um aumento da remuneração do chefe de

família sendo ele mulher não reduz a participação dos demais membros da família do mercado de trabalho tanto quanto em famílias chefiadas por homens.

BIBLIOGRAFIA

- BECKER, G.S. (1975) – “*Human Capital*”
- BIVAR, Wasmália Socorro (1991)– “*Aspectos da Estrutura do Desemprego – Composição por Sexo e Duração*” . (PUC-RIO)
- BLAU, F. e C. Jusenius (1976) – “*Economists’ Approach to Sex Segregation: An Appraisal*”
- COSTA, Leticia B. (1984) – “*Participação da Mulher no Mercado de Trabalho*”. São Paulo, IPE-USP
- CORNEJO, Pámela A. (1997)– “*Gender Wage Discrimination in Chile: Empirical Evidence*”
- ENGLAND, P. (1984) – “*Wage Appreciation and Depreciation: A Test Of Neoclassical Economic Explanation of Occupational Sex Segregation*”
- FARIA, Vilmar (1986). “*Mudanças na Composição do emprego e na Estrutura das Ocupações*”. In: Bacha, E. Klein, H.S. (eds). *A Transição Incompleta Brasil desde 1945*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, pp 75-109
- HICKS, J.R.(1946)- “*Values and Capital*” (2nd edition). Oxford: Oxford University Press
- JATOBÁ, J. (1990) - “*Ciclo Econômico e Força de Trabalho no Brasil Urbano: 1978/1987*”- Caderno de Economia nº1, PNPE, Rio de Janeiro
- JATOBÁ, J.(1989) – “*Participação na Força de Trabalho e Ciclo Econômico: Brasil, 1979 – 1986*” – PNPE
- KILLINGSWORTH, Mark R. & Heckman, James J. (1986). “*Female Labor Supply: A Survey*” In: ASHENFELTER, Orley C. & LAYARD, R. (eds). *Handbook of Labor Economics*, vol.1, North-Holland, Amsterdam, pp. 103-204
- LEUTHOLD, J. (1968). “*An Empirical Study of Formula Income Transfers and the Working Decisions of the Poor*”. In: *Journal of Human Resources*, vol.3, pp. 312-23
- MELLO, Figueira Marina (1982)-“*Uma Análise da Participação Feminina no Mercado de Trabalho no Brasil*”.(PUC-RIO)
- MINCER, J. e S. Polachek (1974) – “*Family Investment in Human Capital: Earning of Women*”
- MINCER, Jacob (1966) – *Labor Force Participation and Unemployment*

MIZALA, Alejandra(1999) – “*Female Labor Supply in Chile*” – Centro de Economia Aplicada

SACHIDA, Adolfo e Loureiro, Paulo Roberto(1998)- “*Homens x Mulheres: Subtitutos ou Complementares no Mercado de Trabalho?*” – Texto para discussão nº 595 (IPEA)

SANTOS, Eleanora C. & Sedlacek, Guilherme L (1990)- “*Estratégias de geração de renda das famílias brasileiras: Um estudo da participação da mulher (cônjuge) no mercado de trabalho e de sua contribuição no processo de formação da renda familiar*” Textos para discussão Interna. Rio de Janeiro, INPES/IPEA