

## ÁREA 6:MACROECONOMIA

### OFERTA DE TRABALHO DE CASAIS NAS GRANDES REGIÕES METROPOLITANAS BRASILEIRA DE 2002 a 2015: EVOLUÇÃO E DETERMINANTES

Claudeci da Silva\*

Marina Silva da Cunha\*\*

#### RESUMO:

Esse artigo tem como objetivo analisar a evolução da participação dos casais brasileiros em cada uma das posições de ocupação no mercado de trabalho. Além disso, procurou-se verificar como a oferta de trabalho de homens e das mulheres dos casais responde a mudanças nas características destes e no ciclo econômico. Para tais propósitos, foram utilizados dados da PME de 2002 a 2015 para as regiões metropolitanas do Brasil, com os quais foi realizada uma análise descritiva e a estimação de um modelo *SUR*. Verificou-se que a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado, mas ainda parece permanecer a visão de que o homem deve garantir o sustento da família e à mulher fica a responsabilidade de cuidar dos filhos e do lar, isto pode ser observado principalmente pelo resultado da regressão, no qual mostrou que a existência de filhos menor de 14 anos nos domicílios reduz a quantidade ofertada de trabalho da mulher, mas aumenta a do homem. Tal fato pode ser confirmado, ainda, pelo comportamento das variáveis macroeconômicas, as quais mostraram que mesmo diante expansão da atividade econômica e do número de empregos a mulher reduz sua oferta de trabalho, e a do homem aumenta, desse modo, com os maridos ganhando melhor as mulheres se dedicam mais ao lar e aos filhos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Oferta de trabalho por gênero; Modelo *SUR*; Determinantes da oferta de trabalho.

#### ABSTRACT:

This article aims to analyze the evolution of the participation of Brazilian couples in each of the occupational positions in the labor market. In addition, we sought to verify how the labor supply of men and women of couples responds to changes in the characteristics of these and the economic cycle. For these purposes, data from the PME from 2002 to 2015 were used for the metropolitan regions of Brazil, with which a descriptive analysis and the estimation of a *SUR* model were performed. It has been found that women's participation in the labor market has increased, but it still seems to remain the view that man must guarantee the family's support and the woman's responsibility is to take care of the children and the home, this can be observed mainly By the result of the regression, in which it was shown that the existence of children under the age of 14 in the household reduces the amount of work offered by the woman, but increases that of the man. This fact can also be confirmed by the behavior of the macroeconomic variables, which showed that even in the face of the expansion of economic activity and the number of jobs the woman reduces her labor supply, but man increases, with husbands earning more women devote more time to their homes and children.

**KEY-WORDS:** Labor supply by gender; Model *SUR*; Determinants of labor supply.

*CLASSIFICAÇÃO JEL:*C39, J22, J23

---

\*Doutoranda em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, e-mail: chardeci@bol.com.br

\*\*Professora Titular do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Maringá – UEM, e-mail:mscunha@uem.br

## 1 INTRODUÇÃO

O desempenho dos indivíduos no mercado de trabalho contribui com a riqueza destes, possibilitando determinar um padrão de consumo, com quem se relacionar, onde passar as férias, escola que os filhos podem freqüentar, entre outros fatores. Além disso, muitas questões políticas e sociais têm como base a conhecimento do mercado de trabalho. Isso porque o desemprego é um problema social que pode afetar tanto economias desenvolvidas quanto em desenvolvimento, e pode ser visto como um problema da capacidade produtiva do país por não conseguir absorver todos os fatores de produção. Diante disto, vários autores se dedicaram a analisar as questões referentes ao mercado de trabalho, na tentativa de entender como ele funciona.

Neste sentido, três tipos de modelos surgiram para representar a família no mercado de trabalho. O primeiro foi o modelo unitário de Becker de 1981, o qual representava as preferências dos membros do casal como se fossem únicas para todos. Em função da limitação do modelo unitário, surgiram os modelos com abordagens relacionadas à teoria dos jogos, no qual havia uma negociação entre os cônjuges com preferências diferentes. Mas, os modelos inspirados na teoria dos jogos também encontraram limitações, principalmente pela dificuldade de sua aplicação, diante disso surgiram os modelos coletivos. Nestes as tomadas de decisões individuais conduzem a um equilíbrio de eficiência máxima, em que as individualidades são consideradas, mas os próprios membros do casal cooperam visando eficiência do tipo ótimo de Pareto (COSTA, SORJ, BRUSCHINE & HIRATA, 2008).

Desse modo, considerando que cada membro das famílias brasileiras possui características próprias, e que estas devem ser levadas em conta na análise do comportamento dos agentes no mercado de trabalho, o objetivo desta pesquisa é analisar a posição dos casais no mercado de trabalho do Brasil, bem como verificar como a oferta de trabalho destes responde a mudanças tanto nas variáveis relacionadas às características das famílias quanto àquelas associadas ao ciclo econômico. As hipóteses são que, apesar das mulheres terem aumentado sua participação no mercado de trabalho ao longo dos anos, a posição da mulher no mercado de trabalho reflete ainda a discriminação que estas sentem frente aos homens. E que, principalmente por fatores culturais, os impactos dos determinantes da oferta de trabalho diferem entre as mulheres e os homens.

Para cumprir com os objetivos foram utilizados dados mensais da PME de 2002 a 2015 sobre o qual, em um primeiro momento, foram realizadas análises descritivas, para acompanhar a evolução destes, e em um segundo momento foi estimado um modelo SUR para captar os determinantes da oferta de trabalho de homens e mulheres dos casais, de modo a confirmar a tese de que a oferta de trabalho dos homens e das mulheres é influenciada de maneira distinta. Destaca-se que esse modelo considera que há fatores não observáveis em cada função a ser estimada, o que está de acordo com os modelos coletivos de determinação da oferta de trabalho de trabalho de casais.

Para uma melhor compreensão, além desta introdução o trabalho está dividido em mais cinco seções. Na primeira seção é realizada a revisão teórica e elencado algumas evidências empíricas a respeito da força de trabalho por gênero; na segunda parte é apresentada a fonte de dados e a metodologia deste artigo; na terceira seção é realizada uma análise descritiva das características pessoais e dos postos de trabalho de cada membro do casal; na quarta seção são apresentados os resultados do modelo SUR; e na quinta, e última seção, é realizada algumas considerações finais.

## 2 REVISÃO TEÓRICA E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

De acordo com Kergoat (1989), o homem desde os primórdios da civilização era visto como responsável pela produção (o trabalho assalariado) e a mulher para a reprodução (trabalho doméstico). Esta visão foi abalada pelos movimentos feministas, segundo estes o papel dos homens e das mulheres na família e no mercado não poderiam ser resultados de um destino natural, mas sim resultado da relação social, além disso, o trabalho incluiu também o doméstico, além do assalariado e do profissional. Desse modo, a divisão do trabalho entre os sexos se impôs gradativamente como uma categoria da divisão social do trabalho. As realidades, atitudes, comportamentos e práticas sociais se divergem entre homens e

mulheres, e essas diferenças não podem ser ignoradas principalmente no campo do mercado de trabalho. Tanto na organização técnica e social do trabalho quanto nos sindicatos e reivindicações, estas discrepâncias entre os gêneros devem ser levadas em conta, seja para uma melhor utilização ou mesmo para compreender certas resistências destes indivíduos.

Ainda para este autor, há quem defenda que as mulheres estão em níveis mais baixos da escala de classificação devido à má formação pelo aparelho escolar e porque estas mobilizam pouca qualificação. Tais problemas poderiam ser rapidamente resolvidos reformando o aparelho escolar e se as mulheres se conscientizarem da necessidade da qualificação, assim pode-se dizer que a mulher se adapta ao contexto onde estão inseridas, neste contexto a inferioridade da mulher no mercado de trabalho não está relacionado a sua má-formação escolar mas sim porque são bem formadas para o conjunto de trabalho reprodutivo.

Considerando a existência de diferenças entre os indivíduos, vários estudos se inclinaram a discutir o mercado de trabalho considerando as características específicas de cada grupo de interesse. Dentre estes, há os que procuraram realizar estudos referentes aos casais em si, comparando casais com outros casais. Um destes trabalhos é o de Melo (2007), o qual verificou a existência de grande heterogeneidade entre os casais, sendo a idade, a escolaridade e as estratégias econômicas dos esposos, principalmente em relação a participação do cônjuge no mercado de trabalho, fatores determinantes para diferenciá-los. Já em Silva e Santos (2015), verificou-se que casais homoafetivos apresentam níveis superiores de bem estar do que os casais heterossexuais, em função dos maiores níveis de capital humano e da discriminação positiva no mercado de trabalho. No campo internacional, Drydakis (2014) verificou que casais homoafetivos estão menos satisfeitos com seus empregos que os casais heterossexuais, e recebem menos que estes últimos.

Barros, Alves e Cavenaghi (2008), mesmo que o número de domicílios brasileiros com casais com dupla renda e sem filhos seja pequeno, é um tipo de arranjo familiar que tende a crescer e fazer parte das heterogeneidades dos arranjos familiar. Maciel (2008) concluiu que a diferença de idade e na educação são situações que afetam a decisão dos cônjuges de sair do casamento; a fertilidade e características do mercado são relevantes na tomada de decisão quanto à oferta de trabalho; e que o recebimento de benefícios reduz a quantidade de horas de trabalho.

Com a imposição da divisão do trabalho entre os sexos, alguns trabalhos passaram a dar ênfase no comportamento de homens e mulheres, de forma individual invés do casal de maneira geral. No campo internacional, Rangel (2006) verificou que o maior poder de decisão nas mãos das mulheres impacta as horas trabalhadas pelas mulheres adultas e os investimentos na educação das crianças. Barros, Corseuil, Santos e Firpo (2001) observaram que a melhora no padrão de inserção feminino no mercado de trabalho tem efeitos bastante limitados sobre o bem-estar familiar. Scorzafave e Menezes-Filho (2005) encontraram que a idade, regiões e número de filhos contribuem para reduzir a desigualdade da renda do trabalho dos homens e mulheres. Barros e Mendonça (1989) verificaram que o efeito da renda da esposa terá caráter redistributivo sobre a distribuição da renda entre as famílias. Barbosa (2014) observou que a educação e filhos são importantes determinantes da oferta de trabalho feminina no Brasil.

Há também trabalhos que analisam os efeitos de instabilidades econômicas na decisão de oferta de trabalho dos membros do casal. Observatório (2009) verificou que, quando homens e mulheres têm inserção diferente no mercado de trabalho, os efeitos das crises econômicas são sentidos de maneiras distintas, com desvantagem para a mulher que possui, na maioria das vezes, vínculo mais frágil.

Jatobá (1990) analisa os efeitos dos ciclos econômicos sobre a família, observou que a participação do membro secundário da família cresce com o aumento do desemprego do chefe da família, esse efeito é mais forte para famílias no qual o chefe ganha até um salário mínimo. Verificou que com a variação da renda do chefe, o efeito é mais forte para famílias no qual o chefe ganha até um salário mínimo, para os demais casos, a participação do membro secundário da família cresce com o aumento do desemprego do chefe da família. Gonzaga e Reis (2011) verificaram que o efeito desalento nas famílias é captado pelo impacto sobre a participação das mudanças nos ciclos econômicos.

Neste trabalho, a intenção é analisar as características pessoais e dos postos de trabalho dos membros dos casais e, considerando informações pessoais e as que captam os efeitos dos ciclos econômicos, elencar os principais determinantes da oferta de horas trabalhadas destes.

### 3 DADOS E MÉTODOS

A fonte de dados é a Pesquisa Mensal de Emprego (PME-IBGE), referente a informações do chefe da família e seu cônjuge nas grandes regiões metropolitanas, para os anos de 2002 a 2015, com idade entre 14 e 65 anos, uma vez que se quer analisar a oferta de trabalho, 14 anos é a idade mínima para uma pessoa estar ofertando legalmente sua força de trabalho na condição de jovem aprendiz e acima de 65 anos a maioria das pessoas reduz sua oferta de trabalho por depender de outras rendas, como por exemplo a da aposentadoria.<sup>1</sup>

Os dados serão utilizados considerando o plano amostral, o qual leva em conta a estratificação das unidades de amostragem, conglomeração e probabilidades desiguais de seleção em um ou mais estágios, e ajustes dos pesos amostrais para calibração com totais populacionais conhecidos.<sup>2</sup>

Inicialmente será realizada uma análise descritiva dos dados o qual será complementado com modelos de regressões aparentemente não relacionadas (*Seemingly Unrelated Regression – SUR*), segundo Zellner (1962), esse método que envolve a estimação aplicando mínimos quadrados generalizados de Aitken a um sistema de equações mostra-se mais eficiente que a aplicação de mínimos quadrados nas equações uma a uma.

A eficiência do método *SUR* cresce na medida em que as variáveis independentes em diferentes equações não estão altamente correlacionadas ao passo que os termos de erros em diferentes equações estão altamente correlacionados (ZELLNER, 1962).

Segundo Greene (2000) um modelo *SUR* pode ser representado da seguinte maneira:

$$Y_j = \mathbf{X}_j \boldsymbol{\beta}_j + \varepsilon_j \quad j = 1, 2, \dots, K \quad (1)$$

Onde

$$\varepsilon = [\varepsilon_1', \varepsilon_2', \dots, \varepsilon_K']'$$

E

$$E[\boldsymbol{\varepsilon}] = \mathbf{0},$$

$$E[\boldsymbol{\varepsilon} \boldsymbol{\varepsilon}'] = \mathbf{V} = \begin{bmatrix} \sigma_{11} \mathbf{I} & \sigma_{12} \mathbf{I} & \cdots & \sigma_{1K} \mathbf{I} \\ \sigma_{21} \mathbf{I} & \sigma_{22} \mathbf{I} & \cdots & \sigma_{2K} \mathbf{I} \\ & \vdots & & \\ \sigma_{K1} \mathbf{I} & \sigma_{K2} \mathbf{I} & \cdots & \sigma_{KK} \mathbf{I} \end{bmatrix}$$

Com  $E[\boldsymbol{\varepsilon}_{jt} \boldsymbol{\varepsilon}_{ls}'] = \sigma_{jl}$  se  $t=s$  e 0 caso contrário e  $E[\boldsymbol{\varepsilon}_j \boldsymbol{\varepsilon}_l'] = \sigma_{jl} \mathbf{I}_T$

Assume-se que o total de T observações são utilizadas para estimar o parâmetro de K equações, cada uma com  $Z_k$  regressores para um total de  $Z = \sum_{j=1}^k Z_j$ . Considera-se também que os dados são bem comportados e os erros não são correlacionados entre as observações.

Em correspondência a representação em (1), é possível especificar duas equações de regressão, ( $K=2$ ), um para os homens outro para as mulheres, pelos quais serão estimadas as ofertas de trabalho dos casais considerando a quantidade de horas habitualmente trabalhadas por semana (representados por  $H_{hi}$ , para os homens e  $H_{mi}$ , para as mulheres, onde o subscrito  $h$  representa informações referentes ao homem e  $m$  as referentes a mulher, sendo  $i$  o indivíduo) como *proxy* para a oferta de trabalho em função do conjunto de variáveis expressas nas equações (2) e (3), a saber:

$$H_{hi} = \beta_{1h} + \beta_{2h} W_{hi} + \beta_{3h} W_{mi} + \sum_a \beta_{4ah} Idade_{ahi} + \sum_b \beta_{5bh} Escol_{bhi} + \sum_c \beta_{6ch} Filhos_{chi} +$$

<sup>1</sup> Pelo Artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, as empresas são obrigadas a ter um mínimo de 5% e máximo de 15% do quadro de funcionários composto por jovens de 14 a 24 anos de idade na condição de aprendiz (CIEE, 2017).

<sup>2</sup> Para maiores detalhes do Plano Amostral consultar Korn & Graubard (1990).

$$\sum_d \beta_{7dh} Ra\c{c}a_{dhi} + \sum_e \beta_{8eh} Re gi\~{a}o_{ehi} + \varepsilon_{hi} \quad (2)$$

$$H_{mi} = \beta_{1m} + \beta_{2m} W_{hi} + \beta_{3m} W_{mi} + \sum_a \beta_{4am} Idade_{ami} + \sum_b \beta_{5bm} Escol_{bmi} + \sum_c \beta_{6cm} Filhos_{cmi} + \sum_d \beta_{7dm} Ra\c{c}a_{dmi} + \sum_e \beta_{8em} Re gi\~{a}o_{emi} + \varepsilon_{mi} \quad (3)$$

Onde:

O Rendimento ( $W_{mi}, W_{hi}$ ) é uma variável contínua que representa o rendimento mensal, deflacionado, habitualmente recebido no trabalho principal; A *Idade*, as foram divididas em cinco faixas etárias: de 14 a 24, de 25 a 34, de 35 a 44, de 45 a 54 e de 55 a 65 anos ( $a= 1,2,\dots,5$ ); A Escolaridade ( $Escol_b$ ), são os anos de estudos, os quais foram divididos em seis grupos: analfabeto, de 1 a 3 anos de estudo (1º ciclo do ensino fundamental incompleto), de 4 a 7 (1º ciclo do ensino fundamental completo), de 8 a 10 (2º ciclo do ensino fundamental completo), de 11 a 14 (ensino médio completo) e acima de 15 anos de estudo (superior completo) ( $b= 1,2,\dots,6$ ); A Idade dos filhos ( $Filhos_c$ ), variável construída para captar os efeitos da presença de filhos até 14 anos nos domicílios. Para tal foram considerados seis grupos a saber, casais com filhos: com menos de 1 ano, de 1 a 2 anos, de 3 a 5 anos, de 6 a 10 anos, de 11 a 14 anos e domicílios sem filhos ( $c=1,2,\dots,6$ ); *Raça*, os membros dos casais foram divididos em brancos formados por indivíduos da cor branca, e não brancos formados pelos indivíduos de cor preta, amarela, parda e indígena, ( $d=1$  e  $2$ ); *Região*, foram consideradas as regiões metropolitanas abordadas pela PME-IBGE, o qual abrange seis regiões: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre ( $e=1,2,\dots,6$ ).

Em um segundo modelo serão inseridas mais duas variáveis macroeconômicas, a Taxa de desemprego (*desemprego*) é a taxa de desemprego para a região metropolitana - Brasil (na semana) obtida no BCB(2017a); e a Taxa de crescimento do PIB (*Taxa PIB*), representa a taxa de crescimento do PIB mensal - valores correntes (R\$ milhões) com obtidos no BCB(2017b).

Para utilizar o modelo *SUR* nestas equações, a suposição é que os termos de erros nas duas equações, no mesmo instante são correlacionados (KENNEDY, 2009). Se o termo de erro da equação  $H_{hi}$  estiver correlacionado com o termo de erro da equação  $H_{mi}$ , a matriz de variância-covariância do erro não será diagonal. Nenhum ganho pode ser obtido pelo método *SUR* sobre o Mínimos quadrados ordinários – MQO se a matriz de variância-covariância for diagonal.

#### 4 EVOLUÇÃO DA OFERTA DE TRABALHO DE CASAIS NO BRASIL

A evolução da participação dos casais, entre população força de trabalho e inatividade, para os anos de 2002 a 2015, pode ser observado no Gráfico 1. A categoria “Ambos” se refere ao caso onde tanto o homem quanto a mulher do casal fazem parte da força de trabalho, como ocupada ou desocupada; A categoria “Só Homem” corresponde ao caso onde o homem do casal faz parte da força de trabalho, como ocupado ou desocupado, e a mulher é inativa; A categoria “Só Mulher” se refere ao caso onde apenas a mulher do casal participa da força de trabalho, como ocupada ou desocupada, e o homem está inativo; E a Categoria “Nenhum” se refere ao caso onde tanto o homem quanto a mulher do casal estão na inatividade.

A proporção de casais onde ambos participam da força de trabalho apresentou uma trajetória crescente até final de 2010, Gráfico 1, ao mesmo tempo em que casais onde só o homem fazia parte da força de trabalho se reduziam o que indica que houve uma maior participação da mulher no mercado de trabalho. A partir de 2011 a trajetória da participação de ambos os membros do casal no mercado de trabalho sofreu uma inflexão entrando uma trajetória descendente. O que pode ser explicado pelo ambiente econômica desfavorável proporcionado pelo efeito contágio da crise do *subprime*, a qual teve seu ápice em setembro de 2008 na economia norte-americana.

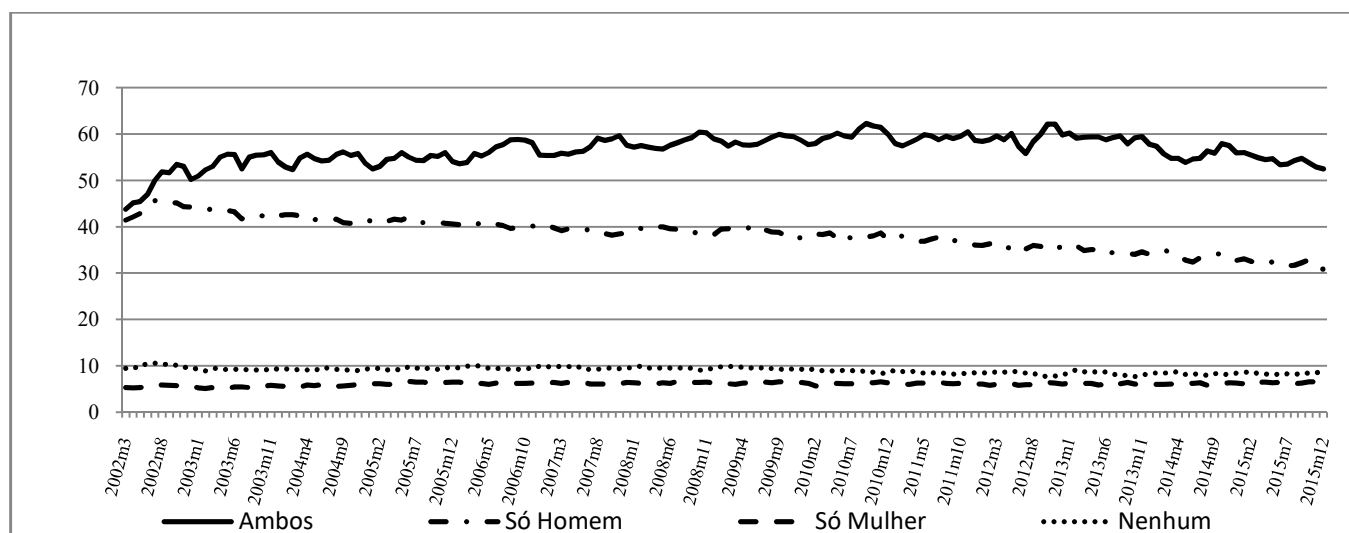


Gráfico 1: Proporção de casais segundo sua condição no mercado de trabalho (2002-2015)

Fonte: PME-IBGE (2017)

Já nos meses seguintes à crise *subprime* a economia brasileira começou a mostrar sinais de sua fragilidade ao apresentar um desaquecimento econômico, o qual foi ainda mais acentuado devido às políticas adotadas. De acordo com Mattos (2015), em função dos efeitos inflacionários, desde fevereiro de 2010 houve políticas de aumento de taxa de juros que somada a medidas macroprudenciais de contenção do crescimento do crédito, impactaram fortemente no consumo privado. Além disso, a restrição fiscal implementada com objetivo de aumentar o superávit primário, restringiu o consumo do governo, tendo efeitos ainda mais negativos sobre o consumo agregado e também no investimento privado, fatores que agravaram ainda mais a desaceleração econômica brasileira com impactos no mercado de trabalho.

Com a maior parte dos homens já sendo responsável economicamente pela família, diante um ambiente econômico desfavorável, que comprime a renda familiar, a mulher passa também a ofertar sua força de trabalho para complementar a renda da família. No Gráfico 2 é possível acompanhar a evolução do homem e da mulher no mercado de trabalho.

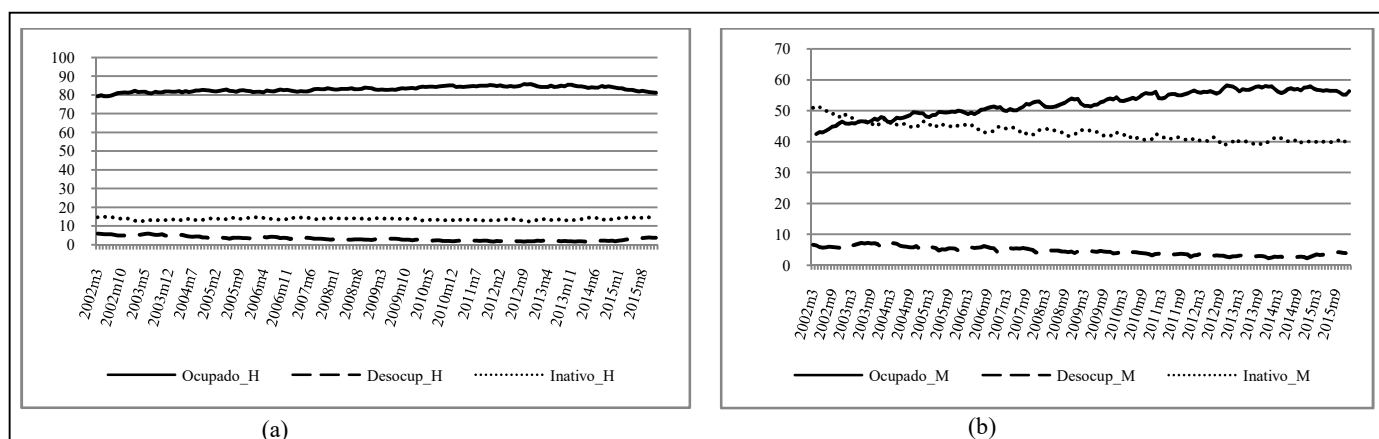


Gráfico 2: Situação de Ocupação dos homens e das mulheres (2002 a 2015) – em %

Fonte: Fonte: PME-IBGE (2017)

A taxa de ocupação entre as mulheres em março de 2002, Gráfico 2 (b), era de 42,45% desde então iniciou uma trajetória de crescimento até atingir a participação de 56,52% em dezembro de 2011, uma variação de 14,07 pontos percentuais de um período para o outro, a partir de então o valor se estacionou orbitando sempre em um valor médio de 56,76%. Já entre os homens, Gráfico 2 (a), a taxa de ocupação variou menos, de 79,33% em março de 2002 para 85,03% em dezembro de 2011, variando 5,7 pontos percentuais de um período para o outro, com valor médio de 84,04% nos períodos seguintes.

Considerando que a taxa de ocupação dos homens até dezembro de 2011 variou menos que a das mulheres e que após este período a trajetória de participação entre as mulheres permaneceu em um patamar acima do observado no período anterior, podemos dizer as mulheres decidiram entrar no mercado de trabalho para complementar a renda do casal, uma vez que o número de casais onde ambos trabalham continua sendo o de maior representatividade entre os casais.

A maior participação da mulher na força de trabalho está relacionado ao fato destas saírem da inatividade, uma vez que em março de 2002 a taxa de inatividade era de 50,91% passando a ser de 40,80% em dezembro de 2011, e nos anos seguintes girando em um valor médio de 40,16%. Já em relação ao membro do casal homem, em março de 2002 a taxa de inatividade era de 14,74% caindo para 13,34% em dezembro de 2011 e a partir de então passou a registrar um valor médio de 13,74%. Novamente uma oscilação inferior a registrada pelas mulheres. No Gráfico 2 é possível observar que, quando se trata das informações da situação no mercado de trabalho dos homens, Gráfico 2 (a), o percentual destes na ocupação, desocupação e inatividade parece ter estacionado, ou apresentado variações muito pequenas. Já quando se olha para as informações para a mulher, Gráfico 2 (b), é nítido que estas, ano após ano, vem participando mais do mercado de trabalho e, em sua grande maioria, estas saem da inatividade para o mercado de trabalho, como pode ser verificada pela trajetória crescente da linha de ocupação e decrescente da linha de inatividade.

Em função da maior participação da mulher na força de trabalho, principalmente na ocupação, o hiato entre a oferta de força de trabalho entre homens e mulheres vem se reduzindo. De acordo com dados da PME-IBGE (2017), em março de 2002, 85,25% dos homens faziam parte da oferta de trabalho enquanto 49,09% das mulheres participavam da força de trabalho, uma diferença de 36,16 pontos percentuais. Após a taxa de participação masculina apresentar quedas ao longo dos anos e da feminina apresentar aumento, em dezembro de 2015 a taxa de participação do homem na força de trabalho foi de 84,84% e da mulher de 60,18%, uma diferença de 24,66 pontos percentuais, 11,50 pontos percentuais abaixo do que registrado em 2002.

Um dos fatores que podem ajudar a explicar a maior inserção da mulher no mercado de trabalho, pode estar relacionado ao fato destas adiarem a maternidade, Gráfico 3.

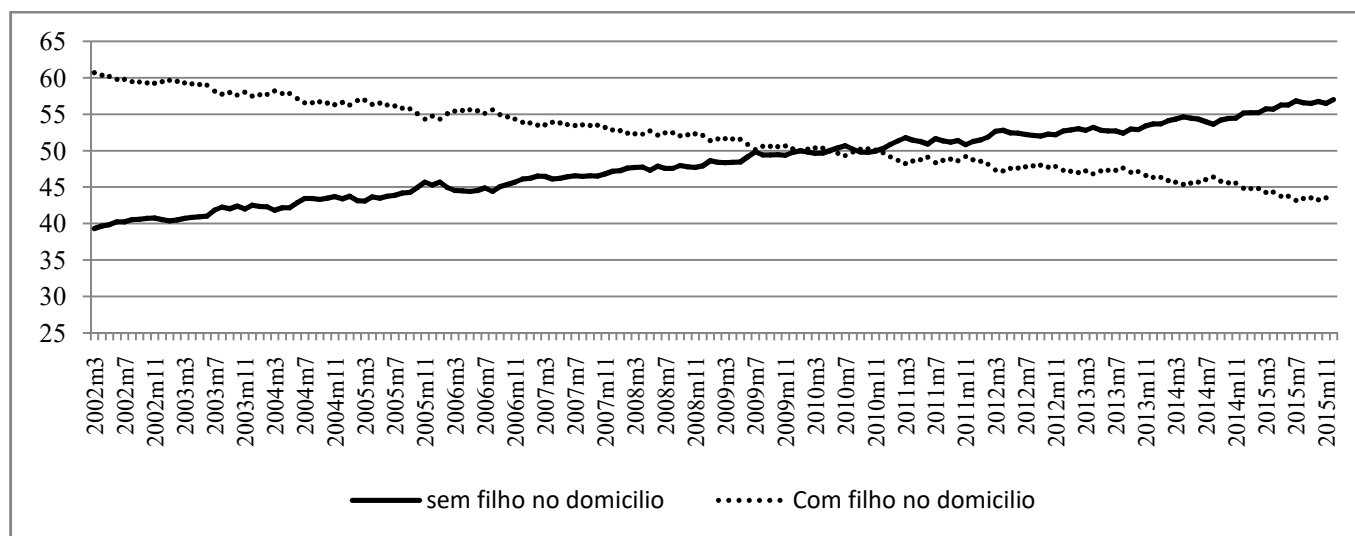


Gráfico 3: Proporção de casais com filhos nos domicílios (2002 a 2015)

Fonte: PME-IBGE (2017)

Em março de 2002, Gráfico 3, a proporção de casais com filhos no domicílio era de 39,31% contra 60,69% sem filhos no domicílio, com passar dos anos este *gap* foi reduzindo até que durante todo ano de 2010, o 50% dos casais possuíam filhos no domicílio e 50% não filhos no domicílio, ou seja, o *gap* desapareceu neste ano. Mas, a partir de março de 2011, a uma inflexão é a proporção de casais sem filhos passa a ser maior que a de casais com filhos no domicílio, em 2015 a proporção de casais com filhos no

domicílio era de 43% já a de sem filhos passou a ser de 57%, ou seja, mais casais passaram a não ter filhos no domicílio, o que confere uma certa liberdade para as mulheres para se inserir ao mercado de trabalho, agora invés de se dividir entre os afazeres doméstico e os filhos podem se dividir entre uma atividade remunerada e seus afazeres doméstico.

A expansão da escolaridade e o acesso feminino às universidades foram fatores que contribuíram fortemente com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Mas, a queda da taxa de fecundidade, devido à adoção de métodos contraceptivos de finais dos anos 60, teve papel fundamental nessa maior participação feminina no mercado de trabalho (BRUSCHINI & LOMBARDI, 1996).

#### 4.1 Características pessoais dos casais segundo sua posição no mercado de trabalho

Nos anos de 2002 a 2015, como exposto na seção anterior, verificou-se uma maior participação da mulher no mercado de trabalho principalmente em função das instabilidades econômicas presenciada, a qual muitas vezes forçaram a entrada destas no mercado de trabalho para ajudar na renda familiar e outras vezes estas se tornavam a provedora da família.

Na Tabela 1 podemos verificar algumas características pessoais, por sexo, dos casais de março de 2002 a dezembro de 2015 segundo sua situação no mercado de trabalho, possibilitando verificarmos as características dos casais que estão e cada uma das posições no mercado de trabalho.

Tabela 1: Características pessoais dos casais segundo sua condição no mercado de trabalho e sexo (2002 a 2015)

	Ambos		Só Homem		Só Mulher		Nenhum		Distribuição da amostra	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Idade</b>										
14 a 24	3,85	7,33	4,36	9,65	2,16	2,99	1,48	2,51	3,75	7,54
25 a 34	25,73	31,23	21,37	25,46	9,20	12,38	4,02	5,44	21,62	26,18
35 a 44	34,07	34,48	28,62	27,86	15,92	23,68	7,09	11,17	29,08	29,75
45 a 54	25,73	21,41	27,19	24,31	29,83	37,62	21,30	32,14	26,10	24,12
55 a 65	10,62	5,56	18,45	12,71	42,89	23,32	66,12	48,74	19,45	12,42
<b>Escolaridade</b>										
Analfabeto	5,74	7,16	5,71	7,62	6,54	6,81	6,75	8,23	5,85	7,39
1 a 3	4,42	3,59	6,55	6,58	8,36	6,81	10,22	10,52	5,83	5,36
4 a 7	21,45	18,30	27,42	27,55	32,37	27,90	35,25	36,39	25,21	23,47
8 a 10	17,55	15,27	18,76	19,56	17,74	16,66	15,95	16,80	17,86	16,97
11 a 14	30,99	33,27	28,02	29,83	23,96	26,84	20,71	20,55	28,77	30,72
Mais de 15	19,85	22,41	13,54	8,86	11,03	14,97	11,11	7,51	16,49	16,10
<b>Raça</b>										
Branca	55,84	57,81	53,38	55,45	50,62	52,26	55,28	57,10	54,66	56,64
Não Branca	44,16	42,19	46,62	44,55	49,38	47,74	44,72	42,90	45,34	43,36
<b>Idade dos Filhos</b>										
< 1	3,38		5,95		1,44		1,32		4,01	
1 ou 2	8,45		11,90		3,61		2,59		8,95	
3 a 5	14,65		16,74		7,00		4,09		14,15	
6 a 10	25,14		26,16		14,61		8,41		23,62	
11 a 14	22,26		21,01		16,52		9,59		20,52	
Sem filhos	45,59		44,24		67,63		80,94		49,07	
<b>Total de casais</b>	1.445.606		982.855		155.521		231.393		2.815.375	

Fonte: PME-IBGE (2017)



A maior parte dos casais analisados de março de 2002 a dezembro de 2015, Tabela 1, tinha, em média, entre 35 a 44 anos de idade. De um total de 2.815.375 mulheres e um mesmo número total de homens, 29, 08% dos homens faziam parte desta faixa etária, tendo como segundo grupo de maior participação o de 45 a 54 anos com 26,10% do total. Entre as mulheres, 29,75% fazem parte da faixa etária de 35 a 44 anos e a segunda maior faixa é de 25 a 34 anos com 26,18%. A faixa etária de 14 a 24 anos de idade é a que apresenta o menor número de casais.

Quando ambos os membros dos casais ou apenas o homem participa da força de trabalho, essa participação por faixa etária se mantém. Já quando apenas as mulheres participam da força de trabalho a maioria das mulheres, 37,62%, têm entre 45 e 54 anos, e os homens, 42,89% deles, têm idade entre 55 e 65 anos de idade. O que possivelmente está relacionado ao fato dos homens já estarem aposentados e as mulheres ainda não. Para a situação onde nenhum dos membros faz parte do mercado de trabalho, tanto os homens quanto as mulheres se concentram nas duas últimas faixas etárias, 87,42% dos homens e 80,80% das mulheres. Sendo que a maior parte dos homens (66,12%) e das mulheres (48,74%) estão na faixa etária de 55 a 65 anos, o que indica que, quando nenhum dos membros do casal trabalham possivelmente é porque já estão aposentados ou vivendo de outra renda que não do trabalho.

Em relação ao nível de escolaridade dos casais, de acordo com a distribuição da amostra 28,77% dos homens e 30,72% das mulheres possuem de 11 a 14 anos de estudos, sendo esta a faixa de estudo de maior representatividade. Quando ambos os membros do casal assim como quando só o homem trabalha, tanto os homens quanto as mulheres segue a característica da amostra, se concentrando em maior representatividade na faixa de 11 a 14 anos de estudo. Já quando apenas a mulher trabalha, a faixa de maior representatividade passa a ser a de 4 a 7 anos de estudo, com 32,37% dos homens e 27,90% das mulheres. O que parece ser indício de que para as mulheres é mais fácil encontrar trabalho quando tem pouco tempo de estudo. Quando nenhum dos membros do casal trabalha a faixa de maior representatividade também é a de 4 a 7 anos de estudo.

Analisando os anos de estudo de acordo com a raça os dados da PME-IBGE (2017) mostram que entre os homens brancos 50,18% possuem mais que 11 anos de estudo, já entre os homens não brancos apenas 35,47% destes possuem mais que 11 anos de estudo. Em relação às mulheres este padrão se mantém, enquanto 51,24% das brancas têm mais que onze anos de estudos, apenas 37,16% das não brancas possuem mais que 11 anos de estudos. De maneira geral, verifica-se que enquanto para pessoas brancas dos casais mais de 20% tem mais de 15 anos de estudo entre os não brancos este número não chega a 7%, mostrando que o ensino superior para pessoas não brancas ainda enfrenta algum tipo de obstáculo.

Os dados, Tabela 1, sugerem que os anos de estudo é um importante fator que determina a participação dos membros dos casais no mercado de trabalho. Quando ambos se concentram em sua maioria nas duas faixas de estudos mais elevadas, 50,83% dos homens e 55,68% das mulheres, ambos os membros dos casais trabalham. Já quando os anos de estudo ficam mais disperso entre a população, apenas os membros do casal que se concentra em maior proporção nestas faixas mais elevadas estão ofertando a força de trabalho. Como pode ser observado quando só o homem trabalha, no qual 41,46% dos homens e 38,69% das mulheres possuem acima de 11 anos de estudo, e quando só as mulheres trabalham, onde 34,99% dos homens e 41,81% das mulheres apresentam mais que 11 anos de estudo. Quando nenhum dos membros do casal trabalha a concentração nesta faixa é menor ainda, 31,83% para os homens e 28,06 para as mulheres. Assim, quanto mais anos de estudo, maiores são as chances dos membros dos casais participarem da força de trabalho.

Em relação a raça dos membros dos casais, independente de sua situação no mercado de trabalho, a população branca é a que tem maior representatividade.

A presença filhos no domicílio até 14 anos é outro fator que pode ajudar a explicar a situação dos casais no mercado de trabalho. Pela distribuição da amostra em média 49,07% dos casais não possui filhos em suas residências, porque não tiveram filhos ou porque estes não moram mais com os casais, ou estes possuem mais de 14 anos, logo a variável se refere ao fato de não ter filhos na residência ou que os filhos que existe está acima de 14 anos. Quando ambos trabalham, a maioria dos casais, 45,59% não possui filhos, já 25,14%, possuem filhos entre 6 e 10 anos de idade e quando só o homem trabalha, 44,24% dos casais não possuem filhos, e a segunda faixa de maior representatividade continua sendo a de

6 a 10 anos. Quando só mulher trabalha, maior parte das residências não possui filhos, depois desta a faixa de maior representatividade é de filhos com 11 a 14 anos, o que indica que, quando 84,15% dos casais possuem filhos acima de 11 anos ou não possui filhos apenas a mulher trabalha. Quando 80,94% dos casais não possuem filhos, nenhum dos membros dos casais trabalha.

Acompanhando a porcentagem de casais que não tem filhos e o total de casais em cada situação no mercado de trabalho, verifica-se que quanto maior a porcentagem de casais com filhos de 0 a 14 anos, maior a probabilidade de ambos participarem do mercado de trabalho, de um total de 2.815.375 casais, 1.445.606 casais têm ambos os membros trabalhando, em detrimento a participação de apenas o homem no mercado de trabalho. Possivelmente está relacionado ao fato das despesas familiares serem maiores, levando a mulher no mercado de trabalho para complementar a renda. Quando têm menos filhos só as mulheres trabalham ou nenhum dos membros.

#### 4.2 Características dos postos de trabalho dos casais segundo sua posição no mercado de trabalho

A condição no mercado dos casais pode ser determinada ainda segundo as características dos postos de trabalho como podemos verificar na Tabela 2.

Tabela 2: Características dos postos de trabalho segundo a condição no mercado de trabalho e sexo dos casais (2002 a 2015)

CARACTERÍSTICAS	Ambos*		Só Homem*		Só Mulher*		Nenhum		Distribuição da amostra	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Atividade</b>										
Indústria	19,04	12,87	20,83	-	-	14,18	-	-	17,16	7,41
Construção	12,61	0,73	15,37	-	-	0,53	-	-	11,92	0,41
Comércio	18,61	15,94	18,41	-	-	13,58	-	-	16,10	8,97
Serviços	45,85	62,22	42,37	-	-	66,86	-	-	38,61	35,72
<b>Posição na Ocupação</b>										
Empregado	67,33	70,41	68,25	-	-	71,35	-	-	58,82	40,19
Conta própria	21,00	17,41	22,58	-	-	21,46	-	-	18,80	10,13
Empregador	7,78	3,95	6,15	-	-	2,34	-	-	6,19	2,17
<b>Região</b>										
Recife	5,83		8,42		7,93		9,45		7,13	
Salvador	7,11		6,17		8,52		6,65		6,82	
Belo Horizonte	10,12		9,14		12,03		9,83		9,85	
Rio de Janeiro	23,97		25,84		22,11		23,55		24,50	
São Paulo	43,71		42,53		39,42		41,17		42,87	
Porto Alegre	9,26		7,90		10,00		9,35		8,83	
<b>Rendimento**</b>										
Trab Princ - efetivo	2767,86	1845,99	2517,27	-	-	1427,78	-	-	2666,25	1806,79
<b>Horas Trabalhadas</b>										
Trab Princ - efetivo	43,82	37,68	43,77	-	-	36,67	-	-	43,80	37,58
<b>Total de casais</b>	1.445.606		982.855		155.521		231.393		2.815.375	

\* a diferença para completar 100% refere-se aos indivíduos que estão na oferta de trabalho na condição de desempregado não tendo por isso características de seus postos de trabalho principal.

\*\*Rendimento mensal efetivamente recebido no mês de referência referente ao trabalho principal.

Fonte: PME-IBGE (2017).

O setor de serviços, Tabela 2, é o que emprega maior volume tanto de homens quanto de mulheres dos casais. Em relação às mulheres, verifica-se que a participação destas no ramo da construção civil ainda é muito pequena, não atingindo nem 0,5% do total das mulheres da amostra. Já entre os homens

estes ocupam proporcionalmente menos o setor de serviços quando comparadas às mulheres, mas no tocante ao setor da construção civil o índice de participação destes é muito maior do que o das mulheres, o que está provavelmente relacionada ao fato do trabalho ser visto como pesado para as mulheres de modo que, quando as mulheres estão neste setor provavelmente estão nos cargos mais elevados que não requer grande esforço físico.

Em relação à posição na ocupação, de acordo com distribuição da amostra, 40,19% das mulheres e 58,82% dos homens estão no mercado na condição de empregado, quando ambos os membros do casal estão ofertando sua força de trabalho, o número médio de mulheres aumenta para 70,41% e quando só a mulher trabalha, aumenta para 71,35%, em relação aos homens a variação em cada posição no mercado de trabalho não varia muito quando comparada a média da amostra.

São Paulo é a região que concentra maior parte da amostra de casais, e Salvador o menor, a participação de casais de acordo com a posição no mercado de trabalho segue as mesmas características médias da amostra total.

Como já esperado, o rendimento médio do homem é maior do que o da mulher, de acordo com os dados da amostra o valor médio do rendimento do homem é de R\$2666,25 enquanto o da mulher é de apenas R\$1806,79, o rendimento da mulher consegue ser menor ainda quando apenas estas trabalham (R\$1427,78). O rendimento do casal é maior no caso onde ambos fazem parte da força de trabalho, e é também a categoria onde estes passam mais horas trabalhando.

Pode-se verificar ainda que, quando ambos trabalham as mulheres e homens apresentam rendimentos maiores do que quando só um deles trabalha, possivelmente relacionado ao fato, como visto na Tabela 1, de que nestas situações de ocupação um maior número de casais apresentam maior nível de escolaridade.

De acordo com os dados da PME-IBGE (2017), Belo Horizonte é a região onde as mulheres apresentam menor quantidade de horas trabalhadas (35,67h) e São Paulo é a região que apresenta maior quantidade de horas trabalhada (37,96 h), sendo também, esta última, a região de maior remuneração média (R\$1915,98), já a região de menor remuneração média para as mulheres não é aquela que apresenta menos horas trabalhada, mas sim Recife com uma remuneração média de R\$1221,41 e com 37,71 horas médias de trabalho. A remuneração média em Belo Horizonte, a região de menor hora média trabalhada entre as mulheres, é de R\$1554,92. O que mostra que não necessariamente o fato de se trabalhar mais proporcione maiores remunerações, sendo um indício de que existe outros fatores que justifica a menor remuneração da mulher comparada ao do homem que não a menor quantidade de horas trabalhada por estas, como por exemplo o esforço físico exigido em cada trabalho e características específicas da região.

De acordo com Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009), as jornadas de trabalho femininas são sempre menores que as masculinas em função de alguma limitação da inserção da mulher no mercado de trabalho, a qual é resultante de seus trabalhos no âmbito familiar, pois à estas ficam a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa o que dificulta uma quantidade maior de oferta de trabalho. Quanto maior a quantidade de membros nas famílias mais as mulheres se tornam responsáveis pelos afazeres domésticos limitando o tempo que pode se dedicar ao mercado de trabalho.

Entre os homens, a região que apresenta menor quantidade de horas trabalha assim como para as mulheres, é Belo Horizonte com 42,51h, já a região de maior quantidade de horas trabalhada é Rio de Janeiro com 44,51h, apesar disto São Paulo é a região que tem maior remuneração média entre os homens (R\$ 2835,90), e, assim como para as mulheres, Recife é região de menor remuneração entre os homens com valor médio de R\$1691,88. Mais uma vez parece não haver uma relação estritamente positiva entre a quantidade de horas trabalhadas com o valor dos rendimentos médios.

Em termos de atividades de ocupação, de acordo com os dados da PME-IBGE(2017), o setor que mais remunera as mulheres é o setor da construção civil com uma renda média de R\$2513,25 e a menor remuneração está no comércio com R\$1316,89. No setor da construção civil as mulheres recebem os maiores rendimentos quando estão na condição de empregadoras e tem escolaridade maior que 15 anos, e estes rendimentos são maiores que os demais setores. Já no comércio, mesmo com escolaridades mais elevadas e na condição de empregadora os rendimentos no setor continuam sendo os menores entre os setores analisados.

Comparando as rendas médias das mulheres por atividade para cada região metropolitana, verifica-se que na indústria a melhor remuneração está em São Paulo (R\$1783,42), e Recife é a região de menor remuneração para o setor industrial (R\$1113,20); a remuneração da construção civil é maior em São Paulo, com valor médio de R\$3215,23 e o menor é em Porto Alegre (R\$2044,69); em relação ao comércio, São Paulo foi a região com maior remuneração (R\$1620,13) e Recife foi a região de menor remuneração com valor médio de R\$960,00; para o setor de serviços, São Paulo também é a região de maior remuneração média, R\$2006,13 e Recife é a região de menor remuneração com valor médio de R\$1317,53.

De maneira geral, São Paulo se apresenta como a região que mais bem remunera as mulheres, sendo esta também a região que apresenta maior média de horas trabalhada com 37,96 horas, já Recife é a região que remunera menos as mulheres, mas não é a região de menor montante de horas trabalhadas, o qual fica a cargo de Belo Horizonte com 35,67 horas. Independente da região, o comércio se mostrou a atividade de menor remuneração entre todas as atividades e a construção civil foi a atividade de maior remuneração.

Em relação aos homens, a atividade onde recebem maior remuneração é a de serviços (R\$2812,21) e a menor é a construção civil (R\$1577,18). Comparando as rendas médias dos homens por atividade para cada região metropolitana, verifica-se que na indústria, São Paulo é a região que tem maior remuneração média entre os homens (R\$2960,38) e Recife é a menor remuneração média (R\$1745,23); no setor de construção civil, São Paulo também é a região que melhor remunera o homem, com um rendimento médio de R\$1814,60, e Recife é região que apresenta menor remuneração média (R\$1188,40); em relação ao comércio, São Paulo é o que representa rendimento médio R\$2452,46 e Recife sendo a região de menor rendimento médio no valor de R\$1421,80; e para o setor de serviços, São Paulo é a região de maior remuneração, com valor médio de R\$3263,48 e Recife a de menor remuneração (R\$1944,85).

Assim como para as mulheres, a região que paga remuneração mais alta para os homens é a de São Paulo, com horas média de trabalho de 44,22 horas, não sendo esta a região de maior média de horas trabalhada, a qual fica a cargo do Rio de Janeiro (44,52h), e a menor remuneração é Recife com média de horas trabalhadas de 43,12 horas, a menor média de horas trabalhadas é observada em Belo Horizonte (42,52 h). Mais uma vez chama-se a atenção para o fato de que não parece haver uma relação positiva entre salários e quantidade de horas trabalhada. De maneira geral, o setor de serviços é que paga melhor remuneração aos homens e a Construção civil e a que paga menor remuneração.

Verificando o rendimento médio de cada região por anos de estudos verifica-se que tanto para o homem quanto para as mulheres seus rendimentos médios são superiores quando estes possuem mais que 15 anos de estudos, independente da região onde estão, com destaque para São Paulo por ser a região de maior rendimento tanto para o homem (R\$7053,36) quanto para as mulheres (R\$4302,10). Outro fato que chama atenção é que, tanto para os homens quanto para as mulheres, o rendimento médio dos analfabetos é maior do que para aqueles que têm de 1 a 3, 4 a 7 e 8 a 10 anos de estudos, sendo a faixa de 1 a 3 anos de estudos a de menor remuneração para ambos.

Independente da região onde estão os casais, quanto maior a independência no trabalho maior são os rendimentos, deste modo estes ganham mais quando estão não posição de empregadores e menos quando estão na condição de empregados. Entre os homens, a posição de maior e menor rendimento são, respectivamente, aquelas de maior e menor quantidade de horas trabalhadas, já entre as mulheres a região de menor quantidade de horas trabalhadas não é aquela que apresenta menor remuneração, mas sim a que apresenta a segunda maior remuneração, a posição de trabalho por conta própria.

Quando se compara os rendimentos médio por raça, verifica-se que os membros dos casais de cores brancas, tanto para homens como para mulheres, apresentam maiores remunerações do que quando estes são da raça não brancos, em média estes últimos recebem cerca de 54% dos que recebem os brancos. A desigualdade é menor em Porto Alegre, onde a remuneração dos não brancos representam 66,91% da dos brancos entre as mulheres e 64% entre os homens. Salvador é a região que apresenta maior desigualdade, entre as mulheres o rendimento médio de um membro do casal da raça não branca representa em média 41,53% do rendimento dos que são de raça branca, entre os homens essa porcentagem é de 40,46%.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na parte descritiva do trabalho, através das análises univariadas e bivariadas, verificou-se que a relação entre horas trabalhadas e rendimento não necessariamente apresentam uma correlação positiva, isto acontece porque pode haver outros fatores que também influenciam nessa relação com maior ou menor intensidade. Diante disto, considerando que a quantidade de trabalho do homem pode apresentar alguma relação com o da mulher, realizou-se a estimação de modelos *SUR* levando com conta as quantidades de horas trabalhadas pelos homens e pelas mulheres de 2002 a 2015 como *proxy* para a oferta de trabalho. Desse modo, foi possível estabelecer uma relação multivariada entre as variáveis permitindo analisar qual informação tem mais influência sobre a oferta de trabalho dos homens e das mulheres.

Os resultados dos modelos estimados encontram-se na Tabela 3, o modelo 1 refere-se a estimação considerando apenas informações pessoais de cada indivíduo e o modelo 2 inclui também algumas variáveis macroeconômicas.

Tabela 3: Resultados dos modelos *SUR* para a oferta de trabalho de homens e mulheres (2002 a 2015)

Característica	Modelo 1		Modelo 2	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<b>Rendimento</b>				
Renda_mulher	-0,0001	0,0008	-0,0001	0,0008
Renda_homem	0,0002	-0,0003	0,0002	-0,0003
<b>Idade</b>				
14 a 24	0,8313	2,9174	0,6782	2,9526
25 a 34	0,9053	2,7002	0,8073	2,7243
35 a 44	0,9703	2,0581	0,8850	2,0804
45 a 54	0,7891	1,0621	0,7229	1,0779
<b>Idade dos Filhos</b>				
0	0,3908	-7,9305	0,3442	-7,9317
1 ou 2	0,1384	-1,1400	0,1012	-1,1384
3 a 5	0,3055	-0,9054	0,2456	-0,9013
6 a 10	0,3980	-0,8530	0,3335	-0,8506
11 a 14	0,3062	-0,4140	0,2794	-0,4159
<b>Escolaridade</b>				
Analfabeto	0,6479	0,4233	0,5445	0,4613
1 a 3	2,7537	1,2898	2,5865	1,3560
4 a 7	2,8692	2,1390	2,7779	2,1872
8 a 10	2,9887	3,2034	2,9765	3,2327
11 a 14	1,9785	3,0466	2,0559	3,0548
<b>Raça</b>				
Branca	0,5261	-0,1157	0,4238	-0,1026
<b>Região</b>				
Recife	0,6486	1,8505	0,6157	1,8575
Salvador	0,6427	1,4906	0,5892	1,5017
Rio de Janeiro	2,0078	1,8737	1,9668	1,8783
São Paulo	1,5358	2,0409	1,5371	2,0402
Porto Alegre	0,1024	1,5712	0,1294	1,5667
<b>Variáveis Macro</b>				
Taxa PIB	--	--	0,0772	0,1013
Desemprego	--	--	0,2285	-0,0218
<b>Constante</b>	38,8194	32,1270	37,0878	32,1402
<b>Estatísticas</b>				
R-Sq	0,0142	0,0383	0,017	0,0391
Correlação Residual	0,1940		0,1938	
Teste Breusch-Pagan (chi2)	2544,1889	P<0,001	2533,2226	P<0,001

Nota: Todos coeficientes significativos a 1% de significância.

Fonte: Resultados obtidos com uso do Software STATA 11 e dados da PME-IBGE (2017).

O teste de Breusch-Pagan permite testar se a matriz de variância-Covariância é diagonal, para todos os modelos com 1% de significância podemos rejeitar a hipótese nula de que a matriz é diagonal. Desse modo, podemos afirmar que o termo de erro da equação  $H_i$  está correlacionado com o termo de erro da equação  $H_m$  e o modelo *SUR* fornece informações melhores que o mínimos quadrados ordinários.

Os resultados dos modelos, Tabela 3, indicam que tanto para os homens quanto para as mulheres a renda apresenta uma relação positiva com a oferta de trabalho, mas suas influências são muito pequenas quando comparadas com os demais fatores considerados nos modelos. Quando se considera o efeito da renda do homem sobre a oferta de trabalho da mulher e a renda da mulher sobre a oferta do homem, observa-se que, embora os impactos também sejam pequenos, estes efeitos são negativos, ou seja, quanto maior a renda da mulher (homem) menor é a oferta de trabalho do homem (mulher).

Em relação a idade, em comparação com a faixa etária de 55 a 65, os homens ofertam uma maior quantidade de horas de trabalho semanal quando têm de 35 a 44 anos de idade, na faixa de 45 a 54 anos se oferta uma maior quantidade de horas de trabalho que a faixa na *baseline* mas em comparação com as demais faixas está é a que apresenta menor quantidade de horas ofertadas, o que deve estar relacionado ao fato de muitos homens estarem se aposentando ou mesmo pela dificuldade em se inserir no mercado devido a idade.

Entre as mulheres, em comparação a faixa de idade de 55 a 65 anos de idade, a faixa que apresenta maior quantidade de horas de trabalho ofertadas na semana é a de 14 a 25 anos e a medida que as faixas etárias vão aumentando a oferta de trabalho se tornam cada vez menor. Assim, é possível dizer que, quanto maior a idade dos indivíduos menor tende ser sua oferta de trabalho, pois estes tendem a reduzir seus trabalhos até se aposentarem.

Quando se analisa os efeitos da idade dos filhos sobre a oferta de trabalho, observa-se que há grandes diferenças entre os homens e a mulheres. Os homens, de maneira geral, ofertam uma maior quantidade de trabalho quando tem filhos nos domicílios menores de 14 anos do que quando não tem filhos ou estes possuíam mais que 14 anos de idade. Já para as mulheres ter filhos menores que 14 anos nos domicílios faz com que estas reduzem sua oferta de trabalho quando comparado a não ter filhos no domicílio ou não serem maiores que 14 anos. As mulheres reduzem em grande intensidade sua oferta de trabalho quando os filhos têm menos de 0 (zero) anos de idade, e vai aumentando sua oferta de trabalho, e outras palavras reduz menos sua oferta de trabalho, conforme os filhos se aproximam dos 14 anos de idade. Quando os casais têm filhos na maioria das vezes fica para mulher a responsabilidade de cuidar destes, assim suas ofertas de trabalho são menores, ao passo que para os homens a oferta de trabalho chega a ser maior justificado pelo fato de ter mais pessoas na família para sustentar.

Segundo Probst (2003), no início do século o homem era visto como o provedor da família e a mulher não deviam trabalhar ficando a este o cargo de cuidar do lar e dos filhos. Conforme os dados, Tabela 3, a mulher hoje tem sua oferta de trabalho, mas estas têm a se reduzir quando tem filhos, o mesmo não ocorrendo para os homens, explicando parte das diferenças da oferta de trabalho entre homens e mulheres. E mostrando, também, que ainda hoje as responsabilidades dos filhos recai mais sobre as mulheres, estas adquiriram o direito de ofertar seu trabalho mas restringindo pela presença de filhos.

Conforme vistos no Gráfico 3 a quantidade de casais com filhos nos domicílios vem se reduzindo, fato este que contribui com a maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Mas, de acordo com Bruschini e Lombardi (1996), a continuidade da visão de um modelo de família, onde à mulher cabem as responsabilidades domésticas, condiciona a participação da mulher a outros fatores além daqueles que se referem a sua qualificação e oferta de mão de obra como acontece com os homens. De acordo com as autoras, o estado civil, presença de filhos, idade dessa mulher, a escolaridade, características e estrutura do grupo familiar, são fatores que as mulheres sempre levam em conta na hora de decidir sobre sua oferta de trabalho, mesmo que tenham necessidades econômicas e a vaga de emprego exista. Desse modo, a oferta de trabalho feminino depende de outros fatores, como já citados, além de uma demanda de trabalho existente.

Quando se observa a escolaridade de cada membro dos casais, verifica-se que tanto para o homem quanto para a mulher dos casais, ter 15 anos ou mais de escolaridade permitem que estes tenham menos horas de trabalho do que os que estão nas demais faixas de escolaridade. Segundo Dedecca,

Ribeiro e Ishii (2009), as maiores jornadas de trabalho tendem a ser realizadas por indivíduos que tem menos escolaridade, já que os mais escolarizados normalmente, com ocupações com maior prestígio social, podem delegar parte de seus serviços a outros trabalhadores, e desse modo têm jornadas de trabalho menores.

Em relação a raça, Tabela 3, os homens brancos ofertam mais trabalho que os não brancos. Segundo Bento (2016), em áreas que se exigem mais responsabilidades e remuneram melhor, os homens brancos tendem a promover outros homens com o mesmo perfil destes, uma vez que consideram os não brancos e também as mulheres com menor competência, o que dificulta a inserção destes dois grupos no mercado de trabalho. Deste modo, pode-se justificar o fato do homem branco ofertar mais horas de trabalho que os não brancos devido estes últimos encontrar dificuldades de conseguir empregos, mesmo estes tendo melhores qualificações.

Já entre as mulheres a oferta de trabalho de brancas é menor que a de não brancas. As mulheres em geral se deparam com obstáculos culturais a sua maior participação no mercado de trabalho, o fato da mulher ser não branca aumenta ainda mais esta discriminação, desse modo, grande parte das mulheres que estão empregadas está nos trabalhos domésticos. Segundo Dieese (2013), a proporção de mulheres negras no emprego doméstico entre, 2004 e 2011, era de 61% enquanto das mulheres brancas era de 39%. Assim, mulheres brancas, em maior parte, estão inseridas em empregos melhores o qual tende a reduzir a jornada de trabalho devido a possibilidade de divisão de seu trabalho.

A oferta de trabalho por região indica que entre os homens Rio de Janeiro é a região onde se oferta mais trabalho em relação a oferta de trabalho de Belo Horizonte, a *baseline*. Já entre as mulheres a região de maior oferta de trabalho, em relação a Belo Horizonte, é São Paulo. Salvador é região onde, comparativamente, se oferta a menor quantidade de trabalho, tanto para os homens quanto para as mulheres.

Em relação às variáveis macroeconômicas, tanto para os homens quanto para as mulheres o aumento na taxa de crescimento do PIB têm efeitos positivos sobre a oferta de trabalho. Com o crescimento da economia as empresas tendem a aumentar seu ritmo de produção, o efeito sobre a taxa de desemprego tem uma defasagem, em um primeiro momento estas aumentam a quantidade de horas extras de seus trabalhadores, só após esta possibilidade se esgotar que as empresas começam a aumentar o número de trabalhadores, justificando o aumento das horas trabalhadas com o crescimento do PIB. Desse modo, com o aumento da taxa de crescimento do PIB, primeiro há um aumento força de trabalho em extensão e só depois em quantidade.

Com o aumento da taxa de desemprego, Tabela 3, há um aumento da quantidade de horas trabalhadas entre os homens. Como já visto, há uma defasagem até que as empresas comecem a demandar mais força de trabalho, enquanto isso, diante um expansão da atividade econômica os indivíduos que antes estavam na inatividade sentem motivados para ofertar sua força de trabalho, desse modo, ocorre um deslocamento de pessoas inativas para ativas, mas na condição de desempregadas. Assim, a quantidade de horas trabalhadas do homem aumenta com a taxa desemprego, não porque as empresas estão dispensando pessoas, mas sim porque um número maior de pessoas começaram a ofertar sua força de trabalho.

Por outro lado, quando há uma recessão econômica, as empresas tendem a dispensar pessoas aumentando a taxa de desemprego, mas mesmo assim há um aumento na quantidade de horas trabalhadas. Isso porque, diante um período de instabilidade econômico, para as empresas continuarem operando precisam manter um número reduzido de pessoas trabalhando ao máximo, pois o custo de expandir a quantidade de horas por trabalhador é muito menor do que à de contratar um trabalhador adicional.

Entre as mulheres, a quantidade de horas trabalhadas reduz com o aumento da taxa de desemprego. Uma vez que a oferta de trabalho da mulher depende de muito mais fatores do que a do homem, a expansão da atividade econômica não é suficiente para que estas aumentem sua força de trabalho, podendo até reduzir, como por exemplo diante da estabilidade financeira dos maridos, ante qual as mulheres tendem a reduzir sua oferta do trabalho ou mesmo sair do mercado para se dedicar o lar ou à maternidade.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi acompanhar a evolução da posição dos casais no mercado de trabalho assim como verificar os determinantes para a oferta de trabalho destes. Pela análise descritiva dos dados, verificou-se que houve uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente devido aos efeitos da crise norte-americana, o que fez com que aumentasse o número de casais onde ambos os membros trabalham, em detrimento dos casais onde apenas o homem trabalha. E que para isto fosse possível as mulheres saíram da situação da inatividade para à força de trabalho, isso por vez foi resultado do adiamento da maternidade por estas, dado que o número de casais com filhos nos domicílios apresentaram queda.

A maior participação da mulher no mercado para complementar a renda familiar, principalmente em períodos de instabilidades econômicas, mostra que a cultura onde a mulher deve cuidar dos filhos e do lar está cada vez mais modificada, de modo que, a mulher está cada vez mais se inserindo no mercado de trabalho, mas ainda há um longo caminho a se percorrer até que as mulheres atinjam a igualdade no mercado de trabalho.

Pelas características dos casais em cada posição no mercado de trabalho pode-se perceber que, a participação de apenas a mulher no mercado de trabalho ocorre mais quando estas têm acima de 45 anos, possivelmente porque seus cônjuges dependem de outra renda que não do trabalho, como por exemplo, a da aposentadoria. Em relação a escolaridade, quanto maior o grau de escolaridade do casal maior a probabilidade de ambos trabalharem. Em relação aos filhos, quando ambos trabalham a maioria dos casais não possuem filhos no domicílio com idade menor de 14 anos de idade. Por outro lado, em relação às demais posição na ocupação está é a que os casais têm mais filhos, desse modo, quanto maior quantidade de casais com filhos até 14 anos de idade, principalmente acima dos 6 anos de idade, maior é a probabilidade de ambos trabalharem, provavelmente pela necessidade de complementar a renda.

Em relação aos postos de trabalho, as mulheres costumam ocupar as postos mais simples e que não exige grandes esforços físicos, o que pode ser visto como ainda uma discriminação contra a mulher, a construção civil é o setor que remunera melhor a mulher, mas menos de 1 % destas estão neste setor, provavelmente a que estão, são engenheiras ou outros cargos mais elevados que exigem melhor qualificação. Mas, no geral, a renda dos homens é sempre maior que a das mulheres, independente da situação na ocupação de cada um ou da região onde estão.

Observou-se que não necessariamente o fato de trabalhar mais garante uma melhor remuneração, o que indica que existem muito mais fatores que afetam essa relação, alguns destes fatores puderam ser determinados pelo resultado da regressão *SUR*.

Pela regressão *SUR* verificou-se que, a renda tem pouco impacto sobre as quantidades de horas trabalhadas de cada um dos membros do casal, mas é positiva, já a renda de um cônjuge tem efeito negativo sobre a renda do outro. Pela variável idade é possível dizer que, quanto maior a idade dos indivíduos menor tende ser sua oferta de trabalho, pois estes tendem a reduzir seus trabalhos até se aposentarem. Pela variável escolaridade verifica-se que quando os membros dos casais têm 15 anos ou mais de estudos, estes ofertam menos horas trabalhadas que os demais, o que está relacionado ao fato destes ocuparem cargos mais elevados podendo delegar tarefas.

De maneira geral observa-se que a fator cultural, onde historicamente a mulher deve cuidar do lar e dos filhos e o homem do sustento família, ainda está presente, apesar das conquistas da mulher ao longo dos anos que possibilitou sua inserção no mercado de trabalho. Isso pode ser constatado, por exemplo, no resultado da regressão que mostra que para os homens a presença de filhos faz com se aumente a quantidade de horas trabalhadas, já para mulheres reduz, ou seja, o homem com mais gente para sustentar aumenta sua jornada de trabalho para garantir seu papel de provedor da família, já a mulher, retrocede em suas conquista, e reduz sua jornada de trabalho para cuidar dos filhos e do lar.

Tal fato pode ser observado também pelas variáveis macroeconômicas, onde a oferta de trabalho da mulher mostra depender de muito mais fatores do que a do homem, na medida em que a expansão da atividade econômica não é suficiente para que estas aumentem sua força de trabalho, podendo até reduzir, isso porque, diante a estabilidade financeira dos maridos, as mulheres tendem a reduzir sua oferta do trabalho ou mesmo sair do mercado para se dedicar o lar ou à maternidade, pois na maioria das vezes



estas se inseriram no mercado apenas para complementar a renda do marido em um período de instabilidade financeira.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, A. L. (2014). Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Nota técnica: mercado de trabalho*, 31-41.
- BARROS, L. F., ALVES, J. E., & CAVENAGHI, S. (2008). Novos arranjos domiciliares: condição socioeconômica dos casais de dupla renda e sem filhos (DNIC). In: XVI ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. *Anais...*, (p. 29). Caxambu, MG.
- BARROS, R. P., & MENDONÇA, R. S. (1989). Família e distribuição de renda: o impacto da participação das esposas no mercado de trabalho. *Texto para discussão interna INPES n°164*, 38.
- BARROS, R. P., CORSEUIL, C. H., SANTOS, D. D., & FIRPO, S. P. (2001). Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar. *Texto para discussão IPEA n° 796*, 32.
- BCB. (2017a). *Tabela 10777 - Taxa de desemprego - Região metropolitana - Brasil*. Acesso em 2017, disponível em Séries temporais: [www.bcb.gov.br](http://www.bcb.gov.br)
- BCB. (2017b). *Tabela 4380 - PIB mensal*. Acesso em 2017, disponível em Séries temporais: [www.bcb.gov.br](http://www.bcb.gov.br)
- BENTO, C. (2016). Presença negras nas empresas ainda é desafio. *Carta Capital*. São Paulo. Seção Sociedade: Racismo.
- BRUSCHINI, C., & LOMBARDI, M. R. (1996). O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: X ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. *Anais...* (pp. 483-516). São Paulo: ABEP.
- CIEE. (2017). *Programa Aprendiz*. Fonte: Centro de integração empresa-escola: <http://www.cieepr.org.br>
- COSTA, A. d., SORJ, B., BRUSCHINI, C., & HIRATA(orgs), H. (2008). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV.
- DEDECCA, C. S., RIBEIRO, C. S., & ISHII, F. H. (2009). Gender and the work week: analysis of the relationships between the work market an the family. *Trabalho, educação e Saúde v.7 n.1*, 65-90.
- DIEESE. (2013). - Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos.O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas n.68*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>.
- DRYDAKIS, N. (2014). Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. *Discussion Paper IZA No. 8045*. Germany.
- GONZAGA, G., & REIS, M. C. (2011). Oferta de Trabalho e Ciclo Econômico: Os efeitos do trabalhador adicional e desalento no Brasil. *RBE V.65 n°65*, 127-148.
- GREENE, W. H. (2000). *Econometric Analysis 4th ed*. Rio de Janeiro: Prattice Hall.
- JATOBÁ, J. (1990). Oferta de força de trabalho familiar e crise econômica: Brasil metropolitano 1983. *Revista de Econometria v. X n°2*, pp. 195-223.
- KENNEDY, P. (2009). *Manual de Econometria*. Rio de Janeiro: Campus.

- KERGOAT, D. (1989). Da divisão do trabalho entre os sexos. In: H. HIRATA, *Divisão capitalista do trabalho* (pp. 73-103). São Paulo: Tempo Social. Rev. sociol 1 (2).
- KORN, E., & GRAUBARD, B. (1990). Simultaneous testing of regression coefficients with complex survey data: Use of Bonferroni t statistics. *American Statistician* 44 , 270-276.
- MACIEL, M. C. (2008). A divisão do trabalho doméstico e a oferta de trabalho de casais no Brasil. *Tese* . Recife, PE.
- MATIAS, M., ANDRADE, C., & FONTAINE, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com família portuguesa de duplo emprego com filhos em idade escolar. *Psicologia Vol XXV (1)* , Lisboa, 9-32.
- MATTOS, F. A. (2015). Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. *Estudos Avançados* , 29 (85), 69-85.
- MELO, F. L. (2007). Casais na Grande São Paulo: investigando a diversidade. *Nova Economia* , Vol. 17 No.2. 207-240.
- OBSERVATÓRIO, B. d. (2009). A crise económica internacional e os (possíveis) impactos sobre a vida das mulheres. *Mercado de trabalho. Nota técnica n°40* , pp. 27-35.
- PME-IBGE, I. B. (2017). *Pesquisa mensal do emprego (PME) - dados de 2002 a 2015*. Acesso em 17 de Janeiro de 2017, disponível em IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/)
- PROBST, E. R. (2003). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *Revista Leonardo Pós. VI n2* , 8.
- RANGEL, M. A. (2006). Alimony Rights and Intrahousehold Allocation of Resources: Evidence from Brazil. *The Economic Journal, Vol. 116, No. 513* , 627-658.
- SCORZAFAVE, L. G., & MENEZES-FILHO, N. A. (2005). Impacto da participação das mulheres na evolução da distribuição de renda do trabalho no Brasil. *Pesquisa e planejameto econômico, PPE V.35 n°2* , 245-266.
- SILVA, W. R., & SANTOS, D. D. (2015). Trabalho e bem-estar: uma comparação entre casais heterossexuais e homoafetivos brasileiros. In: 43° ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA. *Anais...*, (p. 20). Costão do Santinho, SC.
- ZELLNER, A. (1962). An Efficient Method of Estimating Seemingly Unrelated Regressions and Tests for aggregation Bias. *Journal of the American Statistical Association, Vol. 57, No. 298* , pp. 348-368.