TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 453

A Desigualdade da Pobreza: Estratégias Ocupacionais e Diferenciais por Gênero*

Ricardo Paes de Barros**
Ana Flávia Machado***
Rosane Silva Pinto de Mendonça****

Rio de Janeiro, janeiro de 1997

* Gostaríamos de agradecer a Giovani Ramalho pelo excelente trabalho de apoio e a Luciane Bastos Silva pelo excelente apoio computacional neste projeto e à Fundação Ford pelo suporte financeiro.
** Da Diretoria de Pesquisa do IPEA, IEI/UFRJ e Yale University.
*** FACE/UFMG.
**** Da Diretoria de Pesquisa do IPEA e aluna de doutorado em economia do IEI/UFRJ.

Livros Grátis

http://www.livrosgratis.com.br

Milhares de livros grátis para download.

Institudo de Pesquisa Econômica Aplicada

O IPEA é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, cujas finalidades são: auxiliar o ministro na elaboração e no acompanhamento da política econômica e prover atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial.

Presidente
Fernando Rezende

Diretoria
Claudio Monteiro Considera
Luís Fernando Tironi
Gustavo Maia Gomes
Mariano de Matos Macedo
Luiz Antonio de Souza Cordeiro
Murilo Lôbo

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

ISSN 1415-4765

SERVIÇO EDITORIAL

Rio de Janeiro – RJ
Av. Presidente Antônio Carlos, 51 – 14º andar – CEP 20020-010
Telefax: (021) 220-5533
E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília – DF
SBS Q. 1 Bl. J, Ed. BNDES – 10º andar – CEP 70076-900
Telefax: (061) 315-5314
E-mail: editbsb@ipea.gov.br

© IPEA, 1998
É permitida a reprodução deste texto, desde que obrigatoriamente citada a fonte.
Reproduções para fins comerciais são rigorosamente proibidas.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO 5

1.1 - Mecanismos de Fuga da: Educação e Inserção Ocupacional 5
1.2 - Objetivos 6

2 - EDUCAÇÃO E POBREZA 6

2.1 - Educação como uma Condição Necessária para Evitar a Pobreza 6
2.2 - Heterogeneidade entre Trabalhadores com Baixo Nível Educacional 8
2.3 - Posição na Distribuição 10

3 - O PAPEL DA INSERÇÃO OCUPACIONAL NA DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO 13

3.1 - Repartindo o Espectro Ocupacional 16
3.2 - Hierarquização das Ocupações 23
Pobreza
3.3 - Poder Explicativo das Ocupações 25

4 - INSERÇÃO OCUPACIONAL DIFERENCIADA POR GÊNERO E DIFERENCIAIS SALARIAIS POR GÊNERO 26

4.1 - Diferenciais Salariais por Gênero 27
4.2 - Diferenciais Salariais por Gênero e Diferenças em Inserção Ocupacional 28
4.2.1 - Diferenciação Ocupacional 29
4.2.2 - Estratificação Ocupacional 31
4.2.3 - Estratificação Ocupacional e Diferencial Salarial por Gênero 32
4.3 - Hiato Salarial e Grau de Feminização 33

5 - IMPLICAÇÕES 36

5.1 - Estrutura Ocupacional: Escolha **Versus** Opção 36
5.2 - Desigualdade Ocupacional e Pobreza 38

6 - CONCLUSÕES 43

1 - INTRODUÇÃO

1.1 - Mecanismos de Fuga da Pobreza: Educação e Inserção Ocupacional

Diversos estudos têm demonstrado que a aquisição de educação formal no Brasil é um instrumento particularmente poderoso para um indivíduo evitar a condição de pobreza. Por conseguinte, por um lado, o baixo nível educacional da população brasileira tem sido identificado, repetidamente, como um dos principais fatores determinantes dos elevados níveis de pobreza no Brasil. Por outro, a melhoria dos indicadores educacionais tem sido também considerada como a meta de maior prioridade no combate à pobreza estrutural no país.

O principal problema com esta abordagem é o fato de que como o nível educacional da população adulta é mais difícil de ser modificado, esta solução para a pobreza, apesar de sólida, é necessariamente lenta.

É fundamental, entretanto, observar que o fato de o **acesso** à educação ser um importante meio de se evitar a pobreza, a **falta de acesso** à educação não necessariamente leva à situação de pobreza. Assim, apesar de ser bastante incomum encontrar-se pessoas com muita educação formal entre os pobres, é visível a presença de pessoas com pouca educação formal entre os não-pobres. Isto é, como este trabalho procurará demonstrar, parece existir outros mecanismos operando no mercado de trabalho brasileiro como, por exemplo, a inserção ocupacional, que permite que mesmo trabalhadores com baixo nível educacional possam auferir rendimentos que os coloquem fora da situação de pobreza.

A existência destes mecanismos pode vir a fornecer importantes indicações de políticas e programas que permitam aliviar a pobreza no curto e médio prazos, mesmo tratando-se de pessoas com baixo nível educacional. Esta é uma questão central no combate à pobreza no curto prazo no Brasil onde uma parcela significativa da população adulta ainda apresenta baixíssimos níveis de escolaridade. Para que estes mecanismos possam ser aproveitados no combate à pobreza torna-se necessário tanto confirmar a sua existência quanto delinear, de forma detalhada, a sua natureza.

1.2 - Objetivos

O objetivo central deste estudo é **buscar** evidências sobre a existência de mecanismos que permitem que trabalhadores com baixa escolaridade aufiram níveis de renda substancialmente acima da linha de pobreza e **avaliar** a natureza destes mecanismos. Toda a análise baseia-se nos dados contidos na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) para a Região Metropolitana de São Paulo.

O estudo encontra-se dividido em quatro seções além desta introdução. A Seção 2 é dedicada à busca de evidências sobre a existência de mecanismos que permitem

que trabalhadores com baixa escolaridade aufiram níveis de renda substancialmente acima da linha de pobreza. Uma vez constatada a existência destes mecanismos, a Seção 3 procura identificar em que medida a inserção ocupacional é um destes mecanismos. A Seção 4 é dedicada a uma importante aplicação dos resultados obtidos nas duas seções anteriores. Especificamente, procuraremos determinar em que medida os diferenciais salariais por gênero (que não podem ser explicados por diferenciais de escolaridade uma vez que virtualmente não existem diferenciais de educação por gênero) podem ser explicados por diferenças em inserção ocupacional por gênero. A Seção 5 procura entender a natureza do processo gerador da heterogeneidade ocupacional e dos mecanismos de alocação dos trabalhadores ao espectro ocupacional, questões fundamentais para a elaboração de programas de combate à pobreza. A Seção 6 faz um sumário da principais conclusões do trabalho.

2 - EDUCAÇÃO E POBREZA

Nesta seção investigamos a existência de mecanismos que permitem que trabalhadores com baixa escolaridade aufiram níveis de renda substancialmente acima da linha de pobreza. A análise encontra-se organizada em três subseções. A primeira subseção procura mostrar que, de fato, existe uma parcela significativa de pessoas com baixo nível educacional que possuem níveis de renda substancialmente acima da linha de pobreza.

Um corolário deste fato é que deve existir um elevado grau de heterogeneidade entre trabalhadores com baixa escolaridade. Uma análise da magnitude deste grau de heterogeneidade, que tem recebido tão pouca atenção dos estudiosos, é o objetivo da segunda subseção. Esta heterogeneidade, se adequadamente compreendida, pode desempenhar um papel fundamental no desenho de políticas de combate à pobreza no curto e médio prazos.

Nas duas primeiras subseções procuramos mostrar que existe uma grande heterogeneidade entre trabalhadores com baixa escolaridade. Complementando esta análise, a terceira subseção procura investigar precisamente como se distribuem os trabalhadores de baixa escolaridade ao longo da distribuição de renda.

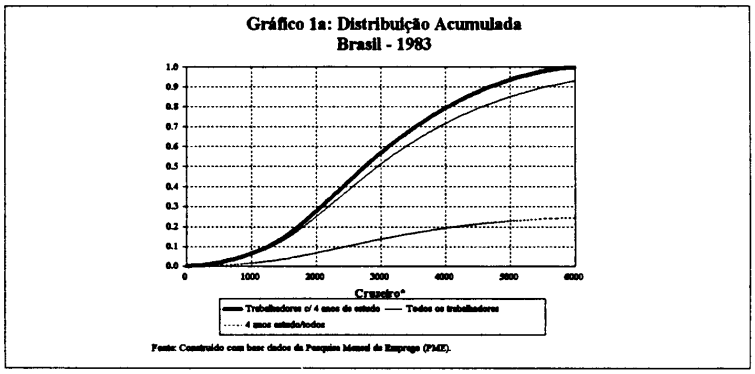
2.1 - Educação como uma Condição Necessária para Evitar a Pobreza

É indiscutível que a probabilidade de um trabalhador ser pobre decresce com seu nível educacional. Entretanto, de forma alguma esta probabilidade é igual a 1 para aqueles com um baixo nível educacional e igual a 0 para aqueles com elevado nível educacional. Se este fosse o caso, o nível educacional seria tanto uma condição necessária como suficiente para se **evitar** a pobreza. Em particular, o nível educacional será tão mais próximo de ser uma condição necessária para se

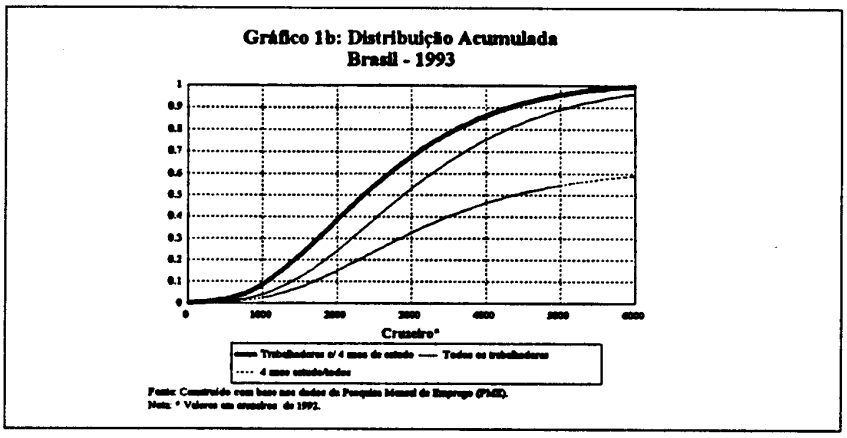
evitar a pobreza quanto mais próxima de 1 for a probabilidade de ser pobre daqueles com um baixo nível educacional.

Com o objetivo de demonstrar que um baixo nível educacional está longe de ser uma condição necessária para se **evitar** a condição de pobreza apresentamos nos Gráficos 1a e 1b para 1983 e 1993, respectivamente, as distribuições acumuladas referentes à distribuição de trabalhadores segundo sua renda pessoal (isto é, a proporção de trabalhadores com renda inferior a **x**, com **x** variando entre 0 e 6.000 cruzeiros) tanto para a população total de trabalhadores como para a subpopulação formada por aqueles com exatamente quatro anos de estudo (primário completo).

Caso baixos níveis educacionais fossem essencialmente os únicos determinantes importantes da pobreza, a proporção total de trabalhadores com baixa renda seria consideravelmente inferior à correspondente proporção entre trabalhadores com baixo nível educacional. Isto é, a distribuição acumulada para a população com baixo nível educacional ficaria bem acima da correspondente distribuição para a população total de trabalhadores. Os Gráficos 1a e 1b, no entanto, revelam que as diferenças entre as distribuições acumuladas são relativamente pequenas.



O Gráfico 1b, por exemplo, revela que enquanto cerca de 54% dos trabalhadores com quatro anos de estudo tinham renda inferior a 2.500 cruzeiros, cerca de 38% da população total de trabalhadores tinham renda inferior a 2.500 cruzeiros. Este fato revela que, tomando 2.500 cruzeiros como a linha de pobreza, o grau de pobreza entre os trabalhadores com baixo nível educacional não é tão distinto assim do grau de pobreza entre todos os trabalhadores.



Visto de uma outra forma, estes gráficos mostram que uma fração substancial da população com baixa escolaridade é capaz de atingir níveis elevados de renda (de fato, cerca de 50% desta população têm renda superior a 2.500 cruzeiros) e, portanto, que uma alta escolaridade não é uma condição necessária para se evitar a pobreza.

Em suma, estes gráficos demonstram que um nível educacional mais elevado está longe de ser o único determinante de níveis de renda mais elevados, uma vez que, uma parcela substancial da população com baixa escolaridade é capaz de atingir níveis pelo menos razoáveis de renda. Este fato revela a existência de um enorme grau de heterogeneidade entre trabalhadores com baixa escolaridade, indicando a existência de mecanismos não relacionados à educação que permitem a ascensão salarial. Na próxima subseção procuramos mensurar a magnitude deste elevado grau de heterogeneidade entre trabalhadores com baixa escolaridade.

2.2 - Heterogeneidade entre Trabalhadores com Baixo Nível Educacional

Com o objetivo de avaliar o grau de heterogeneidade salarial entre os trabalhadores com baixo nível de educacional comparamos, na Tabela 1, o grau de desigualdade salarial entre todos os trabalhadores e entre aqueles com exatamente quatro anos de estudo. Os resultados, utilizando-se diversas medidas de desigualdade, revelam que o grau de desigualdade salarial entre os trabalhadores com baixo nível educacional varia de cerca de 60% a 80% do grau de desigualdade salarial na população de trabalhadores como um todo. Assim, a

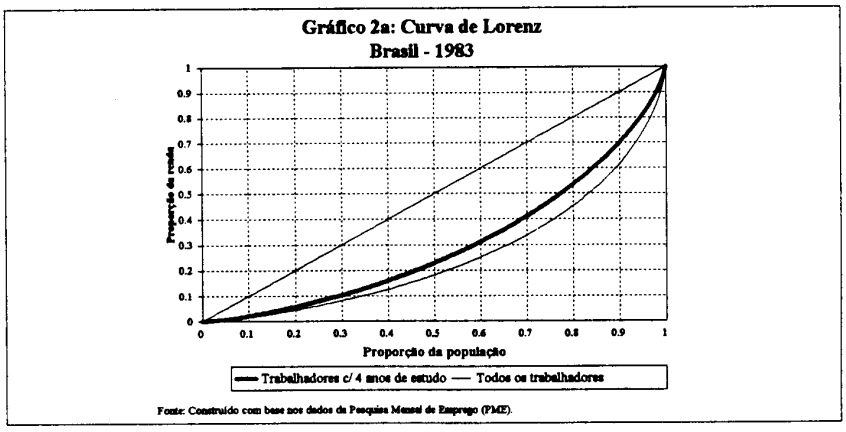
Tabela 1 confirma a existência de um substancial grau de desigualdade salarial entre os trabalhadores com exatamente quatro anos de estudo. Esta desigualdade é necessariamente menor do que para a população como um todo, uma vez que a desigualdade na população como um todo engloba tanto a desigualdade salarial dentro de cada grupo como, também, toda a desigualdade salarial entre os grupos.

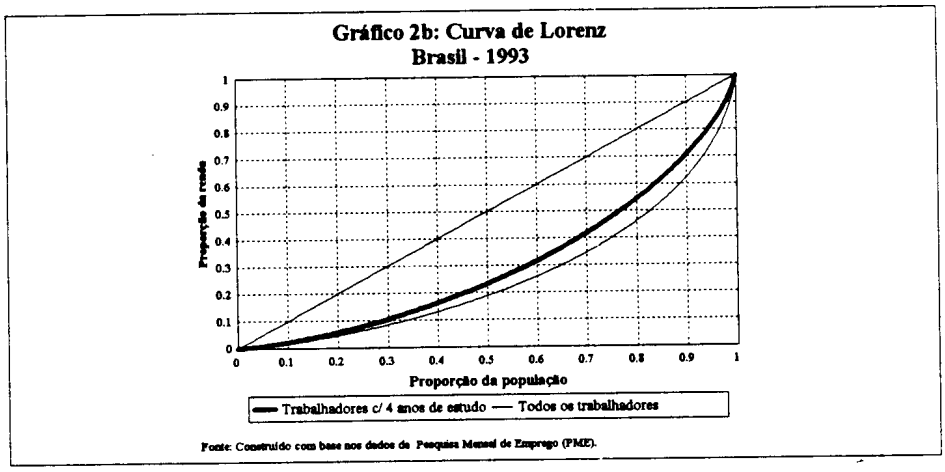
TABELA 1
Grau de Desigualdade Salarial

Índice de Desigualdade	1983			1993		
	Todos os trabalha-dores	Trabalha-dores c/ quatro anos de estudo	Razão	Todos os trabalha-dores	Trabalhadores c/ quatro anos de estudo	Razão
Theil	0.46	0.29	0.60	0.44	0.28	0.60
Gini	0.49	0.40	0.80	0.48	0.40	0.80
Shorrocks (1/2)	0.42	0.28	0.70	0.40	0.27	0.70
Shorrocks (3/2)	0.59	0.33	0.60	0.55	0.31	0.60
Atkinson (1/2)	0.20	0.13	0.70	0.19	0.13	0.70
Renda média	8095	6043	0.75	6261	4332	0.68

Fonte: Construída com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME).

Os Gráficos 2a e 2b confirmam o elevado grau de desigualdade existente entre os trabalhadores com exatamente quatro anos de estudo comparando suas curvas de Lorenz com as curvas de Lorenz para a população de trabalhadores como um todo. Estes gráficos revelam que a distribuição da renda entre os trabalhadores com pouca educação está longe de ser eqüitativa sendo apenas um pouco menos concentrada do que na população de trabalhadores como um todo.





De fato, enquanto entre os trabalhadores com baixo nível educacional, os 40% mais pobres se apropriam de apenas 16% da renda do grupo, e os 10% mais ricos se apropriam de cerca de 70%, para a população de trabalhadores como um todo tem-se que os 40% mais pobres se apropriam de 13% da renda total enquanto os 10% mais ricos se apropriam de 62% da renda total. Estas estimativas revelam que o grau de desigualdade existente entre trabalhadores com quatro anos de estudo não é qualitativamente distinto do grau de desigualdade na população total de trabalhadores.

Alternativamente, estas estimativas implicam que um trabalhador entre os 10% mais ricos do grupo com quatro anos de estudo recebe em média um salário cerca de 17 vezes maior do que um trabalhador entre os 40% mais pobres no mesmo grupo; na população de trabalhadores como um todo esta razão encontra-se próxima de 19.

Em suma, os resultados revelam que a desigualdade entre os trabalhadores com baixo nível educacional é qualitativamente próxima àquela na população de trabalhadores como um todo.

2.3 - Posição na Distribuição

Nas subseções anteriores mostramos que, precisamente porque existe um considerável grau de desigualdade salarial entre os trabalhadores com baixo nível educacional, é possível encontrar parcelas significativas de trabalhadores neste grupo tanto abaixo quanto acima da linha de pobreza.

Duas questões seguem-se a esta constatação. Em primeiro lugar, uma vez determinado que os trabalhadores com baixa escolaridade não se localizam

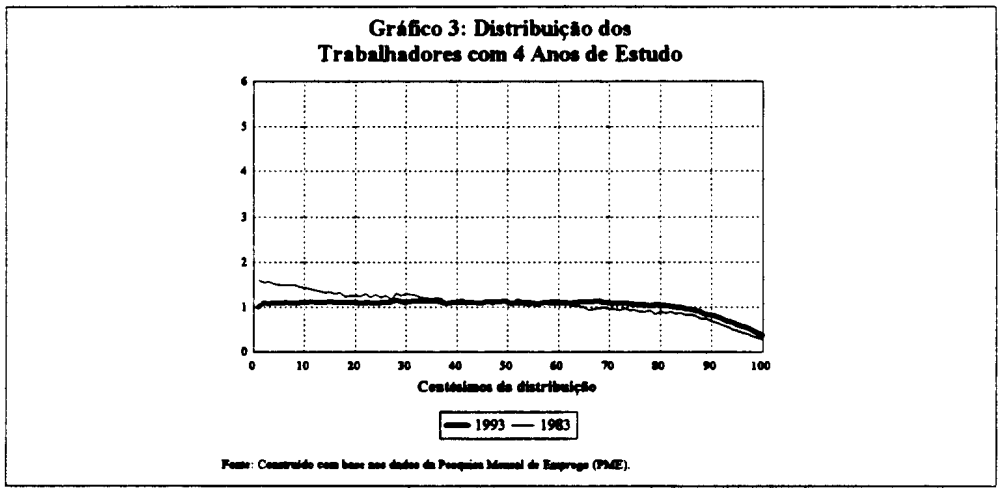
exclusivamente na cauda inferior da distribuição, cumpre determinar onde exatamente estes trabalhadores se localizam ao longo da distribuição de salários da população de trabalhadores como um todo. Em segundo lugar, resta determinar quais os fatores que determinam a desigualdade salarial entre trabalhadores neste grupo.

A segunda questão mencionada acima é o objetivo da terceira seção deste estudo. Nesta subseção nos dedicamos a primeira questão, ou seja, onde os trabalhadores com um baixo nível educacional se localizam ao longo da distribuição de salários da população de trabalhadores como um todo.

Com este objetivo em foco, apresentamos no Gráfico 3 a distribuição dos trabalhadores com baixo nível educacional (quatro anos de escolaridade) ao longo dos centésimos da distribuição salarial para a população de trabalhadores como um todo. Em outras palavras, o Gráfico 3 apresenta a proporção de trabalhadores com baixo nível educacional em cada centésimo da distribuição salarial da população total de trabalhadores. Caso os trabalhadores com um baixo nível educacional estivessem uniformemente espalhados por toda a distribuição, teríamos exatamente 1% destes trabalhadores em cada centésimo da distribuição. Como estes trabalhadores não devem estar uniformemente distribuídos, mas sim concentrados nos estratos de renda mais baixos, a proporção nos centésimos mais baixos da distribuição deve ser maior que 1% ao passo que a proporção nos centésimos mais elevados deve ser inferior a 1%.

Os resultados apresentados no Gráfico 3 são surpreendentes. Este gráfico revela que a distribuição dos trabalhadores com baixo nível educacional é muito pouco concentrada em certos estratos de renda, sendo quase que uniformemente distribuída ao longo dos 80 primeiros centésimos da distribuição. Assim, se o funcionamento do mercado de trabalho, por um lado, leva a que a falta de níveis educacionais mais elevados impeça o acesso ao topo da distribuição de salários, por outro lado, permite que trabalhadores com um baixo nível educacional tenham a mesma facilidade de acesso a postos de trabalho tanto no primeiro centésimo quanto no octogésimo centésimo da distribuição, apesar das diferenças expressivas nos salários pagos entre postos de trabalho nestas posições da distribuição.

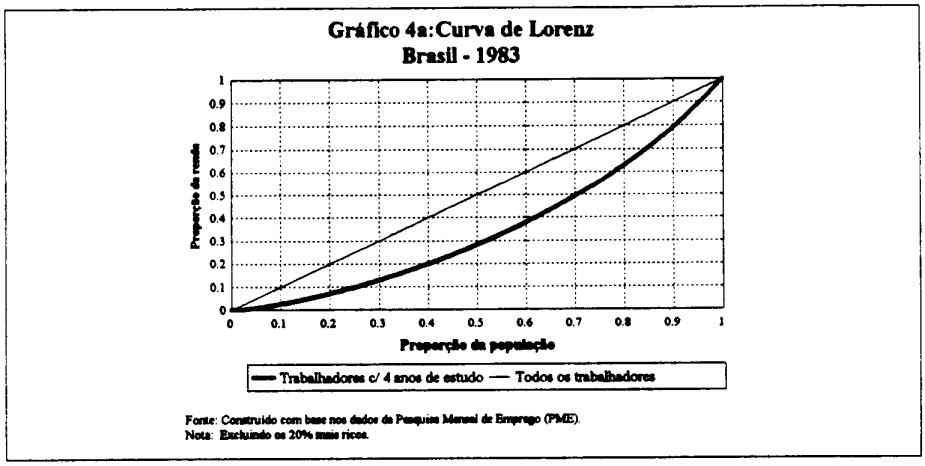
Portanto, este gráfico revela que o menor grau de heterogeneidade salarial entre os trabalhadores com baixo nível educacional em relação a população total de trabalhadores deve-se, fundamentalmente, ao fato dos trabalhadores com baixo nível educacional terem acesso bastante limitado ao topo da distribuição salarial.

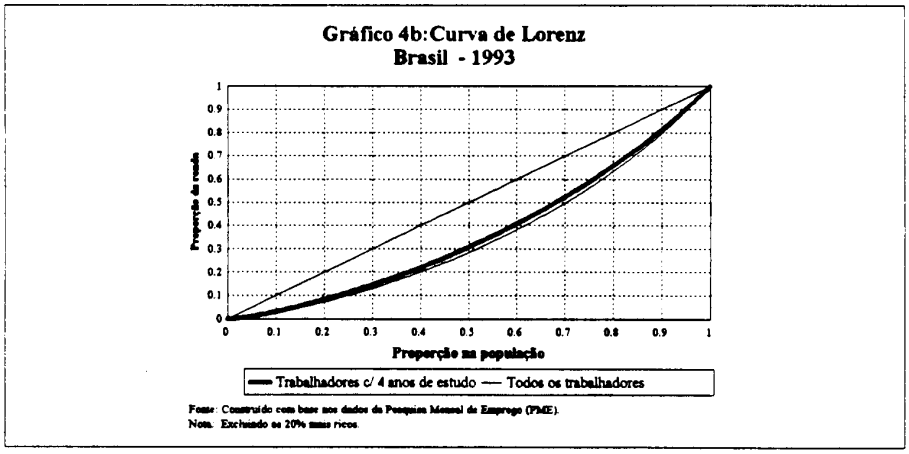


Isto posto, segue que se nos limitarmos à distribuição de salários dos 80% mais pobres (isto é, os oitenta primeiros centésimos da distribuição), devemos encontrar um grau de desigualdade salarial similar tanto para a população de trabalhadores como um todo quanto para a população de trabalhadores com baixo nível educacional.

Com o objetivo de verificar esta hipótese, os Gráficos 4a e 4b apresentam estimativas das curvas de Lorenz para os trabalhadores com renda entre os 80% mais pobres da população e para os trabalhadores com quatro anos de estudo com renda entre os 80% mais pobres da população. Estes gráficos revelam um fato absolutamente impressionante: as duas curvas de Lorenz são indistinguíveis, indicando que toda diferença de desigualdade entre a população total de trabalhadores e a população de trabalhadores com baixo nível educacional localiza-se na cauda superior da distribuição. Quando esta parte da distribuição é eliminada, o grau de desigualdade das duas distribuições torna-se indistinguível.

Em suma, os trabalhadores com um baixo nível educacional encontram-se, essencialmente, uniformemente distribuídos nos primeiros 80 centésimos da distribuição de salários da população como um todo. Fica, assim, claro que a função primordial da educação secundária e superior é dar acesso aos 20 centésimos superiores da distribuição, com a distribuição ao longo dos primeiros 80 centésimos sendo muito pouco influenciada pelo nível educacional.





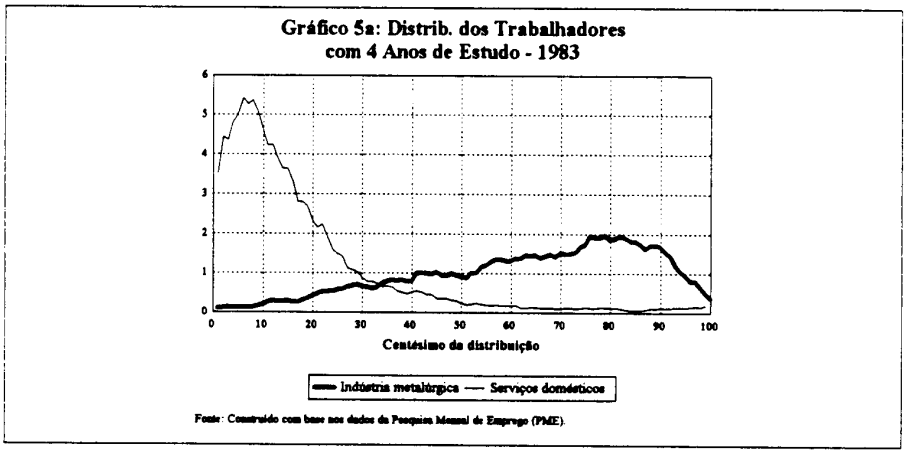
3 - O PAPEL DA INSERÇÃO OCUPACIONAL NA DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO

Como vimos na seção anterior, não existem grandes diferenças entre o primeiro e o octogésimo centésimo da distribuição salarial e a escolaridade não desempenha um fator preponderante na alocação de trabalhadores a estes estratos de renda.

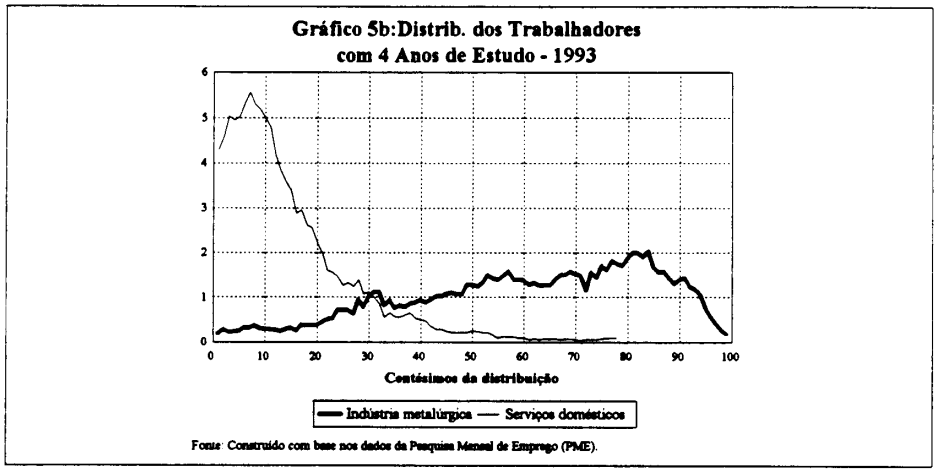
Resta, portanto, determinar que outras variáveis desempenham um papel fundamental nesta importante alocação. O objetivo desta seção do estudo é investigar o papel da inserção ocupacional na determinação do salário.

Com a finalidade de motivar a discussão que se segue apresentamos nos Gráficos 5a e 5b a distribuição, ao longo dos centésimos da distribuição de salários, de dois tipos de trabalhadores com baixo nível educacional: **a**) trabalhadores nos serviços domésticos remunerados e **b**) trabalhadores em ocupações ligadas a indústria metalúrgica. Conforme iremos demonstrar na análise que se segue, estas duas ocupações estão, respectivamente, entre as piores e as melhores ocupações para trabalhadores com este nível educacional.

Caso a inserção ocupacional não desempenhe um papel significativo na alocação dos trabalhadores aos centésimos da distribuição (isto é, caso a inserção ocupacional não seja um fator importante na determinação do nível salarial) as distribuições destes dois grupos de trabalhadores devem ser similares àquela para os trabalhadores com baixo nível educacional apresentada no Gráfico 3.



As evidências apresentadas nos Gráficos 5a e 5b claramente rejeitam a hipótese de que a inserção ocupacional tenha pouca influência sobre a determinação salarial. Os resultados revelam que as distribuições destes dois grupos ocupacionais são substancialmente distintas. A distribuição para os trabalhadores nos serviços domésticos revela uma elevada concentração entre os centésimos inferiores da distribuição (primeiro ao décimo-quinto, em particular), com uma participação fortemente declinante a partir do décimo centésimo.



Já a distribuição dos trabalhadores com ocupação típica da indústria metalúrgica mostra uma heterogeneidade muito maior. Os trabalhadores estão bem mais distribuídos ao longo de quase todo o espectro de renda revelando, no entanto, uma nítida concentração próxima ao octogésimo quinto centésimo da distribuição.

Estes fatos são uma clara indicação de que a inserção ocupacional é um importante determinante do nível salarial, ao menos dos trabalhadores com pouca escolaridade. Por conseguinte, na medida em que é possível influenciar a inserção ocupacional no curto e médio prazos, fica identificado um importante caminho a ser explorado por programas de combate à pobreza no Brasil.

Nas três subseções seguintes buscamos aprofundar a análise da relação entre a inserção ocupacional e o nível salarial de trabalhadores com baixa escolaridade. Na primeira descrevemos como repartimos o espectro ocupacional em 19 grupos de forma a tornar viável a análise empírica. Na segunda subseção, utilizamos esta decomposição do espectro ocupacional com um duplo objetivo. Por um lado, procuramos avaliar em que medida a inserção ocupacional influencia o nível salarial; por outro lado, buscamos uma hierarquização das ocupações em termos do nível salarial a que estão associadas. Finalmente, na terceira subseção procuramos estimar que parcela da elevada desigualdade salarial entre trabalhadores com baixa escolaridade pode ser explicada por diferenças em inserção ocupacional e, portanto, avaliamos a importância relativa da inserção ocupacional ao entendimento dos diferenciais de salários entre trabalhadores neste grupo.

3.1 - Repartindo o Espectro Ocupacional

Dada a riqueza do espectro ocupacional e as limitações do tamanho da amostra, toda análise ocupacional empírica requer a agregação das ocupações com o número de categorias ocupacionais a ser utilizado sendo, em geral, determinado pelo tamanho da amostra. No caso deste estudo, o uso de dados mensais da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) cobrindo um período de 12 anos gera uma amostra que nos permite trabalhar com 19 grupos ocupacionais.

O método utilizado para agrupar as ocupações consistiu de duas etapas. Na primeira etapa, as ocupações foram agrupadas com base no seu grau de semelhança, isto é, em que medida as tarefas realizadas em cada ocupação seriam similares e, portanto, em que medida um trabalhador capaz de desempenhar uma tarefa em um dado grupo poderia facilmente ser realocado a outras tarefas no mesmo grupo.

Numa segunda etapa, procuramos avaliar a qualidade da agregação e a sua utilidade com base em alguns critérios estatísticos. Com o objetivo de avaliar a qualidade da agregação utilizamos basicamente dois critérios. Em primeiro lugar, verificamos se a proporção da população em cada grupo ocupacional era suficiente para suportar uma análise estatística de cada grupo isoladamente. Dado o tamanho da amostra decidimos utilizar como representação mínima de cada grupo na população total o limite de 1%. Em segundo lugar, procuramos limitar a heterogeneidade interna de cada grupo limitando o grau de desigualdade interna a 1.3 vez a mediana da desigualdade interna dos diversos grupos ocupacionais. Grupos com heterogeneidade interna acima desta marca foram investigados cuidadosamente com o objetivo de determinar se o excesso de heterogeneidade era natural da categoria ou se decorria da agregação de ocupações muito heterogêneas.

Com o objetivo de preservar a utilidade da desagregação ocupacional em estudos de gênero, tomamos duas precauções adicionais. Em primeiro lugar, procuramos garantir que a proporção de homens em cada grupo ocupacional fosse sempre superior a 0,5%. Em segundo lugar, procurando garantir um significado claro para o hiato salarial por gênero no interior de cada grupo, investigamos em que medida havia segregação ocupacional por gênero no interior de cada grupo ocupacional.

A Tabela 2 apresenta uma descrição da agregação ocupacional escolhida, com o nome escolhido para cada grupo, uma breve justificativa para a agregação realizada e uma lista das ocupações incluídas no grupo.

TABELA 2
Grupos Ocupacionais

GRUPOS	Descrições	Ocupações
GRUPO 1: Serviços Domésticos (DOME).	É essencialmente o trabalho doméstico.	Empregado Doméstico, Lavadeira e Passadeira.
GRUPO 2: Trabalhadores Braçais (BRAC).	Inclui ocupações que não requerem nenhum tipo de treinamento e tendem a ser exercidas por jovens.	Engraxate, Guardador de Automóveis e Trabalhador Braçal.
GRUPO 3: Comerciante Ambulante (AMBU).	Inclui a ocupação carroceiro e tropeiro que, embora esteja praticamente extinta, está associada ao pequeno comércio ambulante.	Feirante, Aguadeiro, Doceiro, Quitandeiro, Tripeiro, Bilheteiro, Outra Ocupação de Ambulante e Carroceiro trop.
GRUPO 4: Trabalhadores na Construção Civil (CIVI).	Essas ocupações consideram os trabalhadores da construção civil organizada em firma e, também, na prestação de serviço autônomo. As ocupações de Administrador na Construção Civil (34) e de Mestre de Obras(404) devem cair maior dispersão na distribuição do rendimento nesse grupo.	Administrador- construção civil, Mestre da Construção, Civil, Armador de Concreto, Pedreiro, Servente de , Pedreiro, Pintor, Caiador, Estucador, Ladrilheiro taq., Encanador, Vidraceiro, Calceteiro asfalto, Calafate, Operador de Máquinas de Construção Civil e Pintor à Pistola.
GRUPO 5: Trabalhadores na Confecção de Vestuário, de Sapatos e Acessórios (VEST).	Essas ocupações englobam trabalhadores empregados em firmas de confecção ou trabalhadores por conta própria (a desagregação por posição na ocupação deve evidenciar isso) assim como empregados em armarinhos, ainda que de forma residual. A ocupação sapateiro não faz parte desse grupo por estar associada a um serviço de reparação.	Alfaiate, Costureiro, Auxiliar de Costura, Calceiro, Camiseiro, Modelista cortadeira, Bordadeira, Cerzideira Chapeleiro de Palha, Chapeleiro exceto de Palha, Trabalhador em Fábrica de Sapatos, Bolseiro e Cinteiro.
GRUPO 6 : Serviços Auxiliares (SERV).	Serviços de condomínios residenciais ou chamados “auxiliares” em empresas e estabelecimentos diversos.	Porteiro, Ascensorista, Vigia, Servente, Guarda, Vigia Particular, Dedetizador e Jardineiro exc. Lavoura.
GRUPO 7 : Serviços de Hotel, Bares e Restaurantes (HOTE).		Administrador - Hotéis, Doceiro, Confeiteiro, Macarroneiro pas., Padeiro, Hoteleiro, Dono de Pensão-2, Camareiro, Cozinheiro, Garçom e Atendente de Bar.

continua

GRUPOS	Descrições	Ocupações
GRUPO 8: Comércio Varejo e Atacadista (COME).	Ocupações do comércio organizado em firmas.	Administrador - Comércio de Mercadorias, Vendedor, Operador de Caixa, Reposit Mercador e Demonstrador.
GRUPO 9: Ocupação na Indústria de Cerâmica, Art. de Borracha, Cimentos e Madeiras (CERA).	Grupo definido pelo trabalho com artefatos, embora utilize diferentes tipos de matéria-prima. Abrange a pequena produção e a produção em escala industrial.	Marceneiro, Carpinteiro, Tanoeiro, Operador de Máquinas de Marcenaria, Serrador, Preparador de Compensado, Estofador copot., Colchoeiro, Lustrador madeira, Vidreiro, Ampoleiro, Ceramista, Pintor de Cerâmica, Oleiro, Ocupação Indústria Artefatos , Borracha e Ocupação Indústria Artefatos Cimento.
GRUPO 10: Serviços de Barbearia e Beleza (BARB).	Definido segundo a natureza da atividade.	Cabeleireiro, Barbeiro, Maquilador, Manicura e Pedicuro.
GRUPO 11: Serviço de Reparação (REPA).	Ocupações especializadas em reparar qualquer tipo de produto.	Mecânico de Veículos, Sapateiro, Reparador de Rádio e Televisão, Eletricista e Instalador, Instalador/Reparador equip. Telefônico, Instalador/ Reparador e Borracheiro.
GRUPO 12: Ocupação na Indústria Eletro-eletrônica (ELET).	Não foi incluída nesse grupo nenhuma ocupação referente à reparação de equipamentos elétricos e eletrônicos. Procurou-se considerar apenas as ocupações da produção dos equipamentos elétricos e eletrônicos.	Montador de Equipamento Elétrico, Montador de Equipamento Eletrônico, Montador de Rádio e Televisão e Operador/Instalador de Energia Elétrica.
GRUPO 13: Ocupação na Indústria Têxtil (TEXT).	A agregação foi feita, também, pela natureza do subsetor de atividade.	Mestre da Indústria Têxtil, Cardador/Penteador, Maçaroqueiro bob., Fiandeiro, Rendeiro, Urdidor, Cordoeiro, Tecelão, Tapeceiro, Redeiro, Alvejador tint., Estampador têxtil e Acabador de pano.

continua

GRUPOS	Descrições	Ocupações
GRUPO 14: Serviços de Transporte (TRAN).	Inclui a ocupação motorista que será diferenciada pela forma de inserção do trabalhador através da desagregação por posição na ocupação.	Administrador - Transportes, Aviador Civil, Comissário de Bordo, Oficial da Marinha, Mercante, Mestre de Embarcação, Maquinista de Embarcação, Foguista de Embarcação, Marinheiro Civil, Taifeiro, Barqueiro, Canoeiro, Guindasteiro, Estivador, Ag. Estrada de Ferro, Condutor-chefe de Trem, Maquinista de Trem, Foguista de Trem, Guarda-freios, Manobreiro, Motorista, Trocador, Inspetor de Despesas de Transporte, Trabalhador em Construção de Ferrovias, Trabalhador em Construção de Ferrovias e Trabalhador em Construção de Rodovias.
GRUPO 15: Comerciante por Conta Própria (CONTA).	Englobam ocupações do comércio que tendem a ser realizados por autônomos.	Comerc. conta própria, Vendedor de Jornais, Revistas, Pracista, viajante e Representante Comercial.
GRUPO 16: Ocupação na Indústria Gráfica e Papel (GRAF).	Natureza do subsetor de atividade explica a agregação.	Linotipista, Tipógrafo, Clicherista, Impressor, Revisor em Indústria Gráfica, Encadernador, Outra Ocupação na Indústria Gráfica e Ocupação na Indústria de Papel.
GRUPO 17: Ocupações de Escritório (ESCR).	Trata-se de ocupações administrativas genéricas que podem ser encontradas em qualquer setor de atividades (ex.: secretárias, datilógrafos, contínuos, aux. administrativos, etc.).	Encarregado Administrativo, Assistente Administrativo, Caixa, Almoxarife, Expedidor, Datilógrafo, Operador de Teleimpressora, Operador de Máquina P. Automat., Secretária, Auxiliar Contábil, Operador de Copiadoras, Arquivista, Recepcionista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Escritório e Contínuo.

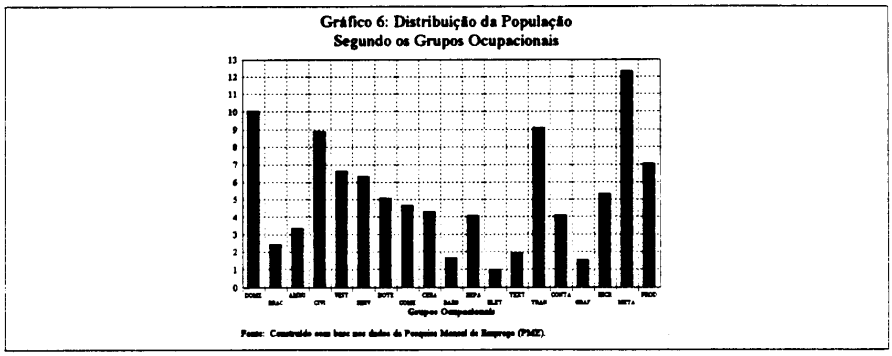
continua

GRUPOS	Descrições	Ocupações
GRUPO 18: Ocupação na Indústria Metalúrgica (META).	A agregação foi feita pela natureza do subsetor de atividade.	Forneiro Metalúrgico, Laminador, Trefilador, Modelador mach., Galvanizador, etc, Afiador, Amolador, Polidor Esmeril, Ferramenteiro, Estampador Mecânico, Operador de Prensa, Fresador, Furador, Torneiro Mecânico, Ajustador Montad., Mecânico, Soldador, Rebitador, Caldeireiro, Ferreiro, Serralheiro, Funileiro e Lanterneiro.
GRUPO 19: Ocupações Genéricas de Produção (PROD).	São ocupações que podem estar presentes na área produtiva independente do subsetor de atividade(supervisor de segurança, inspetor de qualidade) e são, também, ocupações da indústria não especificadas.	Administrador-Indústria de Transformação, Técnico da Indústria de Transformação, Técnico em Energia Elétrica, Outros Mestres, Inspetor de Qualidade, Operador de Empilhadeiras, Foguista, Embalador de Mercadorias, Supervisor de Segurança, Outra Ocupação Ind. Tra., Aprendiz e Capataz .

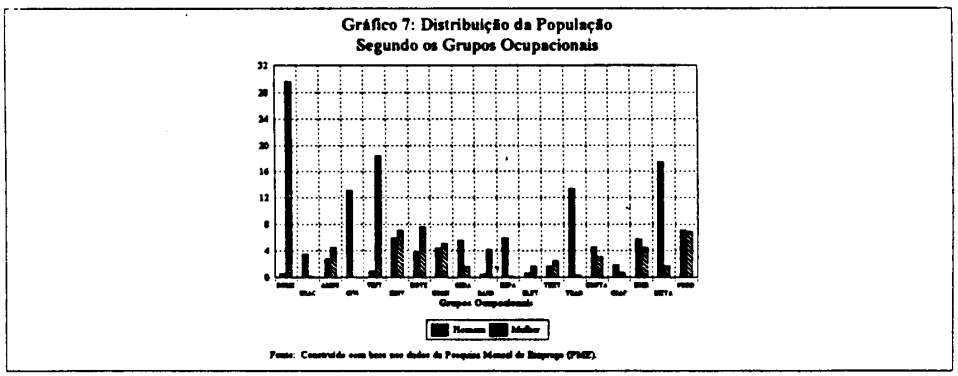
Fonte: Construída com base na Pesquisa Mensal de Emprego (PME).

O Gráfico 6 apresenta a distribuição da população segundo estes 19 grupos ocupacionais. Este gráfico mostra que todos os grupos ocupacionais representam ao menos 1% da população total satisfazendo, portanto, o critério utilizado para a agregação das ocupações. Este gráfico também revela que a população encontra-se longe de estar uniformemente distribuída entre os 19 grupos ocupacionais. De fato, se a população estivesse uniformemente distribuída, deveríamos observar cada grupo ocupacional abrigar 5% da população. Ao invés disso observamos que cinco grupos ocupacionais — trabalhadores braçais, serviços de barbearia e beleza, ocupações na indústria eletroeletrônica, têxtil e gráfica — representam cada um menos de 2,5% da população total, ao passo que quatro grupos ocupacionais — serviços domésticos, serviços de transporte, trabalhadores na construção civil e ocupações na indústria metalúrgica — representam mais de 7,5% da população total. Como medida agregada do desvio da distribuição da população por grupo ocupacional de uma distribuição uniforme, calculamos o nível de entropia da distribuição.[1] O resultado obtido foi 4,00; caso a distribuição fosse uniforme, este valor seria 4,20 indicando, no agregado, um desvio relativamente pequeno da distribuição uniforme.

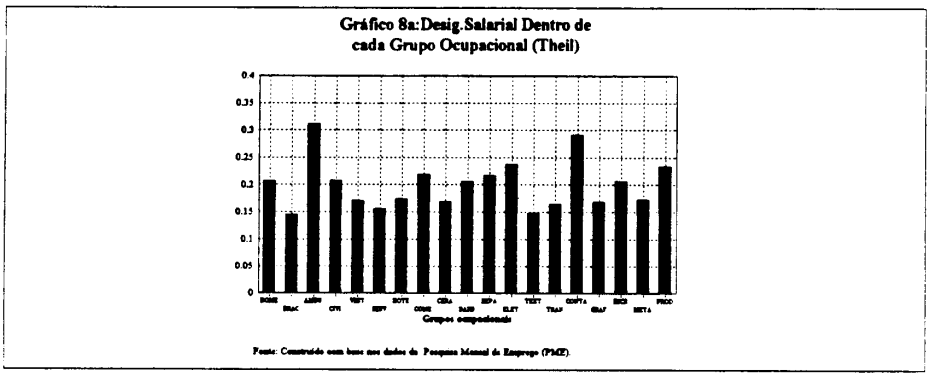
[1] O nível de entropia de uma distribuição é definido como $\sum_i p_i \log_2 (p_i)$ (veja Theil, H. Statistical Decomposition Analysis, North Holland, 1972).



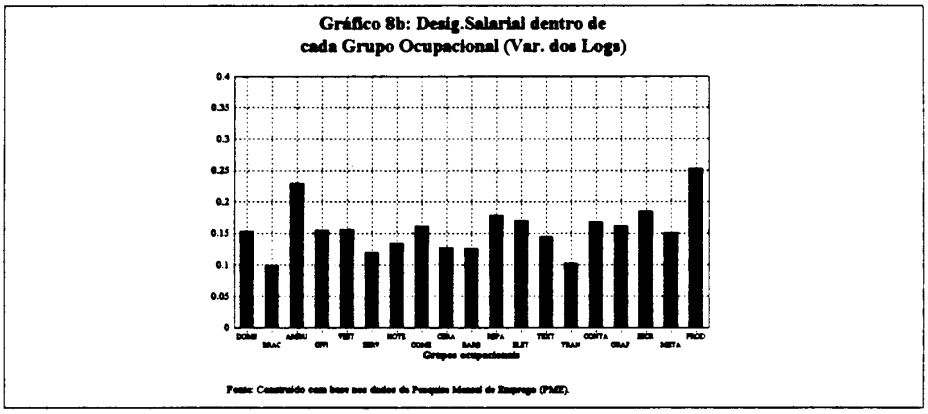
O Gráfico 7 apresenta a distribuição da população por grupo ocupacional desagregada por sexo. Todos os grupos ocupacionais representam ao menos 0,5% da população masculina, conforme requerido pelo critério utilizado para agregar as ocupações. Este gráfico revela uma significativa diversidade por gênero quanto a distribuição por grupo ocupacional. Estes diferenciais por gênero serão analisados com detalhes na Seção 4 deste estudo.



Os Gráficos 8a e 8b apresentam duas estimativas alternativas do grau de desigualdade salarial interna a cada um dos grupos ocupacionais. O Gráfico 8a apresenta estimativas da desigualdade interna com base no índice de Theil. Esta medida de desigualdade tem a desvantagem de incluir, na desigualdade interna dos grupos, a desigualdade devido à diferenças em atributos pessoais como idade e sexo que influenciam o nível salarial. Assim, no Gráfico 8b procuramos eliminar este problema utilizando como medida de desigualdade a variância dos logaritmos dos resíduos numa regressão onde regride-se o logaritmo do salário contra a idade e o sexo de cada trabalhador.

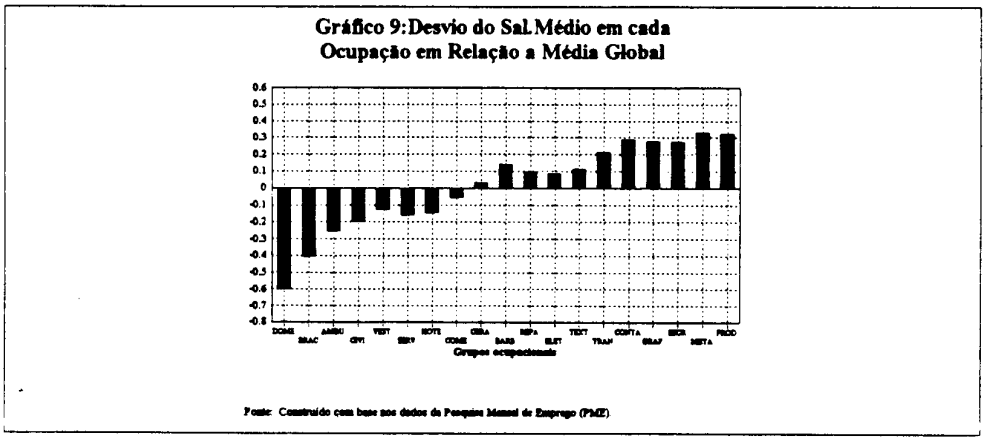


O Gráfico 8a identifica dois grupos ocupacionais com elevado grau de desigualdade salarial interna: comerciante ambulante e comerciante por conta própria. Potencialmente este elevado grau de desigualdade poderia ser devido a inclusão, num mesmo grupo ocupacional, de ocupações muito heterogêneas. No entanto, o Gráfico 8b revela que a elevada heterogeneidade interna de um destes grupos comerciante por conta própria — deve-se a diferenças salariais por gênero e idade, uma vez que controladas por estas diferenças a desigualdade interna nos dois casos passa a se alinhar com a heterogeneidade interna dos demais grupos ocupacionais. Em suma, apenas um grupo ocupacional — comerciante ambulante — aparece com um elevado grau de desigualdade salarial interna não explicada. Uma análise das ocupações que compõem este grupo, revelam, no entanto, que este elevado grau de desigualdade parece estar mais relacionado a uma característica intrínseca das ocupações neste grupo do que a um elevado grau de heterogeneidade entre as ocupações no grupo.



3.2 - Hierarquização das Ocupações

O Gráfico 9 apresenta a estrutura ocupacional dos salários, isto é, este gráfico apresenta, para cada ocupação, o desvio do salário médio em cada ocupação em relação ao salário médio global.

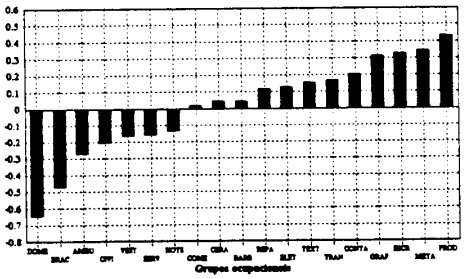


Este gráfico revela um considerável grau de heterogeneidade salarial entre as ocupações, com o desvio dos salários em relação à média variando desde -0,60 (serviços domésticos) até +0,30 (ocupações na indústria metalúrgica e genéricas de produção). Segue, como uma inevitável conseqüência, que o salário médio nas ocupações da indústria metalúrgica e ocupações genéricas de produção são mais do que o dobro daqueles pagos nos serviços domésticos.

Embora se possa hierarquizar as ocupações com base no Gráfico 9, existe pelo menos um inconveniente sério em fazê-lo. O inconveniente é que ao menos parte das diferenças salariais interocupacionais apresentadas no Gráfico 9 devem-se não a diferenças intrínsecas às ocupações mas sim às diferenças nas características dos trabalhadores que ocupam estas posições. Assim, o mais baixo salário pago aos trabalhadores em serviços domésticos deve-se, em parte ao elevado grau de feminização desta ocupação; da mesma forma outras ocupações possuem mais baixos salários por serem ocupações típicas de trabalhadores jovens.

Com o objetivo de isolar as diferenças salariais intrínsecas às ocupações, estimamos a estrutura ocupacional dos salários para um grupo específico de trabalhadores. O grupo escolhido foi o de trabalhadores homens com 35 anos de idade. Os resultados obtidos, isto é, os desvios dos salários médios em cada ocupação em relação a média global, são apresentados no Gráfico 10.

Gráfico 10: Desvio do Sal. Médio em cada Ocupação em Relação a Média Global*



Fonte: Construído com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME).
Nota: * Homens com 35 anos de idade.

O Gráfico 10 permite identificar e hierarquizar pelo menos seis famílias de grupos ocupacionais. Na base da escala hierárquica e bastante isoladas encontram-se as ocupações serviços domésticos e braçais com desvios em relação a média entre -0,45 e -0,65. A estas duas ocupações segue-se uma considerável lacuna com nenhuma ocupação possuindo desvios entre -0,30 e -0,45.

A segunda família de grupos ocupacionais a aparecer consiste de comerciantes ambulantes, construção civil, indústrias de sapato e vestuário, serviços auxiliares e serviços de hotelaria. Todos estes grupos ocupacionais possuem um desvio em relação à média de -0,15 a -0,25.

A esta família segue-se um terceiro grupo formado pelas ocupações no comércio, indústria da cerâmica e serviços de barbearia e beleza. Estes grupos ocupacionais formam a primeira família com salários acima da média com desvios que variam de 0,00 a 0,05.

A quarta família de grupos ocupacionais é formada pelos serviços de reparação, ocupações nas indústrias eletroeletrônica, indústria têxtil, serviços de transporte e comerciantes por conta própria. Em todos estes grupos ocupacionais o desvio em relação ao salário médio varia de 0,10 a 0,20.

Após um pequeno hiato, surge a quinta família que é formada pelas ocupações na indústria gráfica, ocupações de escritório e indústria metalúrgica. As ocupações neste grupo possuem desvios em relação ao salário médio que variam de 0,30 a 0,35.

Finalmente, a sexta família é formada apenas pelas ocupações genéricas de produção que possuem um desvio em relação ao salário médio de cerca de 0,45.

Em suma, o Gráfico 10 permite recortar o espectro ocupacional em seis famílias de grupos ocupacionais hierarquizadas segundo seu nível salarial. Além disso, este gráfico revela de forma bastante clara duas importantes características da estrutura ocupacional dos salários. Em primeiro lugar, o número de ocupações com rendimento abaixo da média (7) é consideravelmente menor do que o número de ocupações com rendimentos acima da média (12). Em segundo lugar, a distância dos grupos ocupacionais à média entre aqueles que se encontram abaixo desta tende a ser maior do que a distância à média das ocupações que se encontram acima desta. Por exemplo, enquanto existem dois grupos ocupacionais com salários mais de 0,4 abaixo da média, existe apenas um grupo com salário mais de 0,4 acima da média.

3.3 - Poder Explicativo das Ocupações

Na subseção anterior vimos que a inserção ocupacional desempenha um papel importante na determinação dos salários de trabalhadores com baixa escolaridade. Nesta subseção buscamos avaliar quão importante é a inserção ocupacional relativamente a todos os demais mecanismos que também influenciam a determinação dos salários deste grupo de trabalhadores.

Como medida da importância da inserção ocupacional para a determinação dos diferenciais de salários entre trabalhadores com baixa qualificação, utilizamos a fração da desigualdade que seria eliminada caso os diferenciais salariais

intergrupos ocupacionais fossem eliminados. Em princípio esta fração poderia ser obtida para qualquer medida de desigualdade. No entanto, por questões de simplicidade, optamos por utilizar o segundo índice de desigualdade de Theil.

Para o universo de homens e mulheres obtivemos que, caso não existissem os diferenciais intergrupos ocupacionais a desigualdade salarial, medida pelo índice de Theil, seria reduzida em cerca de 25%. Este fato demonstra por um lado, a importância da inserção ocupacional e, por outro, a existência de outros fatores tão ou mais importantes que a inserção ocupacional que explicam os restantes 75% da desigualdade.

Um dos fatores que podem explicar parte da desigualdade salarial entre trabalhadores pouco educados e que é de particular interesse a este estudo é a discriminação por gênero no mercado de trabalho. Estimando-se, com base na mesma metodologia, em quanto seria reduzida a desigualdade salarial caso os diferenciais salariais por gênero fossem eliminados, obtém-se que a redução na desigualdade seria da ordem de 20%. Este resultado indica que a discriminação por gênero desempenha um papel quase tão importante quanto a inserção ocupacional na determinação dos diferenciais de salário para este grupo de trabalhadores.

Finalmente, é importante avaliar em que medida o próprio papel da inserção ocupacional é diferenciado por gênero. Para tanto, dividimos o universo de análise por sexo e estimamos a contribuição da inserção ocupacional para cada um dos sexos em separado.

Os resultados revelam que a inserção ocupacional desempenha um papel consideravelmente mais importante entre as mulheres do que entre os homens. De fato, a eliminação dos diferenciais salariais intergrupos ocupacionais entre as mulheres reduziria a desigualdade salarial em cerca de 29%; no caso dos homens a redução seria de apenas 12%.

4 - INSERÇÃO OCUPACIONAL DIFERENCIADA POR GÊNERO E DIFERENCIAIS SALARIAIS POR GÊNERO

Esta seção é dedicada a uma importante aplicação dos resultados obtidos nas duas seções anteriores. Mais especificamente, procuraremos determinar em que medida os diferenciais salariais por gênero (que não podem ser explicados por diferenciais de escolaridade, uma vez que virtualmente não existem diferenciais de educação por gênero) podem ser explicados por diferenças em inserção ocupacional por gênero.

4.1 - Diferenciais Salariais por Gênero

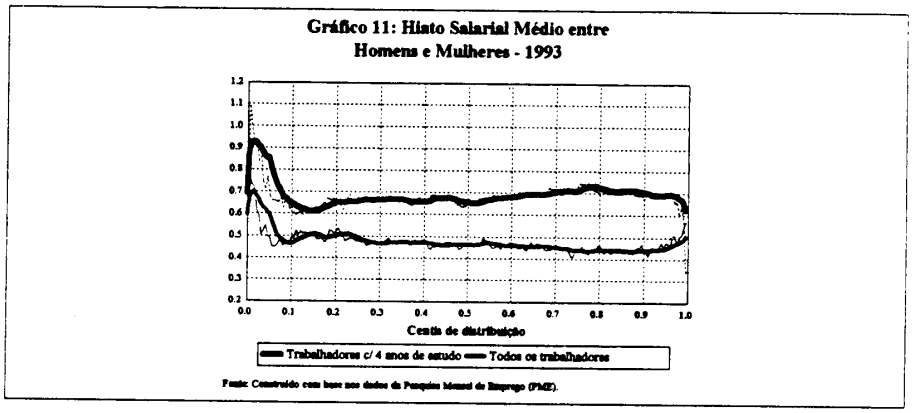
Conforme diversos estudos têm mostrado, o hiato salarial entre homens e mulheres é da ordem de 50%, isto é, o salário médio das mulheres tende a ser igual à metade do correspondente para os homens. A Tabela 3 revela que diferenças relativamente maiores se aplicam aos dois universos analisados neste estudo. Esta tabela apresenta a diferença entre os salários médios dos homens e o das mulheres para estes dois universos de análise. De fato, o salário médio das mulheres era cerca de 52% do salário dos homens em 1983 e cerca de 63% em 1993. Entre os trabalhadores com baixa escolaridade (quatro anos de estudo) o salário das mulheres era apenas 46% do salário dos homens em 1983 e 52% em 1993. Estes resultados indicam que o hiato salarial nesta subamostra é cerca de cinco a 10 pontos percentuais mais elevado.

TABELA 3
Diferenciais Salariais por Gênero

	Homem (1)	Mulher (2)	Razão (2)/(1)	Log (Razão)
1983				
Todos os Trabalhadores				
Salário médio	9707	5093	0,52	0,64
Média do Log(salário)	8,79	8,17		0,62
Trabalhadores com quatro anos de estudo				
Salário médio	7177	3410	0,46	0,74
Média do Log(salário)	8,64	7,90	--	0,75
1993				
Todos os Trabalhadores				
Salário médio	7320	4577	0,63	0,47
Média do Log(salário)	8,52	8,05		0,48
Trabalhadores com quatro anos de estudo				
Salário médio	4232	5050	0,52	0,66
Média do Log(salário)	8,30	7,62		0,68

Fonte: Construída com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME).

O Gráfico 11 mostra como o hiato salarial médio entre homens e mulheres varia ao longo da distribuição. Mais especificamente, o Gráfico 11 apresenta o diferencial entre os centis das distribuições de salário para homens e mulheres. Este gráfico revela que os diferenciais salariais entre trabalhadores com quatro anos de estudo são relativamente constantes (próximos a 0.7) ao longo de toda a distribuição exceto na cauda inferior (isto é, entre os mais pobres) onde o diferencial salarial por gênero tende a ser mais elevado. O mesmo fenômeno pode ser observado para a população total de trabalhadores, contudo, com um nível mais baixo (entre 0,4 e 0,5).



Na Seção 3 mostramos que uma parcela significativa da desigualdade salarial entre trabalhadores com pouca educação deve-se a diferenças na inserção ocupacional. É possível, também, que diferenças por gênero na inserção ocupacional sejam importantes em explicar estas diferenças salariais. De fato, como a inserção ocupacional é reconhecidamente diferenciada por gênero, estas diferenças podem ser um importante fator explicativo do hiato salarial entre homens e mulheres. Esta questão será investigada a seguir.

4.2 - Diferenciais Salariais por Gênero e Diferenças em Inserção Ocupacional

A capacidade da inserção ocupacional diferenciada por gênero explicar uma parcela significativa dos diferenciais salariais por gênero depende de dois fatores básicos. Em primeiro lugar, deve existir uma significativa diferença na inserção ocupacional por gênero. Em segundo lugar, as mulheres devem ser aquelas que prioritariamente ocupam as posições hierarquicamente inferiores. De fato, pode haver significativa diferenciação ocupacional por gênero sem que isto leve a qualquer diferença salarial por gênero.

Assim, com o objetivo de avaliar em que medida as diferenças em inserção ocupacional são capazes de explicar uma parcela significativa dos diferenciais salariais por gênero, iremos prosseguir em três passos. Em primeiro lugar, procuraremos determinar em que medida a inserção ocupacional é de fato diferenciada por gênero, uma vez que esta é uma condição necessária para que uma inserção ocupacional diferenciada possa ser um fator importante na explicação dos diferenciais salariais por gênero. Em segundo lugar, procuraremos determinar em que medida esta inserção diferenciada significa que as mulheres

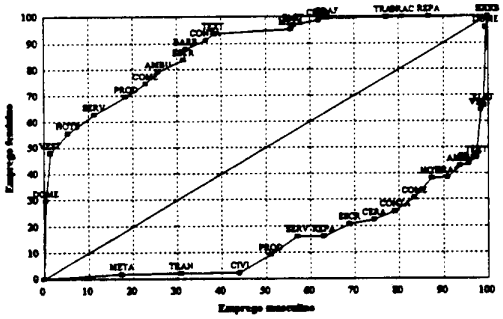
encontram-se super-representadas nas ocupações de baixa renda e sub-representadas nas de alta renda. Finalmente, procuraremos estimar a importância da inserção ocupacional diferenciada por gênero em explicar o hiato salarial por gênero com base em quanto deste hiato seria eliminado caso as mulheres e os homens viessem a ter a mesma estrutura ocupacional.

4.2.1 - Diferenciação Ocupacional

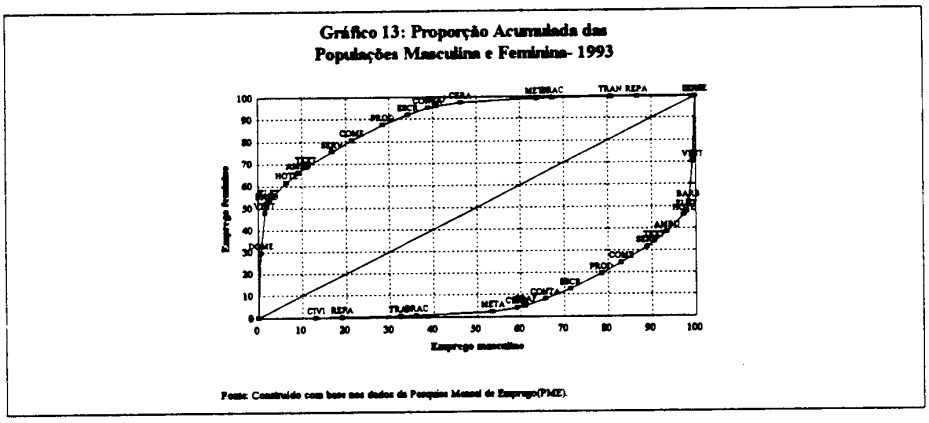
O Gráfico 7 (discutido na Subseção 3.1) apresenta a estrutura ocupacional para homens e mulheres, revelando a existência de grandes diferenças na estrutura ocupacional por gênero.

Esta elevada diferenciação ocupacional por gênero encontra-se ilustrada nos Gráficos 12 e 13. Ambos os gráficos apresentam a proporção acumulada da população feminina contra a correspondente proporção da população masculina. As curvas e os gráficos diferem com respeito a ordenação dos grupos ocupacionais. No Gráfico 12 os grupos ocupacionais foram ordenados em ordem crescente segundo a proporção do emprego masculino (feminino) que representam; no Gráfico 13 estes grupos foram ordenados em ordem crescente (decrescente) segundo o grau de feminização das ocupações. Em todos os casos, desvios em relação a reta de 45 graus indicam diferenças na estrutura ocupacional por gênero. Estes gráficos revelam, portanto, a existência de diferenças substanciais na inserção ocupacional por gênero.

Gráfico 12: Proporção Acumulada das Populações Masculinas e Femininas-1993



Fonte: Construído com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego(PME).



O Gráfico 12, por exemplo, revela que enquanto os dois grupos ocupacionais mais importantes do lado feminino — serviços domésticos e vestuário — representam cerca de 48% do emprego feminino, estas mesmas ocupações representam apenas 3% do emprego masculino. Por outro lado, os três grupos ocupacionais mais importantes do ponto de vista masculino — construção civil, transportes e metalúrgica — que correspondem a cerca de 45% do emprego masculino, representam apenas 3% do emprego feminino. Os quatro grupos ocupacionais de menor relevância para os homens — serviços domésticos, serviços de barbearia e beleza, indústria eletroeletrônica e vestuário — representam mais de 55% da força de trabalho feminina.

De forma ainda mais contundente o Gráfico 13 revela que os três grupos ocupacionais com mais alto grau de feminização — serviços domésticos, vestuário e serviços de barbearia e beleza — representam 52% do emprego feminino embora representem apenas 2% do emprego masculino. Por outro lado, os cinco principais grupos ocupacionais masculinos — construção civil, serviços de reparação, serviços de transportes, serviços braçais e indústria metalúrgica — representam 54% do emprego masculino e apenas 2% do emprego feminino.

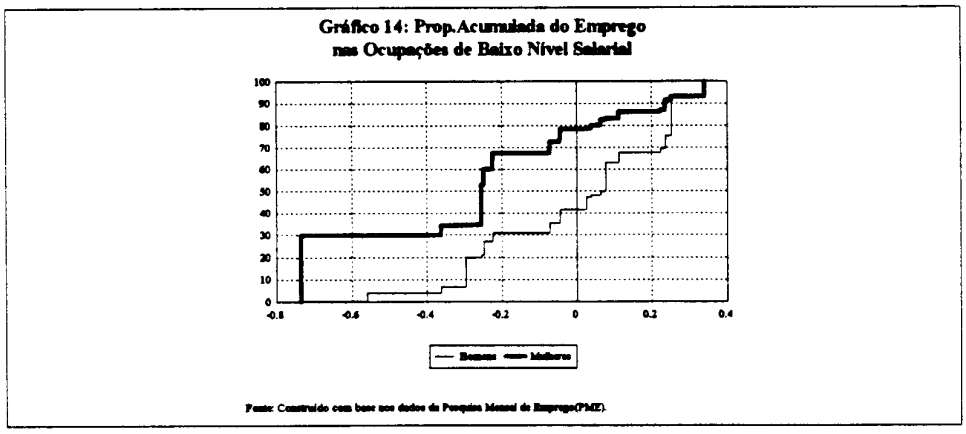
O grau de diferenciação ocupacional pode ser sumariado calculando-se o índice de dissimilaridade ocupacional. Este índice assume um valor próximo a 40%, indicando que cerca de 40% das mulheres necessitariam ser realocadas entre as ocupações para que a distribuição ocupacional feminina viesse a se igualar a masculina.

4.2.2 - Estratificação Ocupacional

A subseção anterior apresentou evidências claras de que existe uma substancial diferenciação por gênero no que diz respeito a inserção ocupacional. Nesta subseção investigamos se esta substancial diferenciação ocupacional leva a uma estratificação ocupacional por gênero. Em outras palavras, procuramos determinar se as ocupações femininas são apenas distintas das masculinas ou se são, de fato, piores do que as ocupações masculinas.

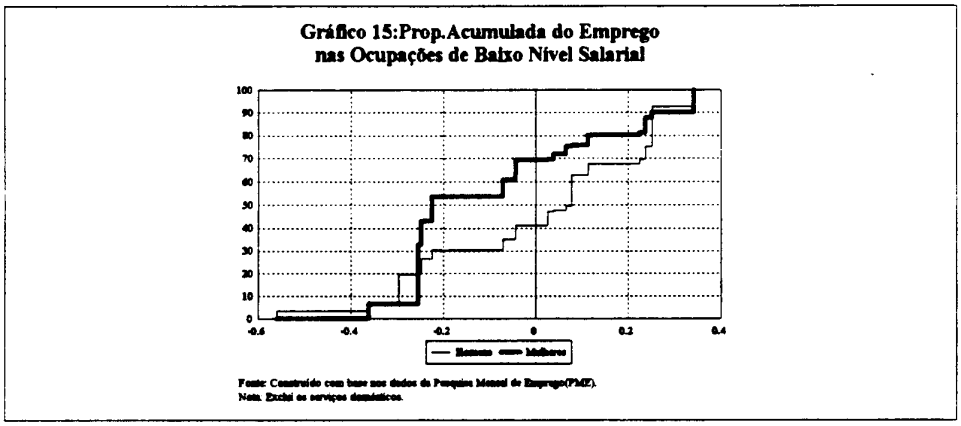
Com este objetivo em mente o Gráfico 14 apresenta a proporção acumulada do emprego masculino e feminino para os grupos ocupacionais de mais baixo nível salarial (utilizamos a população de homens com 35 anos como referência, conforme discutido na Seção 3.2).

O Gráfico 14 revela um considerável grau de estratificação ocupacional por gênero; a proporção de mulheres em grupos ocupacionais de baixa renda é sistematicamente superior e, em várias situações, substancialmente maior do que a correspondente proporção de homens. Por exemplo, enquanto que 80% das mulheres encontram-se em ocupações com salários abaixo da média, a correspondente proporção de homens é de apenas cerca de 40%.



Uma das principais razões para a posição ocupacional inferior das mulheres está relacionada ao fato delas estarem super-representadas em serviços domésticos, grupo ocupacional com o mais baixo salário. Com vistas a avaliar se esta é a principal razão para a pior posição ocupacional das mulheres, apresentamos no Gráfico 15 as mesmas informações contidas no Gráfico 14 excluindo, contudo, o

grupo ocupacional serviços domésticos. Este gráfico revela que apesar de uma parte substancial das diferenças por gênero ter sido eliminada, ainda permanecem grandes diferenças. Por exemplo, a proporção do emprego feminino em grupos ocupacionais com salários abaixo da média reduz-se apenas de 80% para 70% ao passo que o correspondente valor para os homens permanece inalterado.



Em suma, nesta subseção procuramos mostrar que as ocupações femininas são não apenas diferentes mas, também, piores. Cumpre, no entanto, ressaltar que as ocupações femininas tendem a ser mais diferentes do que piores, isto é, nem toda a elevada diferenciação ocupacional por gênero reflete-se em estratificação ocupacional.

4.2.3 - Estratificação Ocupacional e Diferencial Salarial por Gênero

Com o objetivo de sumariar o impacto da estratificação ocupacional por gênero sobre o diferencial salarial por gênero, estimamos qual seria este diferencial salarial caso as mulheres recebessem os mesmos salários que os homens recebem na ocupação que se inserem.

Note que este diferencial é uma medida do impacto das diferenças ocupacionais por gênero sobre o diferencial de salário. Este diferencial seria nulo caso não houvessem diferenças de inserção ocupacional por gênero e tende a ser tão maior quanto mais as mulheres tendem a se concentrar em ocupações com baixos salários. Pode-se também demonstrar que esta medida é igual a área entre as duas curvas nos Gráficos 14 e 15, utilizados para mostrar a existência e intensidade da estratificação ocupacional por gênero.

Caso não existissem diferenciais de salário por gênero intra-ocupacionais, então, o diferencial de salário por gênero seria da ordem de 0.28. Assim, cerca de um terço do diferencial de salário por gênero entre trabalhadores com a mesma idade e nível educacional pode ser explicado por diferenças em inserção ocupacional.

Em suma, diferenças na inserção ocupacional são capazes de explicar 25% da desigualdade salarial e 33% do diferencial de salário por gênero entre trabalhadores com baixa escolaridade. Estes resultados revelam, por um lado, a importância da inserção ocupacional e, por outro, o fato de que existem outros fatores talvez tão importantes quanto a inserção ocupacional que permanecem não identificados.

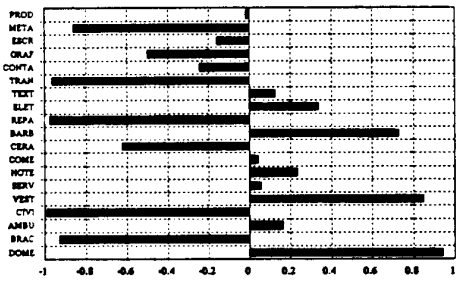
4.3 - Hiato Salarial e Grau de Feminização

O objetivo desta subseção é analisar **a**) como o hiato salarial entre homens e mulheres e o grau de feminização variam nos diversos grupos ocupacionais, **b**) a relação entre este hiato salarial e o grau de feminização, e **c**) como este hiato salarial e o grau de feminização variam com o nível salarial das ocupações.

Grau de Feminização:

O Gráfico 16 apresenta o grau de feminização para cada um dos grupos ocupacionais analisados. O grau de feminização foi definido como o desvio da proporção de mulheres em cada grupo ocupacional em relação a proporção de mulheres na população ocupada (32.5%).

Gráfico 16: Desvio em Relação a Média do Grau de Feminização



Fonte: Construído com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego(PME).

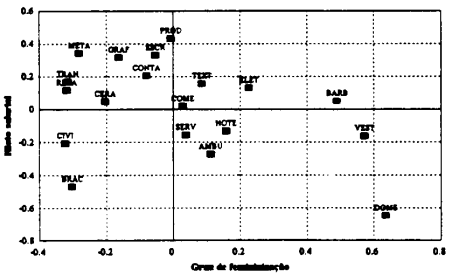
O Gráfico 16 revela que cerca de metade dos grupos ocupacionais (9) têm um grau de feminização positivo (indústria têxtil, indústria eletro-eletrônica, serviços de barbearia e beleza, comércio, serviços de hotelaria, serviços auxiliares, vestuário, comerciante ambulante e serviços domésticos) ao passo que a outra metade possui um grau de feminização negativo (ocupações genéricas de produção, indústria metalúrgica, ocupações de escritório, indústria gráfica, comerciante por conta própria, serviços de transporte, serviços de reparação, indústria de cerâmica, construção civil e trabalhadores braçais).

Dentre os grupos ocupacionais com grau de feminização positivo destacam-se os serviços domésticos, vestuário e serviços de barbearia e beleza, onde a proporção de mulheres é mais de 40 pontos percentuais acima da média, levando a que mais de 2/3 dos trabalhadores nestes grupos sejam mulheres. No outro extremo temos os grupos da indústria metalúrgica, serviços de transporte, serviços de reparação, construção civil e trabalhadores braçais, onde a participação feminina é mais de 0,80 abaixo da média; a participação feminina nestes grupos é inferior a 10%.

Quanto a relação entre o grau de feminização e o nível salarial dos grupos ocupacionais o Gráfico 16, que apresenta os grupos ordenados por nível salarial, revela que nos cinco grupos ocupacionais com o maior nível salarial o grau de feminização é negativo, indicando que as mulheres encontram-se sub-representadas nas melhores ocupações.

Uma evidência mais direta sobre a relação entre grau de feminização e nível salarial é apresentada no Gráfico 17. Este gráfico revela uma nítida relação negativa entre grau de feminização e nível salarial. Por exemplo, dos 12 grupos ocupacionais com nível salarial acima da média apenas quatro (serviços de barbearia e beleza, indústria eletroeletrônica e indústria têxtil e comércio) têm grau de feminização positivo, ao passo que dos oito grupos ocupacionais com nível salarial abaixo da média, cinco têm grau de feminização positivo (serviços auxiliares serviços domésticos, confecção, comerciante ambulante e serviços de hotel).

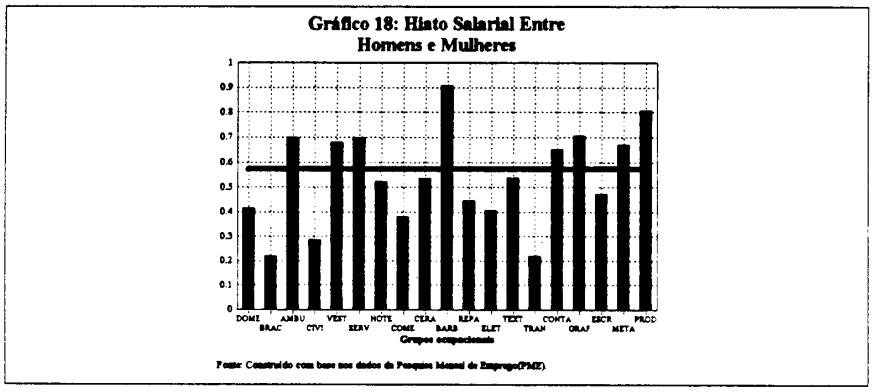
Gráfico 17: Relação Entre Grau de Feminização e Hiato Salarial porGênero



Fonte: Construído com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego(PME).

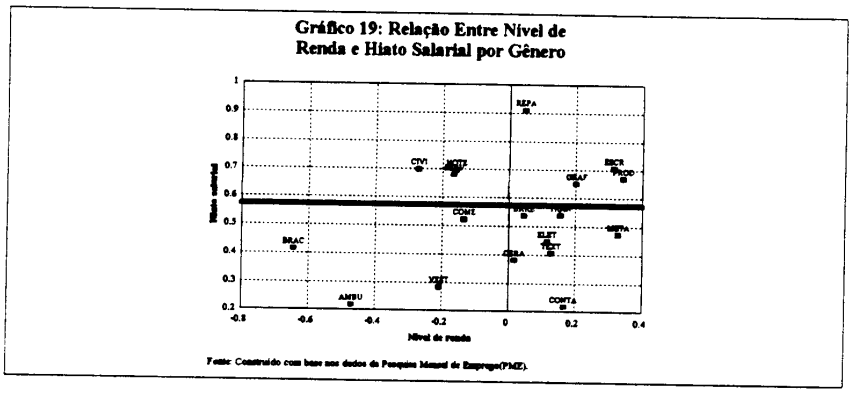
Hiato Salarial:

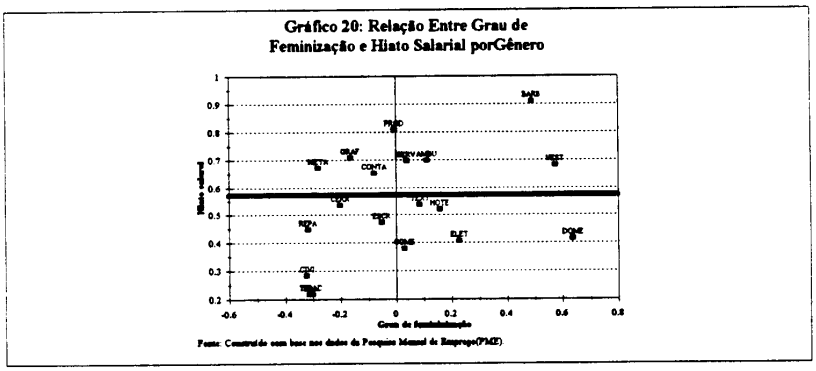
O Gráfico 18 apresenta o hiato salarial por gênero para cada grupo ocupacional. Este gráfico revela que o desnível salarial por gênero tende a se concentrar em alguns grupos ocupacionais. Apenas oito dos 19 grupos ocupacionais apresentam diferenciais salariais acima da média (0.57). Em dois destes oito grupos este diferencial é particularmente elevado (serviços de barbearia e beleza e ocupações genéricas de produção), sendo superior a 0.80 em ambos os casos. No extremo oposto, isto é, grupos ocupacionais com baixo hiato salarial por gênero encontram-se os trabalhadores braçais, construção civil e serviços de transporte; todos com hiato salarial inferior a 0.30.



O Gráfico 19 procura analisar a relação entre o hiato salarial por gênero e o nível salarial dos grupos ocupacionais. Este gráfico revela uma certa relação positiva entre estas duas variáveis indicando, portanto, que nos grupos ocupacionais onde os salários são particularmente mais elevados o hiato salarial tende a ser maior levando a que as mulheres não se beneficiem, tanto quanto os homens, destes níveis salariais mais elevados.

Finalmente, o Gráfico 20 procura relacionar o grau de feminização com o hiato salarial por gênero. Este gráfico revela uma certa relação positiva entre hiato salarial e grau de feminização. Por exemplo, serviços de barbearia e beleza é, simultaneamente, um dos grupos ocupacionais com maior grau de feminização e um dos grupos onde o diferencial salarial por gênero é mais elevado. Por outro lado, nos grupos de trabalhadores braçais e serviços de transporte tanto o grau de feminização quanto o hiato salarial por gênero são muito pequenos.





5 - IMPLICAÇÕES

5.1 - Estrutura Ocupacional: **Escolha** versus **Opção**

Na medida em que existe uma grande diferenciação salarial entre trabalhadores com idêntico nível educacional e a ocupação é um determinante fundamental desta desigualdade torna-se fundamental entender porque existe heterogeneidade ocupacional e como se dá o processo de alocação de trabalhadores às ocupações.

Existem três situações básicas que explicam a heterogeneidade ocupacional e o processo de alocação a estas ocupações. Nas duas primeiras, os trabalhadores são homogêneos com respeito as suas preferências e capacidade produtiva potencial no sentido de que o custo de treinamento e a produtividade de todos os trabalhadores são idênticas. A diversidade produtiva neste caso requer e determina de forma unilateral a heterogeneidade ocupacional. Na terceira situação os trabalhadores não são igualmente produtivos e o acesso diferenciado às ocupações é justificado por diferenças na qualidade do trabalhador.

Situação ①: Todos os trabalhadores têm, **ex-ante**, igual acesso a todas as ocupações. **Ex-post**, os diferenciais de salário entre as ocupações serão puros equalizadores de diferenças, no sentido de que os trabalhadores estarão indiferentes às diversas ocupações apesar das diferenças salariais; estas diferenças servirão apenas para tornar igualmente atraentes ocupações que requeiram maior treinamento, piores condições de trabalho ou jornadas de trabalho menos flexíveis. Neste caso, a despeito da heterogeneidade salarial e ocupacional não existe disparidade de bem-estar entre os trabalhadores. Este é o caso em que se pode falar, sem ambigüidade, em escolha ocupacional.

Situação ②: O acesso às diversas ocupações não é universal. Certos subgrupos de trabalhadores têm acesso privilegiado ou via um processo de clara discriminação no mercado de trabalho ou devido a outros impedimentos alguns grupos não são capazes de atender certos requerimentos em certas ocupações tais como ausência de flexibilidade na jornada de trabalho, necessidade de viagens constantes e vigor físico. Neste caso, a heterogeneidade ocupacional e a associada heterogeneidade salarial terminam por levar a que certos grupos se beneficiem enquanto que outros sejam penalizados. Em outras palavras, neste caso, as boas estratégias ocupacionais simplesmente não são acessíveis a certos grupos que têm acesso restrito apenas às piores ocupações.

Situação ③: Os trabalhadores não são igualmente produtivos. Neste caso, o acesso a certas ocupações seria viável a apenas um grupo seleto de trabalhadores que possuíssem certos tipos de habilidades. Como no caso anterior, a existência de boas opções ocupacionais iria beneficiar apenas certos subgrupos de trabalhadores. A diferença entre as duas situações é que, enquanto nesta o acesso diferenciado é justificado por diferenças na qualidade do trabalhador, na situação anterior o acesso diferenciado era causado apenas por discriminação ou outros impedimentos que se aplicariam a apenas certos subgrupos. Nesta terceira situação pode-se falar de diferenças em estratégias ocupacionais onde estas diferenças de estratégia são possíveis graças a diferenças de habilidades entre trabalhadores.

O fato de que existe uma elevada desigualdade salarial entre trabalhadores com níveis de escolaridade similares e que esta heterogeneidade pode ser explicada por diferenças ocupacionais leva a que se possa pensar em utilizar intervenções governamentais no combate à pobreza. Assim, na próxima seção, procuramos discutir, em cada uma das situações acima, que tipo de política seria mais apropriada no combate à pobreza.

5.2 - Desigualdade Ocupacional e Pobreza

Que tipo de medida é mais apropriada no combate à pobreza irá depender da origem das diferenças ocupacionais e de como estas ocupações são alocadas.

Na primeira situação apresentada acima, onde todos os trabalhadores têm, **ex-ante**, igual acesso a todas as ocupações, a heterogeneidade ocupacional não leva a nenhuma heterogeneidade em níveis de bem-estar. Conseqüentemente, nenhuma intervenção é recomendável.

Na segunda situação, onde o acesso às diversas ocupações não é universal devido, por exemplo, à discriminação, a pobreza e a desigualdade poderiam ser reduzidas se fossem feitas intervenções com o objetivo de reduzir a discriminação alocativa no mercado de trabalho e outros impedimentos, de forma a elevar o grau de igualdade no acesso às melhores ocupações. Note, no entanto, que a democratização do acesso às melhores ocupações traria reduções significativas na desigualdade de oportunidades, mas para que haja reduções no grau de desigualdade de resultados e no grau de pobreza seria necessário tomar-se medidas complementares no sentido de elevar a oferta das melhores ocupações.

Na terceira situação, onde os trabalhadores não são igualmente produtivos, a ênfase tem que ser na capacitação da força de trabalho, uma vez que este é o real impedimento ao acesso de certos subgrupos as melhores ocupações.

Em suma, a natureza da intervenção irá depender da natureza do processo gerador da heterogeneidade ocupacional e dos mecanismos de alocação dos trabalhadores a este espectro ocupacional. Assim, o desenho de intervenções adequadas no mercado de trabalho requer não só a confirmação do papel da “escolha” ocupacional sobre a determinação dos salários como, também, um conhecimento detalhado da forma como esta heterogeneidade é gerada e de como trabalhadores e ocupações são “casados” no mercado de trabalho.

Neste estudo nos limitamos a investigar a heterogeneidade ocupacional e como esta heterogeneidade influencia a desigualdade salarial. A análise de como esta heterogeneidade é gerada e de como trabalhadores e ocupações são “casados” no mercado de trabalho encontra-se além do escopo deste estudo.

6. CONCLUSÕES

Cerca de 50% da população adulta brasileira têm quatro ou menos anos de estudo. Neste mostramos que apesar da forte associação existente entre escolaridade e pobreza, baixa escolaridade não leva necessariamente à pobreza. Mais especificamente, o estudo revela que trabalhadores com quatro anos de estudo encontram-se uniformemente distribuídos ao longo dos 80 primeiros centésimos da distribuição. Em outras palavras, a falta de um nível de educação mais elevado aparece mais como sendo uma condição necessária para o acesso aos vinte centésimos mais ricos da distribuição do que uma condição necessária para escapar da pobreza.

Este fato indica que existem mecanismos de ascensão social acessíveis a trabalhadores com baixos níveis educacionais e, portanto, indicam que é possível desenhar políticas para aliviar a pobreza de pessoas com baixo nível educacional, uma questão certamente central ao combate à pobreza em países como o Brasil onde uma parcela significativa parcela da população apresenta um baixo nível de escolaridade. No entanto, a simples identificação do fato em si não é suficiente para que políticas de combate à pobreza nele baseadas possam ser desenhadas. É necessário que os mecanismos de ascensão social sejam identificados. Neste estudo avaliamos o papel da inserção ocupacional, demonstrando que a localização de um trabalhador na distribuição de salários irá depender fundamentalmente da sua inserção ocupacional.

Trabalhando com um conjunto de 19 grupos ocupacionais mostramos que o diferencial salarial entre os extremos do espectro ocupacional é elevado com o salário nas ocupações da indústria metalúrgica sendo cerca de três vezes superior ao salário nos serviços domésticos. Como uma conseqüência deste fato segue que a inserção ocupacional é capaz de explicar cerca de 25% da desigualdade salarial entre trabalhadores com baixa escolaridade, demonstrando não só o importante papel da inserção ocupacional como também revelando a existência de outras importantes formas de estratificação entre trabalhadores neste grupo. Neste particular, o estudo demonstra que um importante mecanismo de estratificação entre trabalhadores de baixa renda é a discriminação por gênero.

Uma vez que a inserção ocupacional e o tratamento desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho estão intimamente relacionados, buscamos também investigar em que medida as diferenciais por gênero em inserção ocupacional explicam por que os homens localizam-se com maior freqüência em melhores posições na distribuição de salários do que as mulheres.

Uma comparação da estrutura ocupacional por gênero revela diferenças de grande magnitude. Por exemplo, 50% das mulheres encontram-se em ocupações que cobrem menos de 5% da força de trabalho masculina. Da mesma forma, 50% dos homens localizam-se em ocupações que cobrem menos de 5% da força de trabalho feminina.

As diferenças em inserção ocupacional, no entanto, dão uma idéia exagerada da sua verdadeira importância para explicar os diferenciais de renda por gênero. O fato é que parte da diferenciação ocupacional por gênero não implica estratificação ocupacional; em parte homens e mulheres encontram-se em ocupações distintas de mesmo nível de renda. Assim, apenas parte da elevada diferenciação ocupacional por gênero tem conseqüência sobre o nível de renda. Com isso não se quer dizer que a parcela da diferenciação ocupacional que tem impacto sobre o nível de renda é pequena. Na verdade, diferenças na inserção ocupacional explicam uma parcela significativa dos diferencais salariais por gênero, com este diferencial sendo reduzido em cerca de 33% caso os homens tivessem a mesma inserção ocupacional das mulheres.

Livros Grátis

(http://www.livrosgratis.com.br)

Milhares de Livros para Download:

Baixar livros de Administração
Baixar livros de Agronomia
Baixar livros de Arquitetura
Baixar livros de Artes
Baixar livros de Astronomia
Baixar livros de Biologia Geral
Baixar livros de Ciência da Computação
Baixar livros de Ciência da Informação
Baixar livros de Ciência Política
Baixar livros de Ciências da Saúde
Baixar livros de Comunicação
Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE
Baixar livros de Defesa civil
Baixar livros de Direito
Baixar livros de Direitos humanos
Baixar livros de Economia
Baixar livros de Economia Doméstica
Baixar livros de Educação
Baixar livros de Educação - Trânsito
Baixar livros de Educação Física
Baixar livros de Engenharia Aeroespacial
Baixar livros de Farmácia
Baixar livros de Filosofia
Baixar livros de Física
Baixar livros de Geociências
Baixar livros de Geografia
Baixar livros de História
Baixar livros de Línguas

Baixar livros de Literatura
Baixar livros de Literatura de Cordel
Baixar livros de Literatura Infantil
Baixar livros de Matemática
Baixar livros de Medicina
Baixar livros de Medicina Veterinária
Baixar livros de Meio Ambiente
Baixar livros de Meteorologia
Baixar Monografias e TCC
Baixar livros Multidisciplinar
Baixar livros de Música
Baixar livros de Psicologia
Baixar livros de Química
Baixar livros de Saúde Coletiva
Baixar livros de Serviço Social
Baixar livros de Sociologia
Baixar livros de Teologia
Baixar livros de Trabalho
Baixar livros de Turismo