



O EFEITO DA FEMINIZAÇÃO OCUPACIONAL SOBRE OS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS: Um estudo longitudinal na região Centro-Oeste do Brasil, no período 2012 A 2021

Eixo Temático: GT7 – Economia do Trabalho, Economia Social, Economia Solidária, Cooperativismo, Tecnologias Sociais e Desigualdade Social.

Tales Ferraz Sardinha¹;
Débora Chaves Meireles²;

Resumo

As ocupações femininas auferem menores rendimento do que as masculinas. Sob a luz da Teoria da Desvalorização, o diferencial de rendimento ocorre pelo preconceito de gênero que rege os empregadores, na qual desvalorizam as ocupações com maior proporção feminina. Com o objetivo de avaliar efeitos da feminização ocupacional sobre os diferenciais de rendimentos na região Centro-Oeste do Brasil, no período de 2012 a 2021, será utilizado, como estratégia empírica, um modelo de efeitos fixos, a partir de um corte longitudinal de dados obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua). Assim, o presente estudo pretende encontrar evidências que comprovem a perspectiva da Desvalorização.

Palavras-chave: Feminização Ocupacional, rendimento, gênero

1. INTRODUÇÃO, JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Nas últimas décadas, o constante progresso dos direitos femininos na sociedade tornou ativa uma força de trabalho produtiva que estava ociosa. As mulheres tiveram um papel secundário nas ocupações ao integrar a divisão social do trabalho como uma forma de complementação da renda familiar. Em consequência do crescimento do nível educacional feminino e da sua participação no mercado, em alguns casos, isso trouxe uma transformação na composição familiar e colocou as mulheres como a principal provedora dos recursos das famílias. Porém, com essa mudança, pôde-se observar o surgimento do fenômeno occupational feminization , na qual algumas ocupações passaram a ser preenchidas predominantemente por mulheres (RIBEIRO; DE JESUS, 2016; CARVALHAL, 2002; MURPHY; OESCH, 2016; COVENTRY,

¹ Mestrando em Economia Aplicada pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Goiás; E-mail: talesfs55@gmail.com

² Doutora em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Juiz de Fora; Professora Adjunta da Universidade Federal de Juiz de Fora; E-mail: debora.meireles@ufjf.br



1999; MACPHERSON; HIRSCH, 1995; LIAO; PAWEENAWAT, 2020, MANDEL, 2013; PERALES, 2013;2015; DA SILVA; VAZ, 2022; LEVANON et al. 2009, ENGLAND et al. 2007).

Com isso, vários estudos surgiram na tentativa de explicar as motivações que levaram a essa segregação ocupacional, bem como as implicações resultantes desse comportamento. Entre as mais importantes estão Macpherson e Hirsch (1995), Coventry (1999), Murphy e Oesch (2015) e England et al. (2007). Em comum, todos concluem que as ocupações femininas auferem rendimentos menores do que as masculinas.

As explicações dos motivos para isso ocorrer são variadas. A primeira, de caráter neoclássico, diz que as ocupações femininas pagam salários mais baixos por conta de características relacionadas às habilidades e qualificações específicas, diferenças de produtividade, entre outros fatores ligadas à Teoria do Capital Humano (MACPHERSON; HIRSCH, 1995). Em complemento, Addison et al. (2015) afirmam que as penalizações salariais são geradas por flexibilidades adotadas por essas ocupações no mercado de trabalho.

Enquanto isso, a segunda explicação leva em conta motivos de caráter social. Murphy e Oesch (2015) estabelecem que preconceitos enraizados na sociedade definiram que as profissões masculinas são mais valorizadas que as femininas. Levanon et al. (2009) e England et al. (2007) trazem à discussão teorias de queuing e desvalorização, ambas causadas por discriminação por parte dos empregadores. Enquanto, a primeira busca externar a ideia de que mesmo controladas as características de capital humano, as mulheres estão atrás dos homens na concorrência por um emprego, levando-as a procurarem ocupações que rendem menos. A segunda teoriza que a composição feminina de uma ocupação diminui os rendimentos da mesma.

Apesar de a presença feminina no mercado de trabalho ser amplamente estudada por pesquisadores de todo o mundo, tal assunto se subdivide em diversos subtemas, para que haja, assim, uma melhor observação do todo e de suas consequências. Esses subtemas incluem os diferenciais de salários, assédio no ambiente de trabalho, a presença de mulheres em papéis de liderança (segregação hierárquica), entre outros. O fenômeno estudado no presente trabalho, feminização ocupacional, é uma variação de um desses



subtemas, na qual estuda-se a formação, por gênero, das ocupações e as consequências desencadeadas. Com tal especificidade, a segregação ocupacional por sexo, nos últimos 20 anos, no Brasil, não foi explorada ao máximo, deixando lacunas a serem estudadas, principalmente na América Latina (VAZ, 2022). Em específico, no caso da região Centro-Oeste, segunda maior do país em extensão territorial. A combinação de forte atividade rural com pequena população fez com que em 2020 a região tivesse a maior renda per capita do país (IBGE, 2022). Porém, a renda gerada por essa região não é distribuída de forma igualitária entre os gêneros, como, por exemplo, no ano de 2019, em que ocupava a terceira posição entre as regiões brasileiras em desigualdade salarial, na qual os rendimentos femininos eram equivalentes a 76,4% do masculino. Não obstante, essas mulheres dedicavam 19 horas semanais para os afazeres domésticos, contra apenas 9,7 horas do gênero oposto; e cerca de 27,6% estavam ocupadas em tempo parcial (diferença de 15,9 pontos percentuais em relação aos homens).

Sabendo disso, foi possível gerar uma pergunta-problema: no Centro-Oeste brasileiro, a proporção de mulheres ocupações implicou em uma penalização nos rendimentos, entre 2012 e 2021? De forma geral, a hipótese deste estudo é de que no espaço analisado houve um processo de penalização salarial motivada pelo fenômeno da feminização ocupacional. Assim, as características de capital humano não foram suficientes para determinar o rendimento dos trabalhadores. Dessa forma, o objetivo geral do presente estudo é analisar os efeitos da feminização ocupacional sobre os diferenciais de rendimentos na região Centro-Oeste do Brasil, no período de 2012 a 2021. Além disso, pretende-se especificamente verificar os efeitos da feminização ocupacional e os diferenciais de rendimento comparando o período pré e pós-pandemia.

Para testar as hipóteses do estudo serão utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os anos de 2012 e 2021. A base de dados escolhida foi a PNAD Contínua por ter abrangência nacional, permitindo que sejam realizadas entrevistas em domicílios e distribuídas em um painel no mês de referência. O período de análise foi determinado para que haja inclusão de dados pré e pós-pandemia, a fim de testar se houveram variações significativas geradas pela Covid-19. A estratégia empírica é baseada no estudo de England et al. (2007), que estima modelos de efeitos fixos.



2. REVISÃO DE LITERATURA

Os estudos de MacPherson e Hirsch (1995); Murphy e Oesch (2016), Addison et al. (2015), Levanon et al (2009), Vaz e Botassio (2022) se debruçaram sobre os motivos que explicariam essa diferença nos ganhos. MacPherson e Hirsch (1995), através de um estudo vanguardista sobre o tema concluíram, primeiramente, a partir de uma abordagem neoclássica, que, na maioria dos casos, as ocupações femininas pagam salários mais baixos por conta de características relacionadas às habilidades e qualificações específicas, diferenças de produtividade, entre outros fatores ligadas a Teoria do Capital Humano à la Becker (1971). O segundo argumento utilizado pelos autores é que os empregos femininos necessitam de menos treinamento para se atingir a proficiência, logo tornam-se ocupações mais propensas a terem carga horária reduzida (meio período). Neste caso, as mulheres preferem assumir cargos com flexibilidade do mercado de trabalho em razão da dupla jornada que exercem com as tarefas domésticas: cuidar da casa e dos filhos (MACPHERSON; HIRSCH, 1995).

Addison et al. (2015) apresentam-se com uma proposta de atualização dos trabalhos de MacPherson e Hirsch (1995). Os autores argumentam que mesmo com incentivo para as mulheres ingressarem em áreas bem remuneradas (ciências, tecnologia, engenharias e matemática), com as revoluções tecnológicas (que eliminam uma vantagem masculina no que diz respeito às ocupações que necessitam de força humana de trabalho), pelas mulheres terem um nível de qualificação tão elevado quanto os dos homens (igualando-se, na maioria das vezes, o seu capital humano com o do sexo oposto), o gênero feminino continua a ganhar menos e as profissões permanecem segregadas. Os autores concluem, que as penalidades salariais são uma compensação pelas flexibilidades trabalhistas que as profissões femininas têm. Desta maneira, mesmo que tivessem as qualificações necessárias para um emprego tipicamente masculino, as mulheres não o aceitariam, pois, normalmente, não têm as condições flexíveis desejadas.

De forma contrária às ideias neoclássicas, outros argumentos surgiram na tentativa de elucidar a questão. Murphy e Oesch (2015) em análises feitas na Grã-Bretanha, Alemanha e Suíça sugerem que as disparidades salariais são causadas por normas de gênero enraizadas na sociedade. Segundo os autores, os trabalhos tipicamente masculinos são mais valorizados do que as ocupações femininas, o que resulta em discriminação pelo emprego feminino, e que mesmo utilizando variáveis de controle para as diferenças de



produtividade, a dicotomia nos rendimentos não desaparece. Assim, concluem que as variações nas habilidades específicas, tempo investido, trabalhos domésticos e os cuidados com os filhos não explicam totalmente as diferenças nos salários. Essa alegação é sustentada pelo fato de que os homens que mudam de empregos masculinos para trabalhos femininos têm perdas nos ganhos.

Levanon et al. (2009) apresentam duas explicações para as diferenças de salários entre gêneros: queuing, e desvalorização, ambos causados por discriminação por parte dos empregadores. A primeira conclusão a ser apresentada, de fila, indica que os níveis salariais dos empregos afetam a composição de gênero, porém, tanto homens quanto mulheres preferem trabalhos que pagam mais, mas os empregadores preferem empregar homens. Para exemplificar, um homem e uma mulher com as mesmas características de capital humano, disputando o mesmo emprego, o homem estaria na frente para ocupar a vaga, pois os empregadores os preferem. Assim, as mulheres tendem a se aglomerar em ocupações que oferecem menores salários em relação às capacidades exigidas pelos cargos. Diferentemente, a segunda ideia apresentada, a da desvalorização, alega que a composição feminina de uma ocupação afeta a valorização salarial, pois os empregadores tendem a atribuir um menor valor para as funções tipicamente femininas, estabelecendo níveis salariais mais baixos.

Vaz e Botassio (2022), em contrapartida às teorias de queuing e desvalorização, resgata pensamentos de MacPherson e Hirsch (1995) para trazer ao cerne da discussão a teoria da Equalização das Diferenças. Tal visão é estabelecida a partir da ideia de que os trabalhadores valorizam vantagens não monetárias dos empregos, como flexibilidade de horários, fazendo com que essas ocupações paguem menos. Assim, além do capital humano, os salários são determinados também por um diferencial compensatório.

Dessa forma, é possível concluir que, enquanto teorias como a do Capital Humano, Equalização das Diferenças e dos Diferenciais Compensatórios são de cunho neoclássico e argumentam que não existe causalidade entre salários e taxa de ocupação por gênero, pois são sustentadas por fatores explicáveis, as teorias de visões sociológicas, Teoria da Fila e Desvalorização, sustentam a hipótese de que existem fatores não explicados, como discriminação, que afetam os salários nas ocupações.

3. DADOS E METODOLOGIA

3.1 DADOS



Com o objetivo de verificar os diferenciais de rendimentos e a feminização ocupacional na região Centro-Oeste do Brasil, utilizar-se-ão os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 2012 a 2021. A base de dados foi escolhida pela PNAD Contínua ter abrangência nacional, permitindo que sejam realizadas entrevistas em domicílios e distribuídas em um painel no mês de referência, sendo um domicílio excluído da amostra nos próximos dois meses e retornando a entrevista no mês seguinte. Para o presente estudo a amostra será restringida para a região Centro-Oeste do Brasil, com exceção do Distrito Federal, pois a Unidade Federativa em questão apresenta indicadores de PIB per capita, salários, emprego, IDH, entre outros, destoantes dada a sua condição de capital do país, podendo interferir nos resultados da pesquisa.

3.2 VARIÁVEIS

As variáveis-chave escolhidas para o referido estudo compreendem o logaritmo do rendimento e o logit da proporção feminina, sendo esta última variável parte da inovação teórica que este projeto apresentará. Também serão utilizadas variáveis de controle, como, por exemplo, relacionadas às características sociodemográficas.

3.2.1 LOG DOS RENDIMENTOS

As variáveis utilizadas serão o rendimento mensal do trabalho principal e as horas trabalhadas. Assim, será possível construir a variável de rendimentos por horas trabalhadas defasada para cada ano por ocupação principal e gênero. No modelo que será estimado utilizará o logaritmo natural dos rendimentos/hora.

3.2.2 LOGIT DA PROPORÇÃO FEMININA

Para o cálculo da proporção feminina será feita uma divisão da quantidade de mulheres em determinada ocupação pelo número total de trabalhadores naquele mesmo período, denominado de “Fem”. Ou seja, a célula da construção desta variável será ocupação x ano. O resultado disso, “Fem”, será convertido para um Logit da proporção feminina:

$$\text{Logit da proporção feminina} = \log \left(\frac{Fem}{1 - Fem} \right)$$



Assim, é possível observar melhor os efeitos dos rendimentos sobre a composição de gênero.

3.2.3 VARIÁVEIS DE CONTROLE

As variáveis de controle utilizadas no estudo terão objetivo de medir as características dos trabalhadores quanto ao capital humano e sociodemográfico. Para isso serão utilizadas as variáveis de nível de instrução (tempo de estudo), raça, experiência no trabalho, Unidade Federativa em que trabalha e se mora ou trabalha em zona urbana.

3.3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Para verificar os efeitos da feminização ocupacional sobre os diferenciais de rendimentos na região Centro-Oeste do Brasil, no período de 2012 a 2021 utilizará a estratégia empírica baseada no modelo de England et al. (2007). Será estimado modelo de Efeitos Fixos a partir do banco de dados no formato em painel longitudinal. Porém, como diferencial, utiliza-se de defasagens das variáveis-chave. Assim, o modelo proposto tem como vantagens frente ao Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) por corrigir o viés decorrente da relação possivelmente recíproca entre rendimentos e proporção feminina ocupada, além da endogeneidade da variável dependente defasada (ENGLAND et al., 2007). O modelo proposto é dado por:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 LF_{i,t-k} + \beta_2 X_{i,t-k} + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$LF_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 Y_{i,t-k} + \gamma_2 X_{i,t-k} + \delta_i + v_{it} \quad (2)$$

Onde: Y_{it} é o logaritmo natural do rendimento/hora, LF_{it} é o logit da proporção feminina na ocupação i no tempo t , X_{it} são as variáveis de controle, k o número de anos que a variável foi defasada e ε_{it} e v_{it} são erros aleatórios a serem considerados e são independentes um do outro. Enquanto que, α_i e δ_i representam os efeitos de todas as variáveis não medidas que variam entre as ocupações, mas não variam ao longo do tempo.

4. RESULTADOS ESPERADOS

MacPherson e Hirsch (1995), England et al. (2007), Levanon et al (2009), Addison et al. (2018), Mandel (2013), Murphy; Oesch (2016), Coventry (1999), Misra.; Murray-Close (2014), utilizando estratégias empíricas diferentes, concluíram que, devido ao fenômeno da feminização ocupacional, há um diferencial de rendimento significativo entre os



gêneros. Ou seja, tanto homens quanto mulheres terão queda de rendimentos por estarem em ocupações tipicamente femininas. Para o presente estudo espera-se também encontrar na região Centro-Oeste do Brasil, entre os anos de 2012 a 2021, indícios que confirmem a Teoria da Desvalorização, a partir de estimações com modelos de efeitos fixos, na qual resultados sugeriram que a composição ocupacional feminina de uma ocupação onera os salários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADDISON, John T.; OZTURK, Orgul D.; WANG, Si. The occupational feminization of wages. **ILR Review**, v. 71, n. 1, p. 208-241, 2018.

CARVALHAL, Terezinha Brumatti. A inserção da mulher no mercado de trabalho e a questão de gênero. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 3, n. 1, 2002.

COVENTRY, Barbara Thomas. Do men leave feminizing occupations?. **The Social Science Journal**, v. 36, n. 1, p. 47-64, 1999.

ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul; WU, Yuxiao. Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data?. **Social science research**, v. 36, n. 3, p. 1237-1256, 2007.

LEVANON, Asaf; ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul. Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. **Social forces**, v. 88, n. 2, p. 865-891, 2009.

LIAO, Lusi et al. Is there a wage penalty for occupational feminization? Evidence from Thai labor market. **Economics Bulletin**, v. 40, n. 3, p. 2143-2153, 2020.

MANDEL, Hadas. Up the down staircase: Women's upward mobility and the wage penalty for occupational feminization, 1970-2007. **Social Forces**, v. 91, n. 4, p. 1183-1207, 2013.

MURPHY, Emily; OESCH, Daniel. The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. **Social Forces**, v. 94, n. 3, p. 1221-1255, 2016.

PERALES, Francisco. Occupational sex-segregation, specialized human capital and wages: evidence from Britain. **Work, employment and society**, v. 27, n. 4, p. 600-620, 2013.

PERALES, Francisco; VIDAL, Sergi. Looking inwards: Towards a geographically sensitive approach to occupational sex segregation. **Regional Studies**, v. 49, n. 4, p. 582-598, 2015.

RIBEIRO, Regina Martins; DE JESUS, Rosilene Soares. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016.



SILVA, Yasmin Geronimo da; VAZ, Daniela Verzola. Why do “female” occupations pay less? A longitudinal study. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, 2022.

VAZ, Daniela Verzola et al. **Diferenças salariais entre os gêneros no setor público= evolução e principais determinantes**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Economia.