

Sirlei Lopes Bastos

“ACESSO A CARGOS DE AUTORIDADE: E A MULHER, COMO VAI? UM ESTUDO SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO NA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE/MG.”

Belo Horizonte
UFMG/FAFICH
2010

Sirlei Lopes Bastos

“ACESSO A CARGOS DE AUTORIDADE: E A MULHER, COMO VAI? UM ESTUDO SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO NA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE/MG.”

Tese apresentada ao curso de Doutorado em Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Sociologia.

Orientador:

Prof. Dr. Jorge Alexandre Neves.

Belo Horizonte
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas/UFMG
2010

Aos meus pais, à minha avó (*in memoriam*) e a Rodrigo.

AGRADECIMENTOS:

A Deus, nosso Pai, antes de tudo.

Ao professor Jorge, pela paciência, compreensão e até cumplicidade.

À professora Neuma, pela amizade, por ter me apresentado aos temas Gênero e Usos do Tempo.

Ao professor Alexandre Cardoso, pela confiança e apoio.

Ao professor Renan Springer de Freitas pelo apoio com a bolsa de trabalho no projeto REUNI.

Ao professor Flávio Saliba pelo exemplo.

Aos meus amigos e colegas Márcio, Paulo, Sérgio, Rafaela, Luis Neubert e Frede.

Aos funcionários Assis, Aninha e Alessandro.

À FAPEMIG e à CAPES pelo incentivo monetário que custeou este estudo.

“Aquele que tem um porquê para viver pode enfrentar todos os como.”

FRIEDRICH NIETZSCHE

RESUMO

A presente tese concerne o exame dos determinantes do acesso a cargos de autoridade para homens e mulheres alocados no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte a partir das abordagens da teoria do capital humano, teorias do mercado segmentado, estruturalistas e abordagens sociológicas e feministas de gênero e do patriarcado. As abordagens utilizadas oferecem suporte para as seguintes questões de pesquisa: a) O que determina a posição de homens e mulheres, comparativamente, no mercado de trabalho, em cargos de autoridade? b) O gênero pode ser considerado o maior determinante do acesso a cargos de autoridade? c) Qual é a capacidade explicativa da escolaridade para o acesso a cargos de autoridade? Para responder as estas questões, a proposta é analisar os determinantes da situação ocupacional em cargos de autoridade para a Região Metropolitana de Belo Horizonte. Os dados utilizados são oriundos do BH *Survey* 2002. As técnicas estatísticas baseiam-se no método de Regressão Logística Multinomial com suporte do Programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 13.0. Concluiu este estudo, identificando em que situação ocupacional no mercado de trabalho se encontra o maior impacto de gênero e da escolaridade. Os investimentos femininos em educação não se traduziram em uma maior equidade no que tange ao acesso a postos mais altos ou em melhores recompensas. Para a ocupação em cargos de autoridade, sua determinação, reflete ainda concepções sexistas da divisão de papéis e atribuições. O papel da educação conforme postulado pela teoria do capital humano é mais efetivo no acesso a cargos de autoridade, mostrando um efeito positivo e estatisticamente significativo. O gênero por sua vez, mostrou efeito positivo e estatisticamente significativo em todas as equações, sendo que o efeito é sempre maior quando se considera a situação de ocupação em cargo de autoridade. Sendo o acesso a cargos de autoridade um aspecto da inserção ocupacional consubstanciado a um conjunto de fatores, dentre os quais estes foram os mais expressivos. Não obstante o valor explicativo de variáveis como a idade, a raça, o estado civil e filhos, é o gênero que mais se mostrou com efeito aditivo ao modelo de capital humano.

PALAVRAS-CHAVE: Estratificação Social; Mercado de Trabalho; Gênero; Inserção Ocupacional.

ABSTRACT

This thesis concerns the examination of the determinants of access to positions of authority allocated to men and women in the labor market in the metropolitan region of Belo Horizonte from the approaches to human capital theory, theories of segmented market, structuralist and feminist and sociological approaches gender and patriarchy. The approaches used to support the following research questions: a) What determines the position of men and women, comparatively, the labor market in positions of authority? b) The gender can be considered the greatest determinant of access to positions of authority? c) What is the explanatory power of education to access to positions of authority? To answer these questions, the proposal is to analyze the determinants of occupational *status* in positions of authority for the metropolitan region of Belo Horizonte. The data used come from the BH Survey 2002. Statistical techniques are based on the method of Multinomial Logistic Regression with Support SPSS (Statistical Package for Social Science) version 13.0. I conclude this study by identifying occupational situation where the labor market is the biggest impact of gender and schooling. The investments in female education did not translate into greater equity in terms of access to higher ranks or better rewards. For the occupation in positions of authority, his determination, still reflects sexist conceptions of the division of roles and responsibilities. The role of education as postulated by the theory of human capital is more effective access to positions of authority, showing a positive and statistically significant. The gender in turn, showed positive and statistically significant in all equations, and the effect is always larger when considering the situation of occupation in positions of authority. Since access to positions of authority one aspect of the occupational embodied a set of factors, among which the most significant were these. Notwithstanding the value of explanatory variables such as age, race, marital *status* and children, is the gender that best showed additive effect with the human capital model.

KEY WORDS: Social Stratification; Labour Market; Gender; Occupational Insertion.

RÉSUMÉ

Cette thèse porte sur l'examen des déterminants de l'accès à des postes d'autorité attribués aux hommes et aux femmes dans le marché du travail dans la région métropolitaine de Belo Horizonte à partir des approches de la théorie du capital humain, les théories du marché segmenté, structuraliste et l'approche féministe et sociologique entre les sexes et le patriarcat. Les approches utilisées pour soutenir les questions de recherche suivantes: a) Qu'est ce qui détermine la position des hommes et des femmes, comparativement, le marché du travail en position d'autorité? b) Le genre peut être considéré comme le principal déterminant de l'accès à des postes d'autorité? c) Quel est le pouvoir explicatif de l'éducation à l'accès à des postes d'autorité? Pour répondre à ces questions, la proposition est d'analyser les déterminants de la situation professionnelle dans des postes d'autorité dans la région métropolitaine de Belo Horizonte. Les données utilisées proviennent de l'Enquête BH 2002. Les techniques statistiques sont basées sur la méthode de régression logistique multinomiale avec support SPSS (Ensemble Statistycal pour les sciences sociales) version 13.0. Je termine cette étude en identifiant situation professionnelle où le marché du travail est le plus grand impact du genre et de la scolarisation. Les investissements dans l'éducation des femmes ne se traduit pas par une plus grande équité en termes d'accès à des grades supérieurs ou meilleurs récompenses. Pour l'occupation des postes d'autorité, sa détermination, reflète encore les conceptions sexistes de la répartition des rôles et des responsabilités. Le rôle de l'éducation comme le postule la théorie du capital humain est plus efficace l'accès à des postes d'autorité, montrant un effet positif et statistiquement significatif. Le genre, à son tour, a montré positif et statistiquement significatif dans toutes les équations, et l'effet est toujours plus grand lorsque l'on considère la situation d'occupation des postes d'autorité. Comme l'accès à des postes d'autorité un aspect de la profession incarne un ensemble de facteurs, parmi lesquels les plus importants étaient ceux-ci. Malgré la valeur des variables explicatives telles que l'âge, la race, l'état matrimonial et les enfants, est le genre qui a montré le meilleur effet additif avec le modèle du capital humain.

MOTS-CLÉS: la stratification sociale; marché du travail; sexe; insertion professionnelle.

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	11
2- REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1- Introdução	16
2.2- Problematizando Gênero	16
2.3- Os Determinantes do Mercado de Trabalho	24
2.4- Teorias Neo-clássica e do Capital Humano	28
2.5- Teorias Críticas	30
2.6- Teorias da Segmentação e Estruturalistas do Mercado de Trabalho	37
2.7- Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens do Capital Humano ..	41
2.8- Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens da Escolha Racional	44
2.9- Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens das Preferências	47
2.10- Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens Feministas e Sociológicas do Gênero e do Patriarcado	50
2.11- Reflexões Finais	55
3- METODOLOGIA DA PESQUISA	64
3.1- Introdução	64
3.2- Delineamento do Objeto de Pesquisa	64
3.3- Medição e Coleta dos Dados	64
3.4- Operacionalização das Variáveis	65
3.5- Método Logit, Modelos para a análise e Codificação das Variáveis	66
3.5.1- <i>Métodos e Modelos Logit de Regressão Multinomial</i>	66
3.6- Codificação das Variáveis	71
3.6.1- <i>Variável Dependente</i>	72
3.6.2- <i>Variáveis Independentes</i>	72
3.6.3- <i>Variáveis de Controle</i>	73
3.7- Limitações do Método	79
3.8- Reflexões Finais	79
4- ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	81
4.1- Introdução	81
4.2- Perfil da sub-amostra da População da Região Metropolitana de Belo Horizonte	81
4.3- Determinantes da Inserção em cargos de Autoridade para a População da Região Metropolitana de Belo Horizonte	84
4.4- Reflexões Finais	95
5- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
6- REFERÊNCIAS.....	111
APÊNDICES	124

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

Lista de Tabelas

TABELA 1- Distribuição das Médias de Idade, Escolaridade e Renda por Gênero da População da Região Metropolitana de Belo Horizonte	81
TABELA 2- Distribuição das Médias de Idade, Escolaridade e Renda por Raça e/ou Cor da Pele da População da Região Metropolitana de Belo Horizonte.....	82
TABELA 3- Distribuição de Indivíduos da Amostra da População da Região Metropolitana de Belo Horizonte, segundo o Gênero, a Raça e/ou Cor da Pele	83
TABELA 4- Coeficientes de Regressão Logística Multinomial – Probabilidades de estar ocupado em Cargo de Autoridade e sem Autoridade no Modelo 1	87
TABELA 5- Coeficientes de Regressão Logística Multinomial – Probabilidades de estar ocupado em Cargo de Autoridade e sem Autoridade no Modelo 2	92

Lista de Figuras

FIGURA 1- Ajuste do Modelo 1 de Regressão Logística Multinomial, <i>output</i> do software SPSS 13.0 para Dados do BH Survey 2002	85
FIGURA 2- Ajuste do Modelo 2 de Regressão Logística Multinomial, <i>output</i> do software SPSS 13.0 para Dados do BH Survey 2002	90

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desta tese é analisar os determinantes do acesso a cargos de autoridade para homens e mulheres alocados no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Assim, busco identificar o impacto de gênero e de atributos produtivos como educação na vida profissional - com atenção preferencial sobre as ocupações em cargos de autoridade -, no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte, doravante identificada por RMBH.

Para a execução de meus propósitos neste estudo, foram seguidas as seguintes etapas: Em primeiro lugar, realizar uma investigação bibliográfica abordando e debatendo as principais teorias da Estratificação Social¹ e ocupacional, identificando aquelas que conferem especial trato à questão da segregação ocupacional e do impacto de gênero.

Como segundo passo, descrever a população da RMBH em 2002 a partir de uma sub-amostra, em termos de gênero, raça e/ou cor da pele, idade, escolaridade e salário médios, bem como sua distribuição nas ocupações com funções de autoridade.

O terceiro e último passo consiste em investigar os determinantes da inserção ocupacional em cargos de autoridade com base no sexo, raça, idade, estado civil, filhos, nível educacional para a RMBH. Os dados utilizados em todas as etapas acima são do BH *Survey* 2002, a Pesquisa da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PRMBH)².

A escolha do Banco de Dados do BH *Survey* 2002, especificamente se deve a um desejo de contribuir para o reconhecimento da importância do trabalho de uma equipe de professores da UFMG para criar uma fonte de informações desta natureza e porque esta diz

¹ - Esta área de estudo ocupa-se da localização dos indivíduos em uma dada sociedade, em setores relativamente homogêneos no que tange ao estilo de vida, interesse e um esquema de oportunidades compartilhados, mas que comporta uma participação desigual em termos das recompensas socialmente valorizadas traduzidas em riqueza, poder e prestígio.

² - Pesquisa da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PRMBH-2002) realizada pelo Departamento de Sociologia e Antropologia e pelo Centro de Pesquisas Quantitativas em Ciências Sociais (CEPEQCS) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG, a unidade de análise no *survey* é o indivíduo, sendo o universo da amostra de 1029 indivíduos na Região Metropolitana de Belo Horizonte, de propriedade da UFMG.

respeito à RMBH.

As abordagens utilizadas são teorias da estratificação social (estruturalistas e do mercado segmentado), do capital humano, sociológicas, feministas de gênero e do patriarcado, contribuindo para um maior conhecimento sobre determinantes ocupacionais, utilizando os dados supracitados.

Pesquisas que foram realizadas nesta direção têm sido de grande importância para explicar e dimensionar a realidade das desigualdades na inserção ocupacional brasileira, como no presente caso, onde se pretende medir a fissura na igualdade de oportunidades e de direitos entre homens e mulheres. Assim seus resultados e orientações teóricas podem contribuir para o conhecimento sobre como esta realidade se expressa através de dados para a população da RMBH.

Para a análise dos determinantes de situações no mercado de trabalho em termos de acesso a cargos de autoridade, considerar as características produtivas (de capital humano como educação e idade), e não produtivas (de atributos pessoais como gênero, raça e ou cor da pele e as características da família, como o estado civil e a presença de filhos).

Uma vez que a questão central da tese é analisar o acesso a cargos de autoridade por gênero, as principais filiações teóricas são as seguintes: a) teorias sociológicas de gênero e do patriarcado; b) do capital humano; e c) estruturalistas e da segmentação do mercado de trabalho.

Durante a apresentação são consideradas também àquelas derivadas do capital humano como as teorias da escolha racional e das preferências. O mesmo ocorrendo com as “linhagens” sociológicas do mercado segmentado, estruturalistas e feministas de gênero e do patriarcado, contemplando-se as diversas contribuições e críticas.

Ao elencarmos tais abordagens consideramos referências extrínsecas e intrínsecas a um mercado de trabalho segmentado por gênero, independentemente dos qualificativos educacionais. Embora todas elas considerem o papel fundamental da educação não a considera suficiente para suplantar as barreiras de gênero, principalmente quando se consideram cargos mais desejáveis, que confirmam maiores recompensas que se traduzam em

visibilidade social, poder e melhores salários. Entretanto, atenção particular deve ser dedicada as abordagens de gênero, sejam elas filiadas às teorias econômicas ou sociológicas por ser este o elemento chave de toda a discussão presente nesta tese.

Desta forma, durante a elaboração deste estudo, vão sendo recortados os pontos chaves das abordagens, a saber: a) das teorias da estratificação ocupacional, cuja centralidade explicativa reside no funcionamento e estruturação do mercado; b) do capital humano, que oferece possibilidade analítica explicativa a educação, principalmente; e c) feministas e/ou sociológicas de gênero e do patriarcado. Aqui se destaca como importância teórico-metodológica, os elementos históricos e culturais que informam e estruturam a vida social, privada e pública onde se incluem as relações de trabalho remunerado.

Com este estudo, espero oportunizar o aprofundamento nas discussões acerca da desigualdade de oportunidades, da discriminação no mercado de trabalho, espaço este particularmente conflitivo, onde teorias do capital humano, estruturalistas e da segmentação do mercado de trabalho, as teorias feministas de gênero e do patriarcado, são constantemente invocadas em função dos interesses dos diversos atores que nele desempenham os mais variados papéis.

Espero como resultado deste trabalho que, pela sua centralidade na atenção aos possíveis mecanismos e estratégias de mudança ou conservação do padrão de desigualdade na inserção ocupacional por gênero, que este ultrapasse os limites acadêmicos. Que a realização desta pesquisa venha contribuir efetivamente para a elaboração inclusive de políticas de combate à desigualdade e à discriminação, além do maior conhecimento dessa particular dimensão do mundo do trabalho.

A tese divide-se em três capítulos excetuando-se esta introdução e as considerações finais. No primeiro capítulo apresentamos o referencial teórico onde são explorados, a delimitação do objeto de estudo e as correntes teóricas e debates que oferecem sustentação aos conceitos e questões da pesquisa.

Assim, primeiramente formulamos e delimitamos de forma mais detida o problema de pesquisa motivo desta tese, em seguida exploramos o debate acerca dos determinantes da inserção ocupacional e recompensas. Para fundamentar as hipóteses de pesquisa passamos às

abordagens do capital humano e as teorias críticas, da escolha racional e das preferências, teorias do mercado segmentado e estruturalistas e, teorias sociológicas e feministas de gênero e do patriarcado, como provedoras de explicação para as desigualdades na inserção ocupacional.

Demonstramos como as principais teorias da estratificação social analisam o processo de inserção no mercado de trabalho e o que estes debates trazem de contribuição para o estudo da ocupação de cargos de autoridade por gênero, identificando os pontos de convergência e divergência que ancoram conceitos e hipóteses da pesquisa. Procuramos pontuar a razão que tornou importante incluí-las para explicar e analisar as desigualdades na inserção ocupacional por gênero, valendo-se de características individuais, produtivas e não produtivas, e também da família na determinação do acesso a cargos de autoridade. Ao final são apresentadas as questões de pesquisa bem como as hipóteses a serem testadas.

No segundo capítulo, apresentamos os dados e detalhamos a metodologia, técnicas e métodos estatísticos de análise. Assim apresentamos neste tópico a Regressão Logística Multinomial, seu funcionamento lógico, aplicação e análise bem como os modelos confeccionados a partir dos objetivos desta tese, contendo as variáveis dependentes e independentes, sendo elas de teste e de controle.

Como suporte estatístico é utilizado o Programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 13.0 para a confecção de tabelas descritivas com frequências de médias, tabulações cruzadas e também no processamento dos modelos de regressão logística multinomial.

Os resultados dos testes de hipótese são apresentados no terceiro capítulo, primeiramente apresentando o perfil da sub-amostra em termos de percentuais por sexo, raça e/ou cor da pele, média de idade, escolaridade e renda e situação no mercado de trabalho. Apresentamos os resultados das análises estatísticas mediante a exploração dos modelos explicativos seguidos pelos testes de hipóteses. Em seguida, finalizamos com resultados e conclusões costurando-os aos pressupostos teóricos apresentados e discutidos nas duas primeiras seções deste estudo.

Assim, nos capítulos que se seguem, serão apresentadas a problematização da pesquisa

seguida das abordagens e debates presentes nos estudos sobre estratificação ocupacional, seus contrapontos, bem como as contribuições das teorias feministas e sociológicas de gênero e do patriarcado que vêm adentrando e ganhando respaldo nas áreas das desigualdades sociais. Serão discutidos os enfoques limitando-se ao recorte do que vem a ser relevante para a compreensão do acesso e posição dos indivíduos no mercado de trabalho atentando para a questão de gênero. Findando a exposição das teorias, serão apresentadas as hipóteses de pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 – Introdução

Nesse capítulo serão apresentados o problema de pesquisa e as teorias em diferentes abordagens para os determinantes do mercado de trabalho e sua relação com gênero³. A intenção é introduzir as discussões sobre desigualdade, como ela se liga de forma estreita à estratificação ocupacional e à questão de gênero, designando os fatores ou variáveis implicados na relação entre atributos produtivos e não produtivos, situação ocupacional bem como realização ocupacional e recompensas.

2.2 – Problematizando Gênero

Para se explicar as desigualdades de renda e de inserção ocupacional no Brasil recorre-se frequentemente à variáveis individuais dada pela composição educacional da força de trabalho e por aquelas que dizem respeito aos fatores institucionais ou estruturais, a segmentação do mercado de trabalho e a discriminação por raça ou gênero.

Na Região Metropolitana de Belo Horizonte assim como no Brasil – quiçá no mundo inteiro – mulheres e homens experimentam situações de desigualdade a despeito da proclamação e desenvolvimento de políticas de promoção da igualdade de gênero, salarial e ocupacional. Constatamos a constante oxigenação da economia, crescimento de indústrias e com a intensificação das tecnologias ao lado de políticas que visam a promoção da igualdade entre os sexos, disponibilização de métodos contraceptivos, criação de creches que liberem mais as mulheres para o mercado de trabalho (CASTELLS, 1999; CEPAL, 2002; MERRICK, 2002; IBGE: 1995; e MAIA; LIRA, 2002).

³ - A palavra gênero deriva do latim *genus* e é utilizada pelo senso comum de forma a designar qualquer categoria, classe, grupo, etc. Em filosofia encontramos definições particulares dos filósofos bastante curiosas; Platão, por exemplo, referia-se aos gêneros como “idéias” e Aristóteles chega a falar em gênero (γένος) como “atributo essencial aplicável a uma pluralidade de coisas que diferem entre si especificamente”, embora na época, os termos “idéias” e “atributo” não tivessem a mesma conotação que têm hoje na discussão sociológica e antropológica de atribuição de papéis ou concepções a percepções culturalmente forjadas, construção de imagens e expectativas sobre machos e fêmeas.

Segundo Maia e Lira (2002) estes fatores serviram de impulsos para que a mulher buscasse mais o mercado também pela necessidade de complementar a renda familiar, amparada pelo aumento do nível de escolaridade e conseqüente queda na taxa de fecundidade resultando em mulheres “mais livres” para o mercado.

Também a maior divisão de tarefas e a conseqüente criação de ocupações socialmente correspondentes das habilidades femininas e de atividades mais flexíveis como é o caso do mercado informal, que segundo os autores supracitados, teriam impulsionado sua saída para o mercado. Entretanto, dois pontos aqui precisam ser discutidos, as mulheres buscam o trabalho também como forma de realização pessoal, e existe uma associação entre certas ocupações e funções atribuídas à mulher, como sendo realmente habilidades femininas natas, o que vem sendo desmistificado pelas abordagens de gênero.

Pelo exposto, opta-se neste estudo por uma interpretação politizada da questão de gênero⁴ e filiada a um questionamento sobre a desigualdade na distribuição de recompensas tais como renda, *status*⁵, poder e autoridade. Secundando Scott (1990), gênero “é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder”.

Daí que as diferenças entre os sexos se fundam elas mesmas em símbolos que se encontram social e culturalmente disponíveis evocando representações simbólicas e mitos que asseguram tanto o significado de ser homem ou ser mulher quanto suas diferenças, distinções e atribuições sociais e políticas. Esta abordagem constitui-se então em base explicativa e analítica para se compreender a gerência dos comportamentos de homens e mulheres para além do determinismo biológico⁶.

4 _ O termo gênero foi empregado pela primeira vez em 1964 por Robert Stoller que distinguia o sexo (no sentido anatômico) da identidade (no sentido social ou psíquico) em seus estudos sobre transexualismo e perversões sexuais, mostrando que ambos os conceitos (sexo e gênero) podiam estar numa relação de dissimetria e que o freudismo clássico não possuía uma categoria que possibilitasse diferenciar anatomia de uma identidade social ou psíquica. Em 1975, o termo gênero começa a ser utilizado nos EUA e em alguns trabalhos ingleses cuja aceção apresenta o conceito de gênero como “uma entidade moral, política e cultural, isto é, uma construção ideológica, enquanto o sexo se mantém como uma especificidade anatômica”.

5 - Status Social: ao termo compreendem as diferenças de posição social relativa que distinguem entre si indivíduos e grupos sociais, comportando uma multiplicidade de determinantes.

6 - Assim como o conceito de raça, hoje a categoria gênero é politizada e seu significado sociológico, antropológico, busca distinção da pertinência anatômica, “cujo escopo se limita à diferenças biológicas, como a função reprodutiva, e a características secundárias,

Podemos elencar alguns elementos particularmente intrigantes e paradoxais da inserção da mulher no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, há uma evidente disparidade entre liberação, enquanto conquista de emprego e jugo das responsabilidades domésticas naturalizadas como talento biológico feminino - técnica e autoridade conjugando-se no masculino enquanto “serviços” e tarefas que se assemelham àquelas do âmbito doméstico se conjugam no feminino. Estes esquemas ou representações sociais⁷ se traduzem objetivamente em valorizações, remunerações e *status* diferenciados e discriminatórios em seus efeitos práticos (HIRATA, 2002; e MARUANI; HIRATA, 2003).

O segundo ponto é em relação ao nível educacional feminino, que hoje é maior que o masculino, mas que não se traduz em recompensas compatíveis de quaisquer naturezas se comparado àquelas percebidas pelos homens. Segundo Maruani e Hirata (2003) a herança de um modelo tradicional baseado na divisão de papéis sexuais parece tornar tímido o efeito de avanços tecnológicos, institucionais, jurídicos bem como no campo dos valores.

O terceiro aspecto é que a inserção feminina no mercado de trabalho, segundo Walby (2003) é bipolarizada, ou seja, ocorre simultaneamente nos setores formal e informal da economia, sendo a mulher bem mais suscetível ao segundo. Ainda segundo Telles (1993), estabelecer distinção entre setor formal e informal no mercado de trabalho é importante para a investigação dos diferenciais de renda. O aumento da informalidade certamente não constitui a melhor saída para as mulheres auferirem maiores rendimentos (LAVINAS, 1996; MAIA; LIRA, 2002; e WALBY, 2003).

Também podemos fazer referência a um quarto aspecto que é a flexibilização, traduzida em precariedade - trabalho em tempo parcial, salário parcial, desproteção, desregulamentação, etc, bem como o desemprego que atinge bem mais mulheres que homens (BRUSCHINI, 2000; WALBY, 1980; MACHADO; OLIVEIRA; WAJNMAN, 2005; e OLIVEIRA; NETO, 2006).

como pêlos no corpo e desenvolvimento de seios”. É preciso, no entanto, atentar para o fato de que o sexo também é um “conjunto socialmente construído de ideias moldadas pela cultura”, logo sua importância social está aquém da realidade objetiva definida em termos de linguagem que expressam uma diferença.

7 - As personalidades masculina e feminina são construídas a partir de convenções sociais. Assim como a agressividade, a lógica, a frieza emocional e tendência a dominação, não descrevem a maioria dos homens, a associação com a paz, intuição, expressividade emocional e submissão não expressam os traços da maioria das mulheres. Estas características estão muito mais relacionadas a atribuições, internalização de papéis e expectativas sociais.

É importante registrar como quinto e último ponto aqui discutido, que a divisão profissional e setorial, pelo que mostram várias pesquisas só se explica parcialmente pela diferença em capital humano – educação e experiência - (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; WALBY, 2003; MARUANI *et al.*, 2003; e OLIVEIRA; NETO, 2006).

Segundo Walby (2003), o próprio sistema de qualificação é sexuado, baseado nas hipóteses de valor e escassez, determinadas pela valorização de empregos predominantemente masculinos. Para respaldar esta informação, a autora menciona o trabalho de Treiman e Hartmann (1981) onde se conclui que o capital humano é responsável por apenas 40% da explicação para a variação nos salários de homens e mulheres.

Enfim, o crescente aumento da inserção feminina no mercado de trabalho não nos permite deixar intocada a questão da qualidade desta inserção. As mulheres que são mais escolarizadas já observam, a bem da verdade, uma melhor inserção ocupacional, mas ainda há persistência de guetos femininos e desigualdades salariais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1990, in: MARUANI; HIRATA, 2003: pp. 327-328). Segundo Scalón (2001) os homens estão em posições melhores e mais privilegiadas que as mulheres que ainda ocupam posições bastante desiguais na estrutura de classes, com menores chances que os homens de circulação, de mobilidade de carreira e de mudar de classe.

Outro fato importante é que as famílias reduzidas em seu tamanho, o aumento das famílias chefiadas por mulheres, as transformações nos padrões culturais, levam as mulheres a voltarem-se mais para o mercado produtivo remunerado. A expansão do sistema de ensino, o aumento de seu ingresso na universidade conduzem-na a novas e melhores oportunidades de trabalho, mas ao que parece existem fatores que dificultam ou tendem a dificultar seu acesso à melhores oportunidades de emprego ou as mantêm em ocupações menos privilegiadas e precárias.

Segundo Bruschini (2003) um dos fatores que impactam sobre a distribuição de oportunidades e que deve ser considerado é a divisão desigual das tarefas domésticas, principalmente se há presença de filhos pequenos. Entretanto a autora chama atenção para os “arranjos” familiares, a rede de parentesco que conta com avós, filhos mais velhos e/ou vizinhos muito próximos, para cuidar das crianças liberando as mães para o trabalho

remunerado, sobretudo fora de casa. Este é um fenômeno muito comum entre as camadas mais pobres que não podem pagar pelo serviço e é recorrente principalmente quando há insuficiência de equipamentos coletivos como é o caso das creches públicas (idem, p. 330-331).

As mulheres tendem cada vez mais a conciliar e não a escolher entre carreiras profissional e familiar, tanto pelo aporte econômico que são responsáveis ou corresponsáveis, quanto em forma de sua realização própria. Assim a gestão da esfera familiar não chega a anular suas buscas por uma melhor posição ocupacional e rendimentos, ao contrário, conciliação parece ser a palavra de ordem.

É desta forma que as mulheres vêm lutando por sua realização profissional com algum sucesso inclusive adentrando espaços considerados até então masculinos, mas a desigualdade de gênero ainda se encontra presente, sendo em termos de rendimento, carreira, embora isto venha diminuindo. Há evidências, no entanto, que cargos que exigem maior qualificação e, conseqüentemente, maiores responsabilidades, que conferem autoridade e melhor remuneração (gerentes, engenheiros, técnicos, supervisores) contam com uma presença maior de homens. Do lado oposto, concentram-se as mulheres no chão de fábrica, em atividades de produção e serviços.

Mas por que o recorte a partir de gênero? Primeiro por conta dos desníveis socioeconômicos por gênero que ainda são muito evidentes; segundo por causa da pobreza. As mulheres são mais suscetíveis à pobreza, fenômenos como sobrevida, viuvez, chefia feminina, crescente nos últimos anos, desemprego masculino, etc. Reduzir a pobreza implica em aumentar os ganhos femininos pelo aporte de bem estar do qual são responsáveis, chefes de família ou não. Em terceiro lugar podemos citar como necessidade de se investigar que a participação no mercado por gênero está no próprio comportamento do mercado de trabalho, na participação crescente da mão de obra feminina e nas disparidades salariais e inserção ocupacional.

São as mulheres o público usuário bem como administrador das políticas sociais ou mínimos sociais, gerenciando e administrando a pobreza. Segundo dados do IBGE 2002, a mulher é responsável por 25% dos domicílios brasileiros, particularmente na população

urbana com 91% dos casos. O fenômeno da chefia feminina ou a feminização da pobreza é um dado crescente e preocupante. Independentemente de serem ou não chefes de famílias, no geral, é a cargo das mulheres que fica a administração do cotidiano, do mais local que é o espaço doméstico.

São vários os estudos sobre mulheres e desigualdade que enfatizaram a dimensão do poder, nas análises de gênero (RUBIN, 1979; SCOTT, 1991 e HARAWAY, 1995). Podemos citar ainda estudos que ancoraram suas análises no conceito de patriarcado como Walby (1990), Pateman (1988) e Machado, Oliveira e Wajnman (2005). Outros estudos centraram seus esforços na dominação masculina e sua crítica, onde podemos citar o clássico Bourdieu (1992; 1999) com o conceito de *habitus* e sua análise crítica por Matos (2001, 2005). Estudos que se dedicaram ao relacionamento cotidiano, as representações e papéis de gênero e sua efetividade sobre a divisão sexual do trabalho (AGUIAR, 1997; NEUBERT, 2006; e SOUZA, 2007).

Quanto a questão de se investigar os cargos de autoridade e chefia, podemos fazer recurso mais uma vez ao conceito de Joan Scott (1991) segundo o qual “relações de gênero são fundamentalmente relações de poder” (idem, p. 12). Muito embora, esta relação possa - e deva - ser pensada de uma forma mais complexa, posto que não envolve somente antagonismo e dominação, mas amizade, solidariedade e amor (HIRATA; KERGOAT, 2003: pp. 111-115).

Vale ressaltar que as abordagens que dão suporte à questão de gênero desenvolvida para os fins deste estudo vêm da confluência e intersecção dos conceitos elaborados por Joan Scott (1990) e Helleieth Saffioti (1992), apresentados nos parágrafos seguintes.

A primeira autora, Scott (1990) define gênero como “um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primária de significar as relações de poder” (p. 14). O conceito de gênero, segundo a autora é uma categoria vazia e transbordante, sem significado definitivo e transcendente, pois mesmo que pareçam fixadas, uma vez que são também transbordantes comportam outras definições (idem, p. 19-21).

A segunda autora, Saffioti (1992) apresenta o conceito de gênero como sendo ao

mesmo tempo um construtor sociocultural e um aparelho semiótico, um sistema que representa e também atribui significados à homens e mulheres, modelando-os e produzindo diferenças entre eles.

O sentido de toda essa discussão, é porque a questão chave desta tese é investigar o acesso diferenciado para homens e mulheres em trabalhos qualificados (segregação vertical), ou seja, onde o reconhecimento da qualificação se liga a cargos de responsabilidade e autoridade profissionais. As barreiras, pelo que várias pesquisas mostram, parecem residir nas ocupações de competência do tipo técnicas da indústria e de autoridade, que se conjugam no masculino, os serviços, como os do setor terciário, do espaço relacional, de um modo geral, são feminizados e concentram a maior parte dos empregos femininos (BRUSCHINI, 2000; MARUANI; HIRATA, 2003; WALBY, 1990, 2003; CHARLES, 2003; OLIVEIRA; NETO, 2006; e XAVIER *et al* 2007).

Para o conceito de autoridade aqui utilizado faz-se recurso ao trabalho de Fernandes e Neves (2002) que fazem uma releitura do clássico conceito de autoridade racional-burocrática de Weber (1978) ocasião em que sugere que nas organizações modernas ela assenta-se na competência técnica e diplomas educacionais em detrimento do carisma ou da personalidade (*idem*, p. 129) e se ampara na democratização e nivelamento das diferenças sociais. Assim, autoridade segundo Fernandes e Neves (2002), diz respeito a “um poder socialmente (seja em uma esfera de grupo informal, organizacional ou macrossocial) legitimado” (*idem*, p. 128).

O pressuposto deste trabalho se assenta na maior disseminação de valores culturais e implementação de políticas que se relacionam com o fenômeno do igualitarismo de gênero. Seria lógico que tais efeitos tenderiam a ser mais evidentes no setor não manual pela maior visibilidade pública, por um lado, e por outro, por causa da cultura meritocrática, em ocupações de gerência e autoridade (BRUSCHINI in: MARUANI; HIRATA, 2003; e CHARLES, 2003). Assim, nestas ocupações de alto *status* a mulher teria maiores chances, inclusive porque é hoje mais educada que o homem.

É fato que as mulheres aproveitaram mais que os homens a democratização do ensino e as oportunidades de educação, não se sustentando as explicações de que sua maior tendência em relação aos homens, à inserção em ocupações de baixo *status* sejam reflexos de seu

“deficiente” capital humano. Mas também é igualmente verificável em vários estudos sobre discriminação, que os investimentos femininos em educação não se traduziram em uma maior equidade no tocante ao acesso a postos e salários mais altos.

A educação é apenas um dos fatores que afetam a participação no mercado de trabalho, sendo também importante avaliar que a relação entre educação, inserção ocupacional é um fenômeno multicausal, particularmente se considerarmos os retornos em educação por gênero. Se há barreiras às mulheres no tocante à ocupação de cargos de autoridade, é preciso identificá-las, conhecê-las, saber como operam nestes estratos, onde há campos ainda fortemente naturalizados, ou seja, informados pelo essencialismo de gênero⁸ (MARUANI; HIRATA, 2003; e CHARLES, 2003) que respondem por maiores níveis de segregação ocupacional.

Normas culturais informadas pelo igualitarismo de gênero segundo Charles (2003), são associadas com menores níveis de segregação vertical (medida de desigualdade) no setor não manual. Entretanto, estruturas econômicas pós-industriais coincidem com grande segregação horizontal (que mede diferenças dentro da desigualdade) e vertical de ocupações não manuais. Ainda segundo a autora, a distinção entre segregação vertical e horizontal possibilita a percepção de mudanças históricas e a “relativa paridade na média de prestígio masculino e o domínio feminino em algumas ocupações” (idem: p. 282).

O mercado de trabalho articula-se de maneira indissociável à questão do desenvolvimento, entretanto, observam-se problemas quanto a permeabilidade da estrutura ocupacional às mudanças. Parece que os esforços e as estratégias de modernização organizacional, difusão de novos valores culturais como a igualdade de oportunidades, que visa combater costumes e tradições discriminatórias ainda encontram alguma resistência. Entretanto, estes valores arraigados e que respondem pela hierarquização assimétrica dos espaços ocupacionais segundo atributos como sexo, a raça ou cor da pele, vêm sendo combatidos. Mas uma vez encontrada dificuldade de efetivação do igualitarismo, as concepções sexistas corroboram para a segregação horizontal e verticalmente.

⁸ - Essencialismo de gênero, segundo as autoras, refere-se à princípios culturais valorativos que justificam uma hierarquia generificada das ocupações.

2.3 – Os Determinantes do Mercado de Trabalho

A explanação e entendimento sobre os diversos *approaches* acerca do funcionamento do mercado de trabalho tem grande importância, posto que este consiste em um mecanismo central de distribuição e retribuição de recompensas e que deve ser observada pela lente da sua composição sociodemográfica, dentre os quais gênero, idade, raça e/ou cor da pele, educação, experiência, dentre outros ingredientes que dão tônica às análises sociológicas.

Dentre as abordagens que contribuem para a compreensão do mercado de trabalho, podemos citar as teorias econômicas neoclássicas e do capital humano, que se apoiam nos investimentos que os indivíduos fazem em si mesmos como educação, treinamento, saúde, etc, com vistas a otimizar suas chances e maximizar os resultados em termos de oportunidades e recompensas no mercado de trabalho. Segundo estas abordagens, quanto maior for o grau de escolaridade formal maiores serão as oportunidades no mercado de trabalho, sendo assim são explicados tanto a alocação diferenciada por indivíduos ou grupos sociais quanto seus ganhos, independentemente de suas habilidades natas.

De outro lado, estão as abordagens que enfatizam as características das ocupações, organizações, setores, que figuram como variáveis intervenientes entre as características individuais e os rendimentos do trabalho que apostam na interação entre ocupação, organização e o cargo que o indivíduo ocupa. Este é o caso das teorias do mercado dual ou segmentado, também das teorias estruturalistas, onde as características pessoais e comportamentais dos trabalhadores são determinantes do processo de inclusão no mercado de trabalho (sexo, raça e/ou cor da pele, *background* familiar social, experiência profissional além da educação formal, etc.).

Em suma, a tônica da teoria sociológica é de que o capital humano para ser transformado em rendimento, é mediado pela estrutura ocupacional. Assim, a discussão sobre o mercado de trabalho presente nas abordagens sociológicas, converge com a teoria econômica no tocante ao efeito da educação (formação geral) e da experiência (formação específica, *in the job*) na determinação dos salários. O fato é que as abordagens do mercado segmentado ou dual (interno ou externo, centro ou periferia) e as estruturalistas colocam as próprias características do mercado como obstáculos à mobilidade e realização ocupacional

ou de recompensas em termos igualitários.

Esta postura diverge da teoria econômica clássica e do capital humano onde o mercado regula o trabalho e o pleno emprego, uma vez que a relação entre preços e custos também se auto-regula. Outra questão está no pressuposto de que o mercado tem um nível ótimo e perfeição no funcionamento ao conjugar investimentos em educação e a taxa de retorno, algo igualmente passível de questionamento, que indivíduos ajam de forma livre e racionalmente orientados para a maximização de suas probabilidades no mercado de trabalho.

É igualmente importante deixar claro que o termo “determinar” aqui assume o sentido de “determinismo probabilístico”, compatível com a multidimensionalidade explicativa, uma vez que temos vários mecanismos sociais que moldam a estrutura do mercado de trabalho.

De um modo geral, as variáveis consideradas determinantes do acesso ao mercado de trabalho formal e mesmo dos salários são a qualificação (medida em anos de escolaridade), a habilidade (a educação é um indicador desta qualidade, como veremos), a experiência no mercado de trabalho (cuja *proxy* é a idade), a origem socioeconômica e o capital social. Este último, compreendendo tanto as relações próximas quanto aquelas distantes; mensurado em termos tanto de sua eficácia coletiva ou individual da participação em organizações sociais, etc. Em relação aos efeitos do *background* familiar sobre o destino dos indivíduos é preciso observar que ele o afeta de duas formas através da educação e através do primeiro emprego, sendo que este último não vem ao caso para os fins deste estudo.

Em sistemas meritocráticos o que determina a localização dos indivíduos na hierarquia social são seu talento e esforço (*achievement*) mais que o *ascriptive* (características inatas) ou constrangimentos da origem social, toda variável que antecede o indivíduo, por exemplo, o *background* familiar, as redes de relações sociais, propriedade, capital social, aspirações, etc.

Ora, processos adscritivos são processos atrasados, é uma ligação com o tradicional, embora exista em todas as sociedades, tendem a ser superados gradualmente pela emergência de valores modernos deslegitimando os particularismos em detrimento de critérios meritocráticos e universalistas.

Em sociedades mais desenvolvidas, mais fluidas, o *achievement* deve predominar

sobre o *ascriptive*. Sua base consiste, portanto, em competição e igualdade de oportunidade. Entretanto não são apenas as variáveis referentes às aquisições dos indivíduos, seus qualificativos produtivos - (*achievement*) – que prevalecem e impactam sobre suas recompensas materiais e simbólicas. Embora devam predominar, em sociedades mais desenvolvidas, sobre o *ascriptive*, outras características pessoais não produtivas estão relacionadas aos diferenciais ocupacionais e salariais cujas dimensões mensuráveis seriam a cor e o sexo (COELHO; CORSEUIL, 2002).

É importante lembrar que as desigualdades ligam-se estreitamente à estratificação social, daí sua importância para a área. As teses sobre industrialização ou modernização que amparam a maior parte dos estudos em estratificação são a de que a intensificação da tecnologia e ciência bem como sua aplicação, mostram como estas levam a um processo de alocação dos indivíduos na estrutura social, mais meritocráticos. Assim os determinantes da estrutura ocupacional, “pautados na qualificação e nas competências profissionais” - valores universais – mais que em características atribuídas e/ou herdadas (AGUIAR; FERNANDES; NEVES, 2007).

Uma dentre as características atribuídas é o gênero, e o que particularmente interessa para este estudo. São vários os estudos que se ocuparam em discutir ou relacionar as desigualdades sociais com o conceito de gênero. Gênero é apresentado em alguns estudos como “uma construção cultural, social e histórica das categorias do masculino e do feminino”, “relações de poder” (SCOTT, 1991; e SAFFIOTI, 1992). Estas referidas relações de poder, se apresentam como “desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas” (HIRATA, 2002: p. 276), onde “o homem é o sujeito, o absoluto, ela, a mulher é o outro” (BEAUVOIR, 1980: p. 10).

As definições de gênero acima se referem a princípios ideológicos que justificam as desigualdades de gênero, inclusive no mercado de trabalho que, segundo pesquisas, expressam uma vinculação ao “essencialismo de gênero”. Esta orientação, que vê a mulher como mais competente para assumir postos relacionados a seu papel feminino ou desempenho de atividades correlatas do ambiente doméstico (HAKIN, 1996; BLACKBURN *et al*, 2000, 2002; e CHARLES, 2003).

O conceito de gênero vem esclarecer o processo que determinou, legitimou e naturalizou as diferenças e até oposições entre homens e mulheres originando as desigualdades produzidas pelo sexismo. Assim, as representações de gênero tais como inclinação natural à maternidade, cuidado com a casa, os filhos e os companheiros, fragilidade, doçura entre outras correlatas são vistas como constitutivas do sexo feminino. Pelo oposto, qualificativos como força, virilidade, inclinações naturais ao poder, ao espaço público, soariam como naturalmente aderentes ao sexo masculino. Não obstante, secundando Scott (1990) tudo isto pode ser mudado uma vez que homens e mulheres podem intervir no curso da história.

O igualitarismo de gênero, por outro lado, segundo Charles (2003) – mais propenso às sociedades industrializadas - pode ser definido como “uma propensão por parte dos indivíduos, em um determinado contexto histórico ou nacional, em rejeitar os papéis adscritivos de gênero em favor de padrões normativos de oportunidades iguais na avaliação sem distinção de gênero nas esferas pública ou privada” (Charles, 2003: p. 271).

Como se pode ver, são vários os mecanismos que participam da intermediação entre as ideologias de gênero, como é o caso dos estereótipos, que costurados à alocação diferenciada vão contribuindo para a discriminação tanto a nível individual quanto institucional (BIELBY; BARON, 1986; RESKIN; ROOS, 1990; e RESKIN; PADAVIC, 1994), pela internalização de preferências e auto-avaliações (CHODOROW, 1978; HAKIN, 2000; e BOURDIEU, 1992, 2001, 2007).

Há estudos que mostram que outras instituições sociais cumprem um papel primordial no entendimento das formas de inserção no mercado de trabalho. O equacionamento da relação entre casa e mercado de trabalho, as estratégias de divisão de trabalho espelham, em certa medida, o processo de socialização e relações sociais de gênero (ABREU, 1980; LOBO, 1988; e HIRATA, 2002).

Para a autora Maria Charles (2003), os esforços no sentido de eliminar barreiras organizacional, formal e legal aumentando o capital humano e social das mulheres não foram suficientemente garantidores de acesso às ocupações de alto *status* no setor não manual. Embora as barreiras formais à realização de *status (attainment)* venham reduzindo, homens e

mulheres ainda entendem seus papéis e atitudes em termos de gênero, concepções naturalizadas das qualidades femininas e masculinas. A autora observou que tanto na família quanto na educação e ocupações, as preferências e escolhas continuam informadas pelos estereótipos essencialistas (CHARLES, 2003: p. 283).

Um fato inconteste é que os salários e demais retornos, das ocupações predominantemente femininas são mais baixos que aquelas de predominância masculina, ainda que requeiram níveis comparáveis de educação e habilidades (ENGLAND, 1992; SORENSEN; KALLEBERG, 1994; e ENGLAND *et al*, 2007).

Pelo exposto, foi possível verificar que existe uma tensão entre as abordagens que sustentam os recursos individuais como determinantes do sistema de recompensas - entendendo-se tanto o produto do trabalho quanto à inserção em cargos de alto nível, cuja recompensa é o alto *status* e o prestígio - e aquelas que detêm o olhar sobre a estrutura do mercado e em outros mecanismos que nele operam. Estas abordagens trazem para o bojo das discussões o sistema de mediação entre indivíduos e trabalhos e, entre os primeiros e as recompensas, segundo critérios que não são aqueles apregoados e muito menos desejados - ou desejáveis - na sociedade porque incompatíveis com os valores modernos.

Nos subitens que se seguem a este capítulo, veremos a proposta explicativa para o diferenciado sistema de recompensas da teoria neoclássica e do capital humano, bem como o posicionamento das abordagens críticas.

2.4 – Teoria Neoclássica e do Capital Humano

A teoria do capital humano estabelece uma relação de causa e efeito entre a educação que gera habilidades cognitivas que elevam a produtividade marginal do trabalhador que assim pode auferir maiores ganhos. Logo, as diferenças de rendimentos resultam da diferença na produtividade com base em atributos individuais (BECKER, 1964).

Segundo esta abordagem, os indivíduos podem maximizar seu bem estar e seus ganhos no mercado de trabalho investindo em si mesmo, sua educação, habilidades úteis e requeridas

no mercado de trabalho, experiência profissional, *seniority*, treinamento, saúde, (BECKER, 1964; e MINCER; POLACHECK, 1974) que fazem aumentar sua produtividade e consequentemente sua recompensa (Schultz, 1977). Assim a teoria do capital humano tem sido amplamente utilizada para explicar o *gap* salarial por gênero (MINCER; POLACHECK, 1974; POLACHECK, 1975). Nesta abordagem, o salário é tomado como *proxy* de produtividade e o mercado como livre, sem imperfeições, *ceteris paribus*, uma pessoa com mais escolaridade, teria melhor emprego, melhor salário.

Há que se concordar que a escolaridade, o capital econômico, distribuição espacial, acesso à saúde, educação e lazer, implicam em possibilidades de criar ou reforçar laços de reciprocidade ou solidariedade. Pode se considerar também que, a variação em termos de motivações pessoais, a possibilidade de receber treinamento no próprio trabalho, etc, tomam parte nos investimentos pessoais. Entretanto, a quantidade destes investimentos em cada indivíduo não é suficiente e não deve ser tomado como determinante para a explicação da ocupação de determinados cargos, do nível de emprego ou do sistema de recompensas. O fato é que mesmo estes elementos se observados em interação, constituem-se em variabilidade de alocação diferenciada da mão de obra e não produzem sempre os mesmos efeitos.

Todavia, os teóricos desta abordagem apoiam-se no pressuposto de que o capital humano é produzido à partir de decisões deliberadas de investimento em educação ou treinamento até como forma de autovalorização e cujo retorno é a renda. Assim as “distorções” percebidas na distribuição de renda ou taxa de retorno, refletiriam distorções nos incrementos de educação. Tal proposição se mostra infrutífera na prática, uma vez que, embora haja uma relação positiva entre educação e renda, esta última, não tem a ver única e exclusivamente com habilidades produzidas pelo sistema educacional, além dos indivíduos se encontrarem circunscritos à constrangimentos que lhes são peculiares bem como a seu grupo social.

Outro ponto a ser considerado é que os mecanismos de discriminação que operam no mercado de trabalho acabam tornando o capital humano desigualmente eficaz uma vez que não são sempre os critérios meritocráticos, objetivos que servem para avaliar os candidatos, mas aqueles atributos individuais, inclusive uma crença antecipada na capacidade de auto realização dos indivíduos. Daí a insuficiência da teoria do capital humano para se explicar a

persistência das desigualdades salariais entre brancos e negros, homens e mulheres apenas pela desigualdade subjacente a teoria, ou seja, nos incrementos educacionais ou relativos à experiência, saúde, etc. Ademais, tanto a fixação de salários bem como a negociação não está restrita à relação patrão/empregado, mas passa pelos direitos trabalhistas assegurados pelo Estado e pelo monopólio salvo o processo de fixação salarial dos sindicatos por categoria ocupacional.

Como já foi destacado, os sociólogos não rejeitam a educação enquanto variável de grande poder explicativo para as diferenças nos sistemas de recompensas, neste ponto há na verdade uma convergência e não divergência, a não ser pela forma centrada da análise do capital humano, pois a determinação dos rendimentos tem um caráter multicausal e boa parte dos fatores são anteriores ou estão fora do “campo de ação” dos indivíduos (HALLER, 1981; NEVES, 1997).

Neste tópico, foi possível identificar que a prioridade explicativa das diferenças de recompensas no mercado de trabalho segundo a teoria do capital humano se concentra nos atributos produtivos dos indivíduos. A ideia básica é que todos aqueles “bem educados” tem a mesmas chances ou as mesmas oportunidades em termos de inserção e recompensa no mercado de trabalho. Entretanto, evidências encontradas em várias pesquisas mostram que esta proposta analítica é bastante discutível, a educação também sinaliza aos empregadores para que estes filtrem ou selecionem trabalhadores “mais capazes” ou mais socializáveis, treináveis, perseverantes e/ou ambiciosos. No geral, a capacitação mesmo para o desempenho de determinadas funções são adquiridas no exercício ou desempenho da própria tarefa.

Partindo-se daí segue no próximo tópico a exposição de abordagens críticas ou alternativas à teoria do capital humano que expõem seus pontos frágeis e até inconsistências. As chamadas teorias críticas ou alternativas abordam a educação sob outro ângulo e propõem um olhar para o entorno.

2.5 – Teorias Críticas

As teorias que aqui chamamos críticas se dividem em: Teoria do Credencialismo ou da Competição por *Status*, da Correspondência, da Formação de Preferências e da Treinabilidade

(ou “teoria da fila”).

O primeiro autor, Collins (1979), que representa a teoria do credencialismo ou competição por *status*, questiona o pressuposto da educação como suficiente para aumentar a produtividade. A relação entre educação e trabalho não teria muito a ver com salários, mas com a cultura de *status* que serve como mecanismo para aquisição de melhores posições de *status*. As reformas no sistema educacional não implicam necessariamente em mudanças na sociedade. Deduz-se daí que a educação é um mecanismo de seleção para vagas no mercado de trabalho e serve como mecanismo de socialização para o mercado de trabalho.

A segunda teoria, da correspondência, onde a educação aparece como mecanismo de reprodução social, tem como seus representantes Bowles e Gintis (1976). A educação segundo os autores, não corrigiria deficiências no sistema educacional, não implicaria tão pouco em mudanças, mas serviria de mecanismo de socialização para o mercado de trabalho que antes se realizava dentro das próprias famílias.

O posicionamento da abordagem do capital social, é que a educação é um mecanismo formador de *habitus* que interage com a classe, não está relacionada com cognição (BOURDIEU, 1980). De acordo com esta linha de pensamento, o capital cultural adquirido na origem se transforma em hierarquias educacionais que se transformam em hierarquias ocupacionais novamente, de modo que os indivíduos internalizam a cultura dominante e as probabilidades objetivas o que impacta sobre as possibilidades subjetivas.

Ainda segundo Bourdieu (1973), o desenvolvimento tecnológico e industrial das sociedades modernas levou à massificação do ensino não resultando, entretanto, em uma maior igualdade de oportunidades. Assim sendo, as condições de socialização e de distribuição do capital cultural levaram a reprodução dos estratos sociais.

A teoria da formação de preferências, por sua vez, enfatiza o papel da educação como formadora de preferências desejáveis (BOWLES; GINTIS, 1976). Os altos níveis de escolaridade constituem-se assim, não apenas em indicadores de habilidade cognitiva, mas também da performance acadêmica, da ambição, tenacidade e hábitos de trabalho (BOWLES; GINTIS, 1976; e FARKAS, 2003).

De acordo com Fernandes, Neves e Haller (1999) “a qualificação profissional reflete características de personalidade que os empregadores procuram nos seus futuros empregados” (p. 1035). A questão, segundo esta perspectiva, é que uma vez que a educação é mais que um determinante de posição, ela dá pistas de sociabilidade e características “caras” ou “desejáveis” para o preenchimento de certas vagas e exercício eficiente de alguns cargos, principalmente os de gerência e autoridade, vistos como mais que um reflexo de posições consolidadas.

A teoria da correspondência vê a escola como legitimadora do *status quo* (Bowles e Gintis, 1975), aferindo que as credenciais nem sempre tem a ver com o desempenho das funções mesmas, cujos critérios são na maioria das vezes subjetivos. Berg (1971) e também Thurow (1975) apontam para a relação entre educação e produtividade como sendo, no mínimo, discutível, posto que a procura por credenciais esteja de fato ligada ao fenômeno da expansão mais que a necessidade de maior qualificação, diferenciando e selecionando os mais capazes (*screening hypothesis*).

Na abordagem da treinabilidade ou “teoria da fila” de Thurow (1975), ou ainda “*Job Competition*”, a educação forma trabalhadores mais fáceis de serem treinados para o trabalho. Segundo esta perspectiva, a experiência é adquirida no trabalho e não via educação que só serve como indicador de custabilidade para a empresa. Ela ordena pessoas na fila de emprego, não é sinônimo de produtividade que seria um atributo da ocupação e não do indivíduo.

Ademais, contrariamente à proposição da teoria do capital humano, a competição se faz em torno de emprego e não de salários. Outro papel que poderia ser atribuído a educação neste contexto, é de indicador para se realizar a discriminação estatística por sexo, raça, cor da pele, etc., sem falar de sua dependência da oferta de emprego, posto que quanto maior for a oferta, menos exigência de educação haverá.

Este importante teórico da economia institucionalista contrapondo seu modelo ao neoclássico toca em questões particularmente importantes. Primeiro que o modelo de competição por salário é irreal, os indivíduos competem por vagas. Segundo Thurow (1975) não há nenhuma economia onde a empresa empregue indivíduos com diferentes salários (que são determinados pelos cargos que determinam a produtividade marginal). Assim, de acordo

com esta abordagem, um mesmo indivíduo em cargos diferentes teria produtividades diferentes.

Em segundo lugar, a distribuição dos rendimentos não é uma função da distribuição do capital humano e o terceiro ponto, discutido pela “teoria da fila” é que a escolaridade eleva a treinabilidade diminuindo assim, os custos de treinamento e trazendo maiores retornos para as empresas. Isto é um problema para a teoria do capital humano: o treinamento não é totalmente pago pela empresa, além disso a qualidade da informação é baixa, o mercado é ineficiente, há um alto grau de incerteza sobre a mão de obra (problema de seleção). Enfim, há um *trade-off* entre experiência e capacidade cognitiva.

Nosso quarto ponto a ser destacado diz respeito a “teoria da fila” em que “a estrutura do mercado de trabalho, que segundo esta abordagem, seria melhor representada pela fila de mão de obra”, onde um indivíduo mão de obra qualificada compete com um indivíduo mão de obra pouco ou nada qualificada. Perspectiva bem diversa da teoria do capital humano, segundo a qual, dentro da lógica de raciocínio, trabalho qualificado só compete com trabalho qualificado.

Em se falando em lógica, é preciso pensar em funcionamento e estratégias. Pelo fato do mercado de trabalho ser ineficiente, o que implica em custos de transação para se obter maior informação, a saída encontrada pelo mercado é lançar mão de características como *background*, sexo, cor, idade, escolaridade, testes psicológicos, como indicadores ou medida indireta dos custos necessários para produzir a performance de trabalho desejada ou padrão. Os mecanismos de capital social como é o caso das redes, trazem ineficiência ao mercado que não se guia pela competitividade, de outro lado, a segmentação espacial é outro fator que molda a estrutura. Isto porque, tanto trabalhadores quanto empregadores preferem informação derivada de seus contatos pessoais, pois é menos onerosa e de melhor qualidade que aquela obtida por fontes impessoais.

Segundo Granovetter (1994), a ideia de que existem ocupações cujas identidades são independentes de seus incumbentes e que tal é a norma econômica, é uma proposição bem definida no tipo ideal weberiano, em sua discussão sobre a burocracia: a divisão racional técnica do trabalho, segundo a qual todas as posições têm recompensas que independem de

seus portadores. Assim o autor identifica três fatores que atuam sobre os determinantes de renda: as características do trabalho e do empregador; as características dos indivíduos que ocupam o trabalho e o processo de seleção (teoria do *matching process*).

Conquanto, estes mecanismos sociais ou extra-econômicos abordados nos trabalhos de Mark Granovetter (1973, 1974) encontram eco também nos estudos de Nan Lin (2001). Ambos autores enfatizaram o papel das redes de sociabilidade, a disseminação e acessibilidade de informações, e o quanto o acesso às oportunidades de trabalho é devedor destas estratégias. Estes mecanismos operam no mercado de trabalho “minando” àquela eficiência postulada pela ciência econômica clássica cuja tônica está nos elementos mercantis. Segundo os estudiosos, não haveria uma igualdade de acesso às informações sobre as ocupações por parte dos indivíduos, uma vez que elas mesmas nem sempre são disponibilizadas pelo mercado de trabalho.

Resumindo, toda a discussão realizada até agora sobre os efeitos da educação e a existência de vários outros mecanismos que moldam a estrutura do mercado de trabalho, podemos ressaltar, que concomitantemente ao papel das redes sociais, temos na família, enquanto distribuidora dos recursos educacionais, outro forte elemento que concorre para a inserção ocupacional. Neste sentido, podemos citar Di Prete e Buchman (2006) que chamaram atenção sobre o impacto de uma escolaridade completa sobre os ganhos, casamento, padrão de vida da família, contra privação e como este tem se diferenciado para mulheres e homens.

Há vários estudos que mostram que as desigualdades educacionais nas famílias constituem em maior determinante das desigualdades de realização educacional (BLAU; DUNCAN, 1967; JENCKS; PERMAN; RAINWATER, 1988; e SEWELL; HALLER; PORTES, 1969). O *background* familiar tem efeito sobre os níveis de educação, a performance e a transição ocupacional dos indivíduos.

Para o estudo da questão de gênero é importante enfatizar que estes “recursos” não se distribuem de forma igual dentro da família. Para tanto as mudanças em termos da discriminação e estereótipos de papel de gênero contribuiriam para que as famílias investissem de forma mais igualitária nos filhos de um modo geral. Dentre outras variáveis importantes

que têm sido consideradas estão, a presença ou não do pai (caso das famílias chefiadas por mulheres que são mais suscetíveis à privação), e a outra, a maior educação das mães constituindo-se em modelo de desajustabilidade principalmente para as filhas. Também o aumento do número de divórcios, tem sido apontado como uma das variáveis que afetam o desejo de mais autonomia por parte das mulheres.

As abordagens econômicas e da realização educacional colocam em primeiro lugar o valor da educação, tanto para o mercado de trabalho e de casamento (BECKER, 1985; e DI PRETE; BUCHMANN, 2006) e em segundo lugar, os recursos financeiros, culturais e sociais da família, ambos determinantes com um papel central na realização educacional.

Os incentivos educacionais dependem dos recursos, mas sofrem por sua vez, constrangimentos culturais, pois se inserem em um contexto de socialização no qual a família decide privilegiar filhos ou filhas em termos de educação, como um produto racional (BECKER, 1985) ou baseado em informações de uma cultura patriarcal (WALBY, 1986; 1990). A orientação sexista na distribuição dos recursos educacionais e financeiros ampara desigualmente homens e mulheres, refletindo a atribuição de papéis e expectativas sociais.

Di Prete e Buchmann (2006) também chamam atenção para a existência de barreiras de raça e classe nas explicações sobre a vantagem das mulheres em termos de realização educacional. De um modo geral, as diferenças na performance acadêmica têm uma grande importância, bem como os efeitos do *background* familiar específico por gênero e seu impacto sobre as transições educacionais.

Outra evidência importante também é o fato de que algumas áreas acadêmicas insistentemente atraem ou admitem mais mulheres que homens, de um modo geral aquelas da linguagem ou humanas (ENGLAND *et al*, 2007), o que futuramente se expressa na estrutura ocupacional e sua composição.

Segundo a “perspectiva da desvalorização” nos estudos de gênero, as visões culturais, a estigmatização de tudo que se relaciona com a mulher “estilo de roupa, nome, atividades de lazer, áreas de estudo e trabalhos” levam a expectativas sobre elas e sua capacidade e é gerado pelo próprio processo de socialização que encoraja certas escolhas e inibe outras (ENGLAND, 2001; ENGLAND *et al*, 2007). Entretanto, as diferenças em termos de

realização educacional têm diminuído muito mais que as diferenças por gênero na escolha da área de estudo (ENGLAND *et al*, 2007: p. 38). Mas, a feminização de algumas áreas acadêmicas parece que afeta as escolhas dos homens que temem tanto a “posição estigmatizada quanto os baixos salários”.

A “perspectiva da desvalorização” mostra que os salários das ocupações predominantemente femininas são mais baixos que aquelas de predominância masculina, ainda que requeiram níveis comparáveis de educação e habilidades (ENGLAND, 1992; SORENSEN; KALLEBERG, 1994; ENGLAND *et al*, 2007).

São muitas as pesquisas que apontam para o fato de que as desigualdades de gênero se encontram estreitamente ligadas a uma estrutura ocupacional “generificada” (RESKIN; ROOS, 1990; e WALBY, 1980), uma tendência na qual homens e mulheres são empregados em diferentes ocupações, polarizando-as entre femininas e masculinas (BIELBY; BARON, 1986; e JARMAN *et al*, 1999).

O que estudos como estes mencionados acima apontam é que existe outro determinante para as desigualdades e disparidades salariais. Estudos como os de Sewell e Hauser (1975) que explicam a variação dos salários a partir do *status* ocupacional mesmo sendo mantido constante o capital humano. Em Haller e Spenner (1977) foi demonstrado como a posição ocupacional teria um efeito direto e independente sobre os salários e que o impacto da escolaridade aumenta conforme a elevação do nível ocupacional. A posição gerencial, por exemplo, é capaz de elevar os salários bem mais que em outras ocupações, controlando-se pelos fatores do capital humano (HALLER, 1981; HALLER; PORTES, 1987). Entretanto, a composição de cargos nesta posição sugere uma orientação sexista.

Para falar dos efeitos da ocupação ou estrutura sobre as desigualdades, passemos às teorias da segmentação e estruturalistas do mercado de trabalho, que discutem fatores a serem explorados para além das características individuais na determinação de salários e recompensas. As várias abordagens da segmentação e estruturalistas do mercado de trabalho vêm se contrapondo às proposições da teoria do capital humano e problematizando a partir do reforço do papel da estrutura do próprio mercado como mediador da relação entre capital humano e o sistema de recompensas. O desenvolvimento dessas discussões veremos no

próximo tópico.

2.6 – Teorias da Segmentação e Estruturalistas do Mercado e Trabalho

As abordagens da segmentação têm, de modo geral, como foco as variações nos processos de alocação dos trabalhadores. As proposições são de que no mercado de trabalho segmentado não apenas o setor influencia o salário. Há uma interação positiva entre “fator estrutural” e “capital humano” na determinação do rendimento, pois não apenas indivíduos com mesma qualificação vão ter remuneração diferente, mas o efeito do capital humano vai ser diferente para os indivíduos em uma mesma ocupação. Nesta perspectiva, a ênfase recai sobre o fator interação entre o atributo produtivo e características do mercado ou das ocupações.

Mecanismos sociais, como este, que moldam a estrutura do mercado de trabalho, e que segundo Lang e Dickens (1994), são os processos por meio dos quais trabalhadores e ocupações são selecionados: oferta *versus* demanda (também para Sorensen e Kalleberg, 1994). Entretanto, os salários pagos aos trabalhadores em uma ocupação particular dependem ainda dos atributos pessoais que afetam a produtividade e características da ocupação que afetam a desejabilidade e que variam entre as ocupações. Ou seja, há outros aspectos individuais requeridos para os altos salários pagos que não apenas a educação como a localização, segurança e ritmo do trabalho. A alocação bem como a determinação de recompensas são fenômenos bastante complexos, levando-se em conta a combinação de elementos estruturais, educação e outros fatores anteriores a formação educacional.

A teoria da realização de *status* (*Status Attainment*), por exemplo, resgata certas discussões pertinentes às teorias do *ascriptive*, ao enfatizar o efeito do *background* familiar sobre as trajetórias individuais mostrando os constrangimentos, o papel das características individuais e sociopsicológicas e seus reflexos no *status* ocupacional individual (BLAU; DUNCAN, 1967; SEWELL; HALLER; PORTES, 1969; HALLER; PORTES, 1973; SEWELL; HALLER; OHLENDORF, 1970; e FEATHERMAN; HAUSER, 1978), sendo o *status* ocupacional assim, uma medida da realização socioeconômica nas pesquisas sobre

estratificação social. De um modo geral, as pesquisas em estratificação social têm buscado contemplar várias dimensões das desigualdades no mercado de trabalho.

São vários os estudos que têm se baseado no contexto estrutural e seus efeitos moderadores sobre o processo de determinação dos salários. A educação, por exemplo, dada uma certa situação ou arranjo estrutural, confere um retorno diferenciado, conforme estudos de Wright (1978, 1979); Wright e Perrone (1977).

Há autores que consideram outros elementos que não a educação como sendo mais efetivos para a determinação dos salários: a autoridade, as características do trabalho, a ação dos sindicatos, etc. Alguns mesmos relacionados ao mercado de trabalho interno, como a idade, a experiência, sistema de promoção e treinamento.

Para Doeringer e Piore (1971) seria o “ajuste alocativo” o principal determinante da segmentação, onde o mercado se serviria de uma gama de empregos com diferentes exigências educacionais e custos de *turnover*. São assim, as características pessoais de trabalhadores que determinaria sua alocação no mercado de trabalho.

Assim, Sewell e Hauser (1975) enfatizaram características individuais para explicar o processo de determinação dos ganhos e os autores Haller (1970, 1982) e Haller e Portes (1973) incrementaram suas análises de realização de *status* com variáveis estruturais ou macrosociológicas. Ainda dentro desta perspectiva, Pastore e Haller (1982); Haller e Pastore (1983), Bills, Haller *et al* (1985), combinaram elementos da realização de *status* com a abordagem do capital humano para dados no Brasil, mostrando os efeitos da educação, da ocupação, experiência e *seniority* sobre os ganhos pessoais.

Entretanto, alguns autores como Wright (1979); Kalleberg e Griffin (1980) criticam a teoria da realização de *status* por esta tentar explicar ganhos ou rendimentos a partir do *status* ocupacional, uma vez que *status* ocupacional e ganho são correlacionados. Kalleberg e Lincoln (1988) reforçam a proposta de análise multidimensional ao enfatizarem a importância de elementos estruturais nas análises como contraponto às características individuais.

Já os efeitos organizacionais e industriais sobre os salários e seus diferenciais são considerados em estudos como os de Baron e Bielby (1980), Hodson e Kaufman (1982).

Variáveis estruturais e o papel das firmas e indústrias nas explicações dos diferenciais salariais, são recursos que têm sido amplamente utilizados (FARKAS; ENGLAND, 1988) mostrando o quanto são mediadores no processo de determinação salarial, bem como as interações entre educação e estrutura industrial (HAUSER, 1980; BECK *et al*, 1978; HODSON, 1983; e KALLEBERG; SORENSEN, 1994).

Vejamos então, em que consistem as propostas analíticas-explicativas das abordagens da economia dual e do mercado de trabalho segmentado para as desigualdades de alocação e renda. As teorias da escola institucional, da economia dual, do mercado de trabalho segmentado guardam certa proximidade, o que será exposto sequencialmente. Para a teoria do mercado de trabalho dual, os empregos nas indústrias do centro são mais estáveis e seguros, são geralmente os melhores empregos, como no mercado de trabalho primário, os sindicatos são também mais atuantes.

Nas indústrias da periferia ou do mercado de trabalho secundário, por outro lado, situam-se os maus empregos, menos estáveis, mas que não desencorajam a mobilidade entre mercado interno e externo, ao contrário das de centro e/ou mercado de trabalho primário.

Os termos formal e informal, os mais utilizados, também são formas de se reportar ao mercado de trabalho a partir de uma visão dual, mas não para Alejandro Portes (1998). Portes considera o conceito de informalidade nascido no Terceiro Mundo – embora seja um fenômeno universal - e definido como sinônimo de pobreza, reconhece que esta “fração” do mercado de trabalho corresponde a alocação em massa de minorias étnicas, imigrantes, mulheres.

A caracterização do mercado informal (*International Labour Office*) referida por Portes também não é muito distinta da elaborada por Piore (1994) para quem a economia informal corresponde: 1) menores barreiras de entrada em termos de habilidade, capital e organização; 2) empresas familiares; 3) pequena escala de operação; 4) trabalho intensivo de produção com tecnologia obsoleta; 5) desregulado mercado competitivo.

Em países periféricos esta dicotomia (centro e periferia) é bem mais visualizada entre setores formal e informal. A segmentação do mercado de trabalho urbano no Brasil ocorre pela divisão entre o setor formal, onde estão os empregados com carteira assinada e

empregadores e o setor informal, formado pelos trabalhadores sem carteira assinada e contábil. Sendo o caso brasileiro é mais complicado, é importante considerar também o trabalho em tempo parcial, retratando a flexibilização do trabalho em termos de sua jornada e o trabalho temporário, situações na maioria das vezes precária, no tocante às condições de trabalho e relações não protegidas.

Ainda sobre a discussão acerca da segmentação do mercado de trabalho, é importante citar Coelho e Corseuil (2002), segundo os autores, as recompensas salariais podem ser associadas ao setor de atividade que estaria relacionado com o grau de desenvolvimento tecnológico do setor. Citemos também as contribuições de Araújo e Ribeiro (2001) que consideram que quanto mais desenvolvida for a região, maiores serão as disparidades salariais entre homens e mulheres. Quanto maior for o emprego de tecnologia, maiores serão as disparidades salariais entre participantes do processo produtivo e entre homens e mulheres, com exceção de atividades especializadas que podem ser monopolizadas por mulheres, auferindo maior renda conforme a divisão do trabalho, tecnologia e estratificação social.

Em suma, as diferenças de renda e alocação no mercado de trabalho podem ser explicadas a princípio, por diferenças adquiridas pelos indivíduos, frutos de seus investimentos em educação, experiência, etc., e pelas características do mercado de trabalho. Entretanto, a segmentação é um fator importante na análise de diferenciais de renda e as ocupações tendem a gerar segmentos como a divisão entre formal e informal.

Quando os indivíduos têm atributos similares, mas ocupam postos diferentes, a desigualdade de retornos pode ser atribuída à segmentação. O mesmo não ocorre quando atributos dos indivíduos e postos são similares. Nesta situação a hipótese mais plausível é discriminação, ao que pese que as diferenças inatas, como raça, gênero e outros, passam a “contar” como fator explicativo para a diferença no sistema de recompensas. Isto significa dizer que heterogeneidades, que não constituem por si mesmas em desigualdades, estão sendo transformadas em desigualdades, de renda e de outras formas de recompensa como prestígio e poder.

De um modo geral, os altos níveis de desigualdade de renda e ocupacionais se devem a: a) fatores educacionais, gerais e específicos; b) fatores estruturais e institucionais, quais

sejam, segmentação e discriminação, que no caso de gênero aparecem em várias literaturas (ENGLAND, 1992; CHARLES, 2003; e BLACKBURN *et al*, 2002) associados à segregação ocupacional.

Pelo que foi abordado, vimos que as explicações para as desigualdades passam necessariamente pela estrutura do mercado de trabalho, ou seja a alocação diferenciada gera diferença no sistema de recompensas que, desta forma, não vão refletir exatamente os seus recursos educacionais mas um produto da interação entre ambos.

Portanto, o mercado tende a gerar segmentos e o problema levantado pelos teóricos é de que existe uma tendência a que sejam alocados sistematicamente nos segmentos que recompensam pior e conferem baixo *status*, as mulheres, os negros e outros grupos considerados minorias. A esta tendência chamam segregação que aparece como um importante fator explicativo para as desigualdades de gênero. No próximo capítulo veremos a conceitualização do termo segregação e um debate das teorias que se dedicam ao tema.

2.7 – Segregação Ocupacional por Gênero

Para dar início à discussão, é necessário que se comece pela conceitualização de segregação. Por segregação ocupacional, entenda-se como a “tendência de homens e mulheres trabalharem em diferentes ocupações sistematicamente” (BLACKBURN *et al* 2002, p. 513).

Teóricos como Doeringer e Piore (1971) já haviam chamado atenção para a proporção de homens e mulheres empregados, preocupando-se com a “tendência” de empregadores em selecionar ou promover particularmente um sexo, raça ou grupo social. Segundo England (1992) as características do trabalho afetam os salários segundo raça, gênero e capital humano dos indivíduos nestas posições, bem como afetam os hábitos, as preferências e comportamentos. De acordo com a autora, é preciso considerar tanto os constrangimentos familiares, da origem, as qualidades dos indivíduos quanto os efeitos estruturais das posições sobre os salários e recompensas.

A segregação é um fenômeno particularmente presente naquelas sociedades

industrializadas. Entretanto, há outro ponto a ser discutido no tocante ao uso do conceito de segregação enquanto medida de desigualdade de gênero. A segregação total, ou simplesmente segregação, é o “componente resultante da segregação vertical (diferenças no *status* social associado a ocupações segundo o gênero dentro dos setores manual/não manual) e segregação horizontal (diferenças de gênero nas distribuições através da divisão manual/não manual)” (HAKIN, 1979; CHARLES, 1982, 1998; CHARLES; BRADLEY, 2002; ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; CHARLES, 2003; e CHARLES; GRUSKY, 2004).

Assim a segregação ocupacional é posta em muitas abordagens como sendo o centro determinante do *gap* salarial (ENGLAND, 1992), afetando significativamente a realização ocupacional e os ganhos econômicos das mulheres. Em suma, segregação é um conceito bidimensional que permite duas formas de se analisar as desigualdades na distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho e seus efeitos sobre o *status* econômico das mulheres (BLACKBURN *et al*; 2002; CHARLES, 2003).

Na dimensão horizontal, a distribuição de homens e mulheres se mostra desigual pela sub-representação destas últimas no setor manual e sua sobre-representação no não manual, o que ocorre na dimensão vertical é que a segregação por gênero se expressa pela desigualdade hierárquica, onde os homens dominam os mais altos *status* ocupacionais dentro dos setores manual e não manual da economia (CHARLES, 2003; e CHARLES; GRUSKY, 2004).

Segundo Blackburn *et al* (2000) somente a dimensão vertical da segregação mede desigualdade, e esta se faz diretamente com a desigualdade na estrutura ocupacional por gênero (*idem*, p. 130 – 131). Logo, de acordo com os autores, considerando-se a segregação predominantemente horizontal, o que se percebe são vantagens e desvantagens tanto para homens quanto para mulheres. Naquelas ocupações predominantemente femininas, mas abertas para homens (caso típico de algumas áreas como ensino, medicina, enfermagem) existem tendência de os homens serem sobre-representados no topo das ocupações (*idem*, p. 131).

De acordo com Charles (2003) a expansão do setor de serviços e racionalização afeta mais diretamente a segregação horizontal (feminização do baixo setor não manual). Ainda secundando a autora, segregação vertical, por sua vez refletiria, particularmente nos setores

não manual, as “mudanças na natureza da força de trabalho feminina”, que ainda cresce incluindo mulheres, cujo papel no mercado ainda se encontra subordinado ao âmbito doméstico o que pode ser evidenciado com a sobre-representação dos homens nas ocupações de alto *status*.

Uma explicação que possibilita o entendimento para a hierarquização generificada dos cargos, teria um fundo cultural de primazia masculina, segundo a qual as posições de autoridade e poder são acordadamente vistas como apropriadas aos homens, porque em geral são mais competentes que as mulheres. Entretanto, os mecanismos que convertem as ideologias da diferença (essencialismo de gênero) e ideologias da hierarquia (primazia masculina) em posições desiguais numa dimensão vertical são análogos àquela que gera segregação horizontal (CHARLES, 2003: p. 270). Estes se apresentam sob a forma de discriminação, auto-avaliações internalizadas, e expectativas de sanções de acordo com os estudos de Charles e Grusky (op cit in CHARLES, 2003).

É pertinente lembrar que a segregação ocupacional por gênero é apenas um dos determinantes dos diferenciais salariais, estando fortemente associada ao fenômeno da desigualdade de gênero e que para o próprio fenômeno da segregação comporta várias explicações que buscam dar conta do porquê de sua ocorrência.

Os constrangimentos familiares são outros fatores impactantes, pois pela demanda de tempo consumido com as tarefas e responsabilidades domésticas as mulheres se auto-selecionam para posições de baixo *status* (BECKER, 1985; HAKIN, 1996), proposição também compartilhada por England (1992). Segundo a autora, para se responder como as características do trabalho afetam os salários segundo raça, gênero e capital humano dos indivíduos nestas posições, como afetam os hábitos, as preferências e comportamentos, é preciso considerar tanto os constrangimentos familiares, da origem, as qualidades dos indivíduos quanto os efeitos estruturais das posições sobre os salários e recompensas.

Assim, pode-se considerar que o estado civil é uma variável que joga um papel importante em relação às horas trabalhadas e setores ocupacionais. Esta estreita relação guardada entre *status* marital e segregação ocupacional leva-nos a considerar as orientações do trabalho e os estereótipos de gênero como dimensões explicativas para a persistência da desigualdade de

gênero (OLIVEIRA, 2001).

Estudos como o de Blackburn *et al* (2002) apontam três abordagens, teorias do capital humano e da escolha racional, feministas e do patriarcado e das preferências como fontes importantes para a abordagem da desigualdade por gênero pois conferem explicações distintas, em certa medida, para o fenômeno da segregação. Os autores chamam atenção também para o fato de que mesmo em países onde se percebe um maior empoderamento das mulheres, ainda se encontram altos níveis de segregação ocupacional.

As abordagens que se seguem a este capítulo provêm diferentes explicações para o fenômeno da segregação, sobre seus determinantes, e por vezes estas explanações se complementam. É muito importante discutir o fenômeno da segregação uma vez que já foi enfatizada a inter-relação entre inserção ocupacional, desigualdade de gênero e segregação ocupacional. As primeiras abordagens a serem apresentadas provêm da teoria do capital humano e da escolha racional.

2.8 – Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens do Capital Humano e da Escolha Racional

Dentre as várias abordagens explicativas para as desigualdades temos recortes com um enfoque mais econômico, como em Becker (1964), Mincer e Polacheck (1974), e ainda incorporando a questão de gênero - mais especificamente o sexo com atenção para as desvantagens das mulheres em relação aos homens -, Mincer e Polacheck (1974) e Polacheck (1975). Todas chamando atenção para o papel das qualificações, habilidades cambiáveis e experiência como dimensões explicativas das desigualdades, que foram e são utilizadas também por sociólogos só que com mais cautela.

A proposição explicativa da teoria da escolha racional - que a bem da verdade, se constitui de hipóteses subjacentes às teorias neoclássicas (BECKER, 1964; e MINCER; POLACHECK, 1974), e também teorias de mercado e política (RAWLS, 1994) -, baseia-se no “agir de forma a melhor servir aos interesses” e é fortemente articulada e ancorada à noção de “escolha econômica” e “interesses”, ou seja, encontra-se muito próxima da abordagem

neoclássica bem como da teoria do capital humano.

Na sociologia, como é sabido, não se trabalha com a perspectiva da racionalidade maximizadora, que para a economia implica na melhor escolha, preferências estáveis no tempo e exógenas, outro ponto de “demarcação de terreno” com a sociologia, para a qual o “aceitável” é que haja no máximo, uma escolha factível do que é bom o suficiente.

O mercado de trabalho, como já fora mencionado em outra ocasião, é ineficiente e de péssima qualidade de informação o que implica em custos de transação, o que introduz uma série de mecanismos (redes) que minam a lógica da oferta e demanda, logo, “perfeição” de mercado para a sociologia é o “ótimo” de Pareto (1984). Assim, as escolhas dependem do capital humano, da natureza dos trabalhadores e de suas relações, da natureza dos trabalhos, da avaliação das condições e práticas no mercado e da própria economia global. Este é o posicionamento sociológico.

O elemento chave nas explicações econômicas parece residir no impacto do trabalho doméstico sobre as diferenças salariais, nesse sentido, a mulher investiria muito menos em capital humano por investir mais tempo e energia no trabalho doméstico.

Os argumentos dos teóricos que se baseiam em hipóteses da escolha racional também insistem sobre o papel feminino na família e seu poder explicativo (MINCER; POLACHEK, 1974; e POLACHEK, 1975). Nesta perspectiva, o homem teria mais capital humano, seria o responsável pela renda principal, logo a mulher priorizaria as responsabilidades domésticas até mesmo de forma antecipada, antevendo seu lugar dentro da família (PAHL, 1984).

O impacto consequente da divisão sexual do trabalho é perceptível na relação entre oferta e demanda. Assim do lado das empresas, as firmas que requerem menor capital humano específico também são aquelas que pagam menos e têm menos hierarquias para se fazer carreira, são mais propensas às mulheres que às vezes, antecipando suas atribuições domésticas, necessitam trabalhar menos horas que os homens.

Dessa forma, segundo a lógica da abordagem, o homem tem o foco no mercado porque pode ganhar mais que seu cônjuge e continua a ganhar mais numa “circularidade

explicativa”, e a situação se reproduz afetando as escolhas. A mulher, por sua vez, vai escolher trabalhar em tempo integral ou meio-expediente segundo a maior ou menor demanda por cuidados e tarefas domésticas, sendo que, no seu caso particular, recompensa não teria a ver com dinheiro, mas com a dimensão circunscrita a sua posição na família.

Conforme já fora visto anteriormente, são várias as críticas ao capital humano quanto a sua insuficiência para responder às grandes diferenças salariais (TREIMAN; HARTMAN, 1981; ANKER, 1998; e ANDERSON; SHAPIRO, 1996), o mesmo se aplicando às teorias derivadas. É pelo fato de assumirem a perfeição do mercado como pressuposto de sua teoria e a perfeita situação informacional por parte dos atores que não levam em consideração em suas abordagens nem a discriminação nem a flutuação na demanda no mercado de trabalho.

É bastante questionável a postura de que, a dedicação às tarefas domésticas não sejam geradoras ou não contribuam para a formação de capital humano individual, posto que algumas profissões estejam diretamente relacionadas com o desempenho de atividades domésticas, como por exemplo, o ato de cozinhar – embora haja “diferenças” quantitativa e qualitativamente falando entre um *chef de cuisine* e uma “cozinheira” ou culinária.

Entretanto, os teóricos do capital humano e da escolha racional, ignoram certos fatos da realidade onde, por exemplo, o salário da mulher não é “complemento ao orçamento doméstico”, mas a principal fonte de renda, desconsiderando também as motivações, valores e normas culturais que constroem a realização ocupacional feminina (involuntariedade das escolhas). Ademais, subjagam as preferências de empregadores, e falham na tentativa de explicar a segregação e *gap* salarial quando ambos têm o mesmo capital humano. Um outro questionamento diz respeito à barreira que sistematicamente o sexo - além da raça e de outras características atribuídas e/ou de significado social - impõe na ocupação de cargos mais bem pagos e de maior prestígio (WALBY, 1980; PORTES; MANNING, 1994; e PIRELLI, 1994).

Segundo Xavier *et al* (2007), as mulheres elevam menos seus rendimentos somente pelo fato de serem mulheres, controlando os fatores individuais, de capital humano e efeitos estruturais⁹. As autoras chamam atenção para a relação entre espaço familiar e trabalho feminino onde os afazeres domésticos possuem efeito negativo sobre os rendimentos das

⁹ - Esta inferência refere-se a pesquisa realizada por Xavier *et al* (2007) a partir de dados da PNAD 2003.

mulheres, com especial atenção para a presença de filhos com idade menor ou igual a sete anos, que são negativos e significantes para aquelas ocupações tipicamente masculinas em todos os percentis, não sendo significativo para ocupações mistas e para alguns percentis das ocupações tipicamente femininas (idem, p. 13).

A inserção no mercado de trabalho parece ser ainda muito pautada nas tarefas e responsabilidades assumidas no ambiente doméstico. Há que se considerar assim, que o trabalho de meio-expediente, deve, entre outras coisas, ser visto como uma tentativa de conciliação entre trabalho remunerado e “responsabilidades domésticas”, que em geral ficam a cargo das mulheres. Um horário flexível significa possibilidade de trabalho para muitas mulheres, da parte dos empregadores, o trabalho de meio-expediente, economiza nos custos com pessoal. Com a intenção de buscar suporte nas várias abordagens que tratam da questão da segregação, passamos a seguir às leituras que ancoram os determinantes da situação ocupacional na abordagem das preferências, outra derivação da teoria econômica e política da escolha racional.

Refletindo sobre os conceitos até agora tratados, o que vemos são evidências de uma transdisciplinaridade. Os termos e proposições expostos e utilizados nas diversas pontuações não são exatamente consensuais, entretanto é possível encontrarmos sobreposições, ainda que parciais.

Para dar continuidade ao caráter exploratório que se propõe com a exposição de teorias que apresentem os determinantes da segregação ocupacional por gênero, passamos no próximo tópico à abordagem das preferências que guarda similaridades com as teorias do capital humano e da escolha racional.

2.9 – Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens das Preferências

As teorias do capital humano, da escolha racional e das preferências são muito utilizadas nas pesquisas de estratificação social e são muito importantes, mas ambas abordagens centralizam a atenção nas características individuais como possibilidade explicativa para os ganhos e a inserção ocupacional.

A teoria da preferência ou teoria da utilidade (podem ser utilizadas como sinônimos em escritos econômicos) tem por pressuposto que ao decidir, o indivíduo o faz intuindo escolher o curso de ação que contenha a maior expectativa possível de lucro. De forma geral, tal resultado esperado é a média ponderada dos resultados possíveis antecipados a partir de um curso de ação particular e cujos pesos são as probabilidades.

Destarte o refinamento da teoria, importando a perspectiva para o mercado de trabalho, dir-se-ia que o indivíduo racional na procura por trabalho, por exemplo, incorre em riscos ou custos de tempo, rendimento ou oportunidade para uma escolha que satisfaça suas preferências. O problema está em que os custos de busca aumentam com o grau de preferência dos indivíduos que se vê confrontado com as possibilidades de satisfação a curto prazo, cujos resultados seriam imediatos ou a longo prazo, envolvendo maior risco ao investimento feito.

A teoria econômica explana que o indivíduo é geralmente confrontado com diversas possibilidades de escolha, pesa os custos e os benefícios e escolhe o “produto” de sua maior preferência, mas tal variedade não implica, necessariamente, em um resultado *ótimo*. Corriqueiramente os indivíduos tem um número limitado ou reduzido de escolhas. O consumidor não escolhe entre uma infinidade de possibilidades mas sim entre algumas poucas que satisfaçam em grande medida uma parcela das suas preferências, ele não escolhe entre todas as possibilidades, mas apenas entre àquelas que se oportunizam no meio em que se movimenta⁵. Em suma, os “maximizadores”, a bem da verdade, jogam pela média. Eles procuram celebrar contratos cujos riscos potenciais de incumprimento dos respectivos sejam mínimos, inclusive porque as informações postas no mercado são assimétricas, ou seja, não se deixam conhecer nem os riscos nem as taxas de retorno.

A teoria da preferência de Hakin (2000) faz um apanhado geral das teorias anteriormente abordadas, capital humano e escolha racional e do patriarcado, mas critica, sobretudo, algumas proposições de Becker (1964, 1985) - particularmente aquelas problemáticas para a sociologia como já foi discutido anteriormente -.

⁵ - Ver o artigo clássico de Harvard Business Review, referência obrigatória, HAMMOND, John S. III. Melhores decisões com a teoria da preferência. Revista de Administração de Empresas, v. 8, n. 27, p. 151-95, jun. 1968.

Um primeiro ponto de apoio para sua “reformulação” é o fato de Becker (1964, 1985) tratar as mulheres como “equivalentes” no tocante à dedicação ao “doméstico e cuidado com as crianças”. Outro ponto diz respeito ao pressuposto neoclássico de preferências estáveis.

Assim revisita tais teorias a partir de uma tipologia que classifica a mulher em a) “centrada no trabalho”, mais competitiva e disposta a assumir postos de trabalho mistos e por isso mais suscetíveis à discriminação; b) “centrada na família”, visam ocupações tradicionalmente femininas e colocam seus papéis de esposa, mãe e sua casa como foco principal de suas atenções. Estas últimas seriam mais propensas à segregação, pois entram no mercado com expectativas de um trabalho temporário, meio expediente e flexível.

O terceiro e último grupo de mulheres, chamado “adaptativo”, como o próprio nome diz, é heterogêneo em suas escolhas, que tendem à conciliação entre casa e mercado, mas como aquela que é centrada na família não tem grandes ambições ou potencializa seu capital humano.

Esta abordagem, como é possível notar é altamente individualista e bastante esquemática, e enfatiza as escolhas, embora considere algumas questões aqui se faz necessário argumentar. As escolhas são sempre feitas em um “ambiente ou contexto circunscrito” por constrangimentos que levam a avaliação dos custos em que cada escolha implica.

A presença de filhos, por exemplo, principalmente pequenos implica em cuidados que, ou se delega aos outros e se paga por eles ou se lança mão dos arranjos familiares, irmãos mais velhos, avós, etc. A dedicação a um trabalho em tempo integral também depende disso. Outros fatores como necessidade financeira, atratividade do trabalho em termos tanto de sua recompensa material ou simbólica impactam sobre as escolhas.

É sabido que as mulheres que trabalham fora de casa, principalmente as casadas sofrem com os múltiplos papéis que assumem ou a dupla jornada de trabalho. Daí, o estado civil, o número de filhos entre outras variáveis do domínio de cada domicílio serem fatores importantes no envolvimento com o trabalho remunerado (DURAN, 1983; AGUIAR, 1980, 1994, 2000; CHARLES, 2003; MANDEL; SEMYONOV, 2005; XAVIER *et al*, 2007), pois afinal afetam suas escolhas e conseqüentemente suas recompensas materiais – salários – e não

materiais – prestígio, promoção, etc.

Que seja reforçado que as escolhas dos indivíduos de um modo geral não refletem necessariamente suas preferências, mas suas possibilidades - isto já foi também discutido anteriormente no início deste capítulo -, por outro lado, também, as preferências podem ter muito pouca relação com os resultados. A relação, entretanto, entre a alocação no mercado de trabalho e a família não pode ser de todo ignorada. Também não se pode “deixar passar em brancas nuvens” os vieses de gênero - devemos lembrar-nos que gênero é uma categoria analítica que inclui “todas as mulheres” -, ou seja, devemos levar em conta as preferências, os interesses e necessidades, tanto por parte do empregado quanto do empregador. Estes fatores mudam significativamente as circunstâncias e o campo de ação, inclusive porque nem as preferências, nem os interesses e necessidades são os mesmos ou são amparados em um mesmo princípio ou conjunto de valores.

Ademais, as representações de gênero que se encontram presentes nas instituições sociais, tanto nos âmbitos legais, morais ou culturais podem ser observados, em termos de sua disseminação e capacidade de inculcação, das marcas deixadas, ao longo da história em uma dada sociedade refletidas nas relações sociais, políticas e de mercado. As combinações surgidas a partir dessa “efervescência” não são poucas e tampouco se deixam conhecer. São inúmeras as emulações presentes neste tópico que também tomam parte nos questionamentos e ações políticas de feministas, sociólogas e cientistas políticas devotadas ao tema da desigualdade de gênero. No intuito de dar continuidade à estas discussões, mas dando um enfoque sociológico, no próximo tópico, passaremos à apresentação das abordagens femininas e sociológicas de gênero e do patriarcado.

2.10 – Segregação Ocupacional por Gênero sob a Ótica das Abordagens Feministas e Sociológicas de Gênero e do Patriarcado

Referências obrigatórias no campo dos estudos feministas e de gênero, tais como Carole Pateman (1988), Gayle Rubin (1979), Joan Scott (1990, 1991), Helleieth Saffioti (1987, 1992, 2004), trazem uma contribuição “didática” ao discutirem as imbricações de

conceitos como gênero, patriarcado, poder, a relação exploração-dominação, etc. Tal importância nos obriga abrir um parêntesis.

A história do movimento feminista¹⁰ se confunde com a recusa da construção hierárquica da relação de gênero, buscando a reversão de quadros. Ora trazendo à pauta das agendas políticas o cenário de dificuldades vivenciadas por mulheres e suas reivindicações de políticas de apoio a sua vida cotidiana, ora trazendo à tona a questão da violência doméstica, como se seguiram as décadas de 70, 80 e 90. Assim o movimento feminista foi aos poucos denunciando os entraves à igualdade de direitos e revelando que o privado também é político.

Após a breve referência ao movimento feminista, retomemos o tema deste tópico que é o conceito de patriarcado. O conceito surge da efervescência das causas feministas intuindo introduzir uma categoria analítica, assim como o fizeram com “gênero”, para as representações do passado com que operamos e os usos que se faz de sua construção, dando suporte inclusive às análises de gênero. Assim traduziram no conceito de “patriarcado” o poder masculino, branco, adulto, rico e heterossexual que impede que a verdadeira cidadania seja alcançada (SAFFIOTI, 1987; p.109). Mas como conceituar o patriarcado?

O conceito de patriarcado¹¹ remete a um sistema social no qual os homens ocupam um lugar central, nos domínios da casa enquanto chefe de família ou no âmbito público, na vida política, cuja transmissão patrimonial segue a vida paterna. Secundando Saffioti (1987). O patriarcado estabelece um pensamento andrógino, machista, classista, sexista no qual homens e mulheres são socializados. O papel do aparato estatal seria organizá-lo e legitimá-lo como poder político, para o qual contribuiriam também as naturalizações das diferenças sexuais.

Ainda secundando a autora, há na sociedade patriarcal uma tendência a tolerar e até a incentivar o exercício da virilidade, força física e dominação masculina “com fulcro na organização social de gênero ratificando as mais variadas formas de tratamentos desiguais”. O paradoxo está em que os homens acabam se tornando igualmente reféns da pedagogia

¹⁰ - A noção de gênero tornou-se corrente nos trabalhos norte-americanos, entre as feministas, não se impondo, entretanto, entre os franceses da época que preferiram trabalhar com o conceito de identidade sexual.

¹¹ - Patriarcado, de patriarcal, *pater* = pai e *archos* = domínio. O termo Patriarcado refere-se ao primeiro sistema de dominação sobre os meios de produção e também de reprodução. Ver também família – *famulus* = escravo doméstico. Na Polis grega as mulheres e os escravos supriam as necessidades da casa, aos homens livres ou cidadãos cabia-lhes a arte da política e da guerra.

androcêntrica a qual devem a todo o momento dar provas de virilidade, força, dominação e outros correlatos representativos do “poder do macho” (idem, p.11)¹².

O que a estrutura patriarcal na sociedade industrial faz, segundo a abordagem do patriarcado, é transpor para a esfera pública e privada uma divisão sexual do trabalho baseada nas representações supracitadas. Assim, a mulher é incorporada no mercado de trabalho de forma subalternizada e pior remunerada que o homem. Como resultante das relações desiguais de gênero, as mulheres experimentam um reconhecimento menor de suas habilidades e competências profissionais comparativamente aos homens, o que pode ser percebido no sistema de recompensas (renda, poder, autoridade). Em contrapartida, o cenário privado da casa continua sendo percebido como seu reduto primeiro, o que implica em dupla, quiçá tripla jornada de trabalho.

Entre as abordagens feministas a posição econômica da mulher é uma função do nível com o qual as relações patriarcais se encontram entranhadas na sociedade (HARTMANN, 1981). Esta tem sido uma visão unidimensional da segregação cujas raízes se encontram na força e durabilidade de normas e instituições patriarcais (CHARLES, 2003: p. 268).

O enfoque das discussões sobre o patriarcado no geral é a dimensão do poder. Segundo Bourdieu (1980) “as estruturas de dominação têm eficiência tal para justificar atitudes, naturalizando práticas que constroem histórica e culturalmente a dominação masculina” (idem, p.90), seguindo um ciclo vicioso onde o campo de ação justifica e reforça as representações sexistas.

A definição de patriarcado, segundo Hartmann (1976), é de “um jogo de relações sociais entre homens, o qual tem uma base material, e que, apesar de hierárquico, estabelece ou cria interdependência e solidariedade entre homens, aquela que os habilita dominar a mulher. Homens de diferentes classes, raças ou grupos étnicos têm diferentes posições no patriarcado” (idem, p. 570). Deduz-se daí que a estratificação social e ocupacional é o espelho dessa disposição ou pré-disposição sexista, racista e classista herdada da organização patriarcal.

¹² - O conceito de androginia, que descreve a mistura de traços de personalidade masculina e feminina, mostra que esta distinção é apenas um conjunto frouxamente ligado de idéias sobre o masculino e o feminino que são invocados com várias finalidades ligadas ao controle social, eu que acaba por reforçar direta ou indiretamente a dominação masculina.

O argumento moderno de que a opressão e dominação que homens exercem sobre as mulheres baseiam-se na organização social do patriarcado e suas instituições, observáveis – embora nem sempre de forma direta – tanto na divisão do trabalho na família quanto no competitivo mercado de trabalho.

Zillah Eisenstein (1979) defende que o capitalismo é patriarcal, havendo formas ou dimensões da vida social que permanecem pouco afetadas pelo modelo de inovações econômicas segundo a autora, existe uma dimensão do capitalismo que cria uma cisão entre o espaço público e o privado como nas relações domésticas, o público não pode intervir porque é do domínio privado.

Da mesma forma, Carole Pateman (1988), aponta para um conjunto de relações patriarcais presentes em dimensões políticas modernas que não conferem com a realização do direito à liberdade. O casamento é tomado como exemplo pela autora, como sendo um tipo de relação cujo código jurídico, em seus termos políticos possibilita a opressão nos moldes patriarcais. Assim, via instituições sociais, legais e políticas, segue a possibilidade de perpetuação de relações próprias das sociedades tradicionais e patriarcais no moderno mundo capitalista.

Silvia Walby (1990), define o patriarcado como “um sistema de práticas e estruturas sociais na qual o homem domina, oprime e explora a mulher” (idem, p. 176). No patriarcado privado a exploração do trabalho da mulher pelos indivíduos patriarcas ocorre dentro da família, enquanto que na forma pública a apropriação é mais coletiva. No patriarcado privado o princípio da estratégia patriarcal é a exclusão; no modelo de patriarcado público e principalmente capitalista, é a segregação e subordinação a via de exploração e dominação sobre a mulher.

Em suma, as abordagens feministas e sociológicas do patriarcado propõem uma leitura do fenômeno da segregação e desigualdade na estrutura ocupacional como sendo a resultante da situação de dominação masculina na sociedade (HARTMANN, 1976; WALBY, 1986, 1990). Assim, os reflexos de tal estrutura se tornariam evidentes em espaços da vida privada, pública e na esfera produtiva que se dividem em o local do feminino e o local do masculino (SAFFIOTI, 1994; PATEMAN, 1988; BOURDIEU, 1999).

O suposto básico da perspectiva do patriarcado nas análises de estratificação ocupacional por gênero, é que o homem experimenta na vida em sociedade uma posição privilegiada em termos de poder e controle sobre melhores posições. Assim eles excluem as mulheres dos melhores trabalhos, tornando-as dependentes e explorando-as no trabalho doméstico – não remunerado - e no mercado, uma “performance revisitada” do patriarcalismo no capitalismo. A abordagem chama atenção para a sub-representação das mulheres em nichos, os mais bem pagos e de maior prestígio, onde o avanço do capitalismo só faz “otimizar” esta dominação.

Entretanto tais análises têm sido alvo de críticas. Uma delas se refere a questão metodológica que diz respeito à “circularidade explicativa”, uma vez que o patriarcado explica o domínio patriarcal e o domínio masculino é explicado enquanto resultado da dominação do homem em termos universais, inclusive de “organização coletiva” (BACKBURN *et al*, 2003: p. 522). Segundo Browne (2000), por exemplo, Walby subestima a agência feminina em detrimento da capacidade masculina, algo parecido com o esquema de representação ou *habitus* referido por Bourdieu em “Dominação Masculina” (1980), onde se entrelaçam a justificativa e o reforço que embasam uma dominação masculina.

Browne (2000) por sua vez, assinala que o capitalismo tem assistido a extinção de cargos tradicionalmente masculinos, por um lado, e por outro, pelo crescimento de serviços industriais favorecendo as mulheres. Discute ainda, que a abordagem do patriarcado não fornece uma explicação satisfatória para distinguir bons e maus trabalhos a partir da categoria gênero, que por si só não determina a ocupação deste ou daquele trabalho, mas as circunstâncias sociais dos indivíduos que irão ocupá-los (BACKBURN; BROWNE; BROOKS; JARMAN, 200: p. 522).

Não obstante, todas as contribuições teóricas virem acompanhadas de críticas, motivo pelo qual se expôs tanto os pontos fortes quanto suas fragilidades, discutir desigualdades no mercado de trabalho no que tange à questão de gênero requer abordagem e epistemologias específicas. Gênero por si só realmente não determina a ocupação de bons ou maus trabalhos, mas o que várias pesquisas mostram é que existe uma estreita relação e muito forte entre ocupação, salário e o uso político de uma diferença fundada nos argumentos do determinismo biológico.

As proposições apresentadas neste tópico seguem em direção bem oposta àquela em que apontam as teorias do capital humano e da escolha racional não centrando o poder de análise nos qualificativos individuais produtivos ou em suas escolhas, mas em uma estrutura, que apesar de moderna e capitalista se vê “deformada” por traços que configuram o atraso, ou seja, o patriarcalismo.

Em certa medida, para além das adversidades metodológicas e analíticas, o que a profusão de conceitos e seu amplo questionamento nos oferecem é mais uma possibilidade explicativa. Segundo as teorias do gênero, do patriarcado, resumidamente falando, homens e mulheres têm diferentes papéis na sociedade fundamentados e orientados pelas instituições e processos históricos, e conseqüentemente estão sujeitos a assumirem ocupações diferentes. Isto se deve a existência de uma socialização generificada que refletiria em seus comportamentos, escolhas e oportunidades de emprego leva a uma produção de estereótipos acerca do que é trabalho para mulher e para homem (RESKIN, 1993).

2.11 – Reflexões Finais

Nas seções anteriores foram abordadas diversas teorias acerca dos determinantes do mercado de trabalho - aquelas consideradas pertinentes ao recorte aqui feito - intuindo fundamentar e respaldar as questões levantadas neste trabalho sobre as desigualdades de inserção ocupacional principalmente em cargos de autoridade. No geral, ficou claro que as desigualdades no mercado de trabalho comportam basicamente dois tipos de explicação: uma centrada em fatores individuais, escolaridade, experiência, etc.; e outra focada em fatores institucionais discutidos em termos da segmentação do mercado de trabalho e na discriminação.

Alguns pontos impactantes das várias abordagens são o grau de feminização das ocupações e seus determinantes, e o impacto sobre a ocupação e sistema de recompensa em geral a proporção de mulheres em uma dada ocupação encontra-se negativamente associada aos rendimentos e a recompensas como ocupação de cargos que conferem poder e autoridade. Outro ponto discutido entre os determinantes da desigualdade no mercado de trabalho foi o

setor de atividade que foi considerado um fator importante, pois é fato notório a concentração feminina nos setores de serviços e outros que têm os mais baixos salários e menor poder e *status* social.

No tocante a segmentação do mercado de trabalho brasileiro que se dá basicamente em termos de formal e informal, há de se considerar suas implicações para o sistema de recompensas bem como sua heterogeneidade em termos da distribuição ocupacional por gênero. Assim sendo, faz-se oportuno chamar a atenção para o fato de que a crescente inserção feminina é bipolarizada, ou seja, ocorre simultaneamente nos setores formal e informal, estando elas também concentradas sistematicamente nos piores empregos tanto no setor formal quanto no informal.

Outro ponto que também foi abordado diz respeito ao trabalho em tempo parcial, um aspecto muito importante sobre a inserção diferencial das mulheres no mercado de trabalho que subsidiam as análises sobre as desigualdades salariais e ocupacionais por gênero. Embora estas discussões apareçam no referencial teórico ancoradas na abordagem da escolha racional, trazem no bojo referências aos constrangimentos decorrentes de relações familiares. A divisão sexual do trabalho na família e o fato de se ter filhos refletem direta ou indiretamente sobre as escolhas e oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, a flexibilidade é considerada um fenômeno crescente e sexuado. Estes trabalhadores atípicos têm remuneração inferior, ausência de promoção, são em sua maioria mulheres, mais “suscetíveis” à flexibilização, segundo a literatura revista. A diferença está em que assalariados em tempo integral são mais beneficiados pelos sistemas de gratificação por tempo de serviço, planos de aposentadoria, acordos coletivos. A razão principal da diferença de salários entre empregos de tempo integral e os de tempo parcial está em que estes últimos superconcentram empresas e setores piores remunerados.

É neste contexto acima descrito que se inserem as várias leituras para o fenômeno da segregação ocupacional por gênero, a maior suscetibilidade feminina a certas modalidades de emprego estaria associada em maior ou menor grau à gestão da esfera familiar. Isto ocorrendo em função de sua disponibilidade em termos de inserção em uma atividade remunerada e a conciliação da vida profissional com as tarefas domésticas. Em várias ocasiões foi tocada a

questão da maternidade como elemento complicador na conciliação entre casa e trabalho. O número de filhos parece ser significativo bem como a execução de tarefas domésticas para a inserção principalmente em cargos que conferem autoridade, *status* mais alto e outras recompensas que lhes são associadas e compatíveis.

Em suma, as pesquisas sobre desigualdades na inserção ocupacional focam suas análises nas características individuais não produtivas, nas características produtivas, da família, estruturais e até nas escolhas. As bases teóricas, conforme foi visto, são a teoria do capital humano, da escolha racional e das preferências, bem como as teorias críticas, da economia dual ou do mercado de trabalho segmentado, estruturalistas, das teorias de gênero e do patriarcado.

As abordagens que enfatizam a importância das características do trabalho na determinação dos salários discutem acerca das diferenças entre as ocupações como o risco envolvido, os turnos, bem como seu desenvolvimento e envolvimento com tecnologias específicas, se exigem maior esforço humano ou esforço físico. De um modo geral, todas abordam a associação entre os diferentes níveis de ocupações com o que exigem em termos de educação, habilidade ou experiência, ainda que criticamente, pois todos estes elementos refletem – ou parecem refletir em maior ou menor grau – nas recompensas.

A literatura que discute acerca dos atributos individuais produtivos, foca mais sua análise no lado da demanda ou no potencial de barganha que os indivíduos devem ter para serem “bem” alocados no mercado de trabalho, no quanto investem em educação, saúde e outros quesitos que otimizem seus ganhos no mercado de trabalho.

A questão da mulher, que apareceu como tema recorrente, principalmente a mulher casada, que trabalha fora, tem dupla jornada de trabalho, filhos, sobretudo se estes são pequenos porque mais dependentes, teve sua importância sublinhada. Nas abordagens da segregação do mercado por gênero, do patriarcado, da escolha racional e das preferências, onde os autores mostram a importância destes fatores e seus efeitos sobre a inserção ocupacional acabam por abrir precedentes para se pensar a hipótese de discriminação. O fato é que esta dimensão é menos tangível, mas podemos discutir e invocá-la enquanto explicação para a dinâmica vertical da desigualdade de gênero, segundo a qual os homens se encontram

alocados em posições mais desejáveis, como ocorre com os postos de autoridade.

Esta distribuição desigual e hierarquizada de homens e mulheres, em muitas abordagens dentre aquelas vistas no início deste estudo, se deve ao essencialismo de gênero, segundo as quais, com base em estereótipos temos uma discriminação tanto por parte de empregadores, institucional, quanto ao nível de preferências dos trabalhadores e pela auto-avaliação.

Outra explicação - embora não possa ser diretamente observada -, relacionada a esta hierarquização na distribuição de homens e mulheres ao longo da estrutura ocupacional, é a da superioridade ou primazia masculina. Segundo esta abordagem a sociedade tende a premiar os homens como merecedores de *status* mais que as mulheres, por se enquadrarem melhor em ocupações de autoridade e dominação. Nas teorias do patriarcado as desigualdades na inserção ocupacional são uma função do nível com o qual as relações patriarcais estão entranhadas na sociedade.

Entretanto para além destes fatores, também podem ser reportados, elementos de ordem macro que seriam os efeitos da estrutura econômica com a expansão dos setores de serviços, racionalização das ocupações e rotinização. Este processo tende a levar ao recrutamento de mulheres preferencialmente aos homens em alguns setores e ocupações. A isto some-se também a crescente escolarização das mulheres que leva a uma maior paridade e por vezes superioridade educacional, o que gera mudanças na divisão do trabalho doméstico, inclusive.

Devo reforçar que o objetivo deste trabalho não é explicar as diferenças nas distribuições de homens e mulheres nas ocupações, mas explicar o acesso a cargos de autoridade. Com este propósito faço-o embasada pelos debates entre teoria econômica neoclássica, do capital humano e abordagens sociológicas e da segmentação, teorias estruturalistas, de gênero e do patriarcado.

Apesar das divergências entre as teorias, não chega a haver discordância quanto ao fato de o sistema de recompensas no mercado de trabalho se ligar à educação, experiência, saúde, e mesmo depender destes investimentos. O que as abordagens sociológicas, da segmentação e discriminação, discutem acerca da alocação e sistema de recompensas

diferenciado por gênero, é o “esquema de fluidez”. Nas abordagens que o supõem fluido não há lugar para considerações sobre as discriminações, sobre as hierarquias internas ou sobre o impacto das forças macroeconômicas.

O fato é que as desigualdades estão relacionadas com o sistema de estratificação social, esta parece ser também uma posição convergente pelo que foi exposto nos capítulos que se seguiram. A princípio, uma maior igualdade em termos de valores culturais e políticos somados ao desenvolvimento tecnológico e científico, levaria a uma maior fluidez social, entretanto, o recrutamento ainda se encontra muito pautado em critérios adscritivos em detrimento da competência e qualificação profissionais. Daí que a partir dos segmentos gerados pelo mercado de trabalho abrem-se espaços para a discriminação, que no caso de gênero encontra-se fortemente associada à segregação ocupacional, principalmente em cargos que não conferem poder ou autoridade.

Contrariamente a tese do capital humano, existem mecanismos que operam no mercado de trabalho e que tornam os investimentos em educação desigualmente eficaz. Os retornos do mercado, a partir da literatura revisada, dependem, por exemplo, de o mercado ser formal ou informal, de a situação de trabalho ser em tempo integral ou meio expediente. Os segmentos que tendem a ser sistematicamente ocupados por mulheres e/ou minorias étnicas, as taxas de retorno ou sistema de recompensas são escancaradamente desiguais, não somente em termos monetários, mas como forma de distribuir poder e prestígio. Estes pontos também aparecem como convergentes em várias abordagens.

Conforme já foi discutido anteriormente, a situação de informalidade, por exemplo, a qual as mulheres parecem mais propensas, constitui também uma situação mais desfavorável a elas em relação aos homens. A relação desprotegida torna bem mais precária a situação das mulheres, mostrando mais efeitos negativos bem como a sua inserção em ocupações do tipo meio expediente, outra modalidade de emprego que tem grande impacto sobre as recompensas material e simbólica.

Todas estas questões acima elencadas vêm sendo discutidas em vários estudos nos mais variados tipos de correntes de pensamento ou abordagens, teoria da escolha racional, das preferências e mesmo de gênero, reforçadas ou agravadas pelos constrangimentos domésticos

à inserção ocupacional. A flexibilização, por exemplo, que atinge mais as mulheres que os homens, aparece como resultante desse constrangimento em função da busca pela conciliação entre espaço doméstico e mercado de trabalho remunerado, assim o gênero tem impacto diferenciado sobre as horas trabalhadas e a alocação segundo setores da economia.

É por este motivo que vários estudos vêm incorporando a dimensão da família como potencial explicativo para as desigualdade de gênero no mercado de trabalho e se dedicando a explorar a relação entre as desigualdades, suas barreiras e a desigual divisão das tarefas domésticas. A divisão do trabalho entre homem e mulher se liga à papéis de gênero que segundo as teorias feministas de gênero e do patriarcado, dizem respeito à herança do modelo tradicional baseado na divisão de papéis sexuais que tornam tímidos os efeitos dos avanços tecnológicos, institucionais e jurídicos.

Daí este estudo intuir problematizar acerca dos modelos tradicionais de sociedade baseados em estereótipos de gênero invocando as diversas abordagens inclusive do mercado de trabalho. Neste contexto parece bastante razoável supor que a maior barreira à igualdade consiste em termos de inserção ocupacional por gênero, parece residir no acesso a cargos de autoridade. A despeito da suposta fluidez invocada pelas teorias neoclássica e do capital humano, a educação não tem se mostrado suficiente para explicar a desigualdade de inserção em cargos de autoridade por parte das mulheres em relação aos homens, mesmo que seja preciso considerá-lo em interação com outros fatores não econômicos.

Dentro da teoria do capital humano surgem hipóteses subjacentes que vão explicar a inserção ocupacional com base em escolhas que muito se assemelham àquelas por motivações econômicas, sendo esta a orientação das teorias da escolha racional e das preferências.

A leitura das abordagens econômicas e sociológicas de gênero não nos proíbe supor que muitas mulheres têm motivos econômicos para escolherem certas ocupações com base no engajamento no trabalho doméstico. Em decorrência disto haveria uma perda ou “atrofia” do capital humano, elas interrompem mais seu trabalho em função da família e tendem a incorrer mais em escolhas de ocupação que oferecem menores riscos que os homens. É plausível dizer que elas também nos sugerem um olhar sobre as motivações não monetárias, como a sociabilização dentro de determinados padrão cultural capaz de responder pela formação de

preferências.

A partir de uma perspectiva econômica – mas não só - empregadores tendem a reservar trabalhos com maiores custos para homens que teriam as maiores expectativas de produtividade. Assim às mulheres são reservados os trabalhos mais rotineiros, onde ela não chefia homens, mas somente outras mulheres e não divide espaço de autoridade com homem, somente exerce função de autoridade postos exclusivos ou reservados para elas.

Segundo teóricos da desigualdade de gênero, as responsabilidades domésticas tornam difícil para a mulher competir por melhores empregos. Isto ocorre muito em função do próprio trabalho doméstico não ser reconhecido como importante para a esfera econômica dominante do mercado de trabalho remunerado.

Em função de toda a literatura abordada, pode-se propor uma síntese entre teorias do capital humano, teoria da escolha racional, das preferências, do mercado segmentado e estruturalistas, de gênero e do patriarcado. Pode-se fazê-lo chamando atenção para o ambiente doméstico, a divisão sexual do trabalho informada pelos estereótipos de gênero, e os investimentos, como elementos que em interação moldam as preferências e constroem as escolhas no mercado de trabalho.

A dimensão da família deve ser um ponto importante de apoio para a abordagem da inserção ocupacional diferenciada por gênero - ainda que este não seja o objetivo primeiro deste estudo. É preciso considerar que espaço doméstico têm efeitos sobre rendimentos, bem como a presença de filhos pequenos que necessitam maiores cuidados, uma vez que impactam sobre a inserção das mulheres em ocupações tipicamente masculinas.

Afora as discordâncias quanto ao enfoque teórico ou dimensão de análise a ser privilegiado, é possível reconhecer os pontos de convergência das abordagens. Tais pontos parecem residir na importância que a dimensão vertical da hierarquia ocupacional e sua relação com a cultura igualitária e o essencialismo de gênero têm, bem como no papel essencial da educação, seu potencial explicativo, é claro, guardadas as devidas proporções.

Em suma, pode-se deduzir a partir de uma síntese das várias abordagens, que o maior entrave à igualdade entre homens e mulheres é o acesso a cargos de autoridade, que estaria

estritamente relacionado aos investimentos em fatores produtivos como a educação e a experiência. Em certa medida, ancorado em abordagens econômicas e sociológicas de gênero, tal entrave também se ligaria a fatores não produtivos como a dimensão doméstica, muito provavelmente porque os estereótipos de gênero que informam e justificam a divisão sexual do trabalho dentro da casa conformam esta divisão ao mercado de trabalho remunerado.

As teorias sociológicas do mercado de trabalho, segmentado, estruturalistas, não negam a relevância explicativa dos fatores produtivos para as desigualdades de inserção ocupacional e de renda, só não concordam que eles sejam sua causa última, sugerindo inclusive a existência de mecanismos discriminatórios. A colaboração com a qual contamos por parte das teorias feministas e sociológicas de gênero e do patriarcado também sugerem alguns pontos de convergência com as demais como já fora visto de forma mais detida. O acréscimo reside em denunciar elementos de caráter institucional e histórico que se ligam às questões de gênero pela pedagogia e legitimação/conformação da diferença.

Em face do exposto, temos como desdobramento as seguintes questões de pesquisa: a) O que determina a posição de homens e mulheres, comparativamente, no mercado de trabalho, em cargos de autoridade? b) O gênero pode ser considerado o maior determinante do acesso a cargos de autoridade? c) Qual é a capacidade explicativa da escolaridade para o acesso a cargos de autoridade?

Para responder estas questões, propõe-se testar as seguintes hipóteses:

H1- Baseando-se na teoria do capital humano, será testada a hipótese segundo a qual mesmo controlando as variáveis referentes às características individuais, a escolaridade e a idade – características produtivas - têm um efeito altamente significativo sobre a probabilidade de acesso a cargos de autoridade.

H2- Baseando-se nas teorias da segmentação e também estruturalistas, será testada a hipótese segundo a qual mesmo controlando as outras variáveis independentes como a educação e a idade (*proxy* de experiência), a maior probabilidade de acesso a cargos de autoridade deve-se às características não produtivas (sexo, raça, estado civil, ter filhos).

H3- Baseando-se nas teorias de gênero e do patriarcado, será testada a hipótese

segundo a qual mesmo controlando as outras variáveis independentes como a educação e a idade (*proxy* de experiência), os homens têm maior probabilidade de acesso à cargos de autoridade que as mulheres.

Com o fim da explanação deste tópico encerra-se também a exposição do marco teórico que sustenta a questão de pesquisa que este estudo levanta bem como seus subitens ou desdobramentos oferecendo ainda suporte para aquelas hipóteses. Na próxima seção propõe-se a técnica estatística de análise, a fim de estabelecer possíveis conexões entre as teorias abordadas e os resultados encontrados, expondo as emulações e articulações observadas e em que medida se sustentam as hipóteses propostas.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 – Introdução

O objetivo central deste capítulo é demonstrar como se pretende testar as hipóteses, traduzindo assim as abordagens teóricas em dimensões mensuráveis, a fim de responder oferecer respostas às questões propostas. O capítulo divide-se em 5 partes: a) a apresentação da delimitação do objeto da pesquisa; b) os dados utilizados na pesquisa; c) a operacionalização das variáveis utilizadas; d) as informações sobre o método LOGIT adotado e modelos de análise confeccionados para fins deste estudo; e, e) codificação das variáveis incluídas nos modelos analíticos.

3.2 – Delimitação do Objeto da Pesquisa

O objetivo central desse estudo é analisar a desigualdade de gênero representada pela segregação vertical, a partir de uma interação entre medidas de capital humano, gênero, raça, características da família, como estado civil, filhos. As variáveis educação, idade consideradas medidas de produtividade e as demais, características individuais não produtivas. Assim será possível descrever e analisar os determinantes de ocupação em cargos de autoridade, aplicando-a aos dados do BH *Survey* de 2002.

3.3 – Medição e Coleta de Dados

Os dados utilizados para os testes das hipóteses, foram retirados da Pesquisa da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PRMBH-2002) realizada pelo Departamento de Sociologia e Antropologia e pelo Centro das Pesquisas Quantitativas em Ciências Sociais (CEPEQCS) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG. A unidade de análise no *survey* é o indivíduo, sendo o universo da amostra de 1029 indivíduos da Região

Metropolitana de Belo Horizonte.

O grupo estudado é formado por homens e mulheres considerados PEA – População Economicamente Ativa – com idade entre 18 e 65 anos. Este corte na amostra permite excetuar casos de aposentadoria e parte do período de escolarização. São estes dois os únicos critérios de seleção.

A sub-amostra que foi utilizada para testar as hipóteses reuniram os indivíduos que estivessem enquadrados no universo da produção formal, informal e também desempregados e/ou fora do mercado de trabalho. Conforme o exposto anteriormente, foram preteridos os menores de 18 anos e os maiores de 65 anos, resultando em sub-amostras de aproximadamente 935 indivíduos distribuídos por toda Região Metropolitana de Belo Horizonte.

3.4 – Operacionalização das Variáveis

Toda literatura sobre as desigualdades de gênero e inserção ocupacional, apresentada e discutida neste trabalho, explicita seus pontos de convergências e divergências mas, no conjunto deixam explícito que tanto a renda quanto a inserção ocupacional, estes são afetados de forma multicausal. Propõem-se então, a confecção de modelos explicativos - segundo objetivos específicos -, que contemplem as variáveis que representem as dimensões do capital humano, e abordagens estruturalistas, da segmentação por gênero refletida na segregação, as teorias de gênero e do patriarcado. O intuito é que cada uma, dada a sua importância particular, possa colaborar para a compreensão e explicação da inserção ocupacional entre homens e mulheres na força de trabalho em cargos de autoridade na Região Metropolitana de BH.

Para a consecução dos objetivos desta tese, particularmente nesta seção, o que se faz agora é traduzir as teorias implícitas na problematização acima em variáveis que devem ser observadas em termos de seu comportamento nos dados do BH *Survey* 2002 para a Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Assim, para testar as hipóteses baseadas na teoria do capital humano, iremos: a) Considerar o nível de escolaridade (medido em anos de estudo de 0 a 17 anos ou mais completados) por considerá-la uma dimensão da produtividade; e b) Considerar a idade como *proxy* da experiência por considerá-la também uma dimensão da produtividade no mercado de trabalho.

No caso do teste das hipóteses baseadas nas teorias da segmentação do mercado de trabalho, estruturalistas, feministas e sociológicas de gênero e do patriarcado, iremos: a) Considerar o gênero, a raça; b) Considerar o estado civil (solteiros e casados); c) Considerar os indivíduos que têm filhos.

As variáveis gênero e raça têm grande significado social, bem como estado civil e ter filhos, não apenas por se relacionarem com a dimensão do volume de trabalho doméstico na família, mas também com representações sociais embasadas em concepções sexistas ou naturalizadas dos papéis de gênero na sociedade. O homem, por exemplo, tende a ser visto como provedor, a mulher como cuidadora, e isto reflete no mercado não apenas em termos de suas escolhas, mas também de como são vistos pelos empregadores em termos de suas aptidões e propensões para assumir determinados cargos. Todos estes fatores listados entram nos modelos como dimensões não produtivas do mercado de trabalho.

3.5 – Método Logit, Modelos para a Análise e Codificação das Variáveis

3.5.1 – Método e Modelos Logit de Regressão Multinomial

A metodologia de pesquisa para o desenvolvimento do tema proposto a resposta às questões formuladas pela verificação das hipóteses é realizada por meio de análise de caráter explicativo, com enfoque dentro da abordagem quantitativa.

Para o tratamento estatístico, são confeccionados dois modelos de Regressão

Multinomial Logística (LOGIT)³ demonstraremos a relação de determinação da inserção em cargos de autoridade, com base no gênero, educação, idade e também raça. Esta relação, conforme fora exposto anteriormente, é considerada controlando-se pelas variáveis estado civil e filhos, cujo embasamento teórico também se encontram disponíveis nas teorias derivadas do capital humano (escolha racional e das preferências), mercado de trabalho segmentado, estruturalistas, de gênero e do patriarcado.

Para o teste das hipóteses, escolhemos o método de Regressão Logit Multinomial e a seguir providenciamos uma breve exposição sobre em que consiste esta técnica estatística bem como é realizada sua interpretação, bem como os modelos analíticos.

Para que haja uma melhor compreensão acerca da adoção de modelos de Regressão Logit Multinomial nas ciências sociais e humanas¹³, deixemos claro que sua aplicação deve-se ao fato de que em boa parte dos estudos a variável dependente assume valores discretos, ou categorias ordenáveis, cuja distância entre elas não é conhecida ou mesmo constante¹⁴.

Os modelos de um modo geral precisam ser avaliados, quanto a sua eficácia e também quanto a sua adequação. Primeiramente há que observarmos o coeficiente de determinação ou Pseudo-R², em seguida a significância estatística do modelo ou estatística F. O melhor modelo ou o modelo que melhor se ajusta aos dados está relacionado com a estimativa dos parâmetros que tornem os resíduos próximos de zero o quanto for possível. Testamos então a significância estatística do modelo pela estatística F (varia de - 1 a + 1), que aparece como SIG nos *outputs* do SPSS, testa o papel de todas as variáveis na explicação da variação da variável independente.

A significância do modelo Logit é avaliada pelo rácio de verossimilhança ou pelos testes do Qui-quadrado e Deviance. A sua significância prática é avaliada pelos pseudo-R²

³ - Sobre Modelo de Regressão Logística, ver Levin, Jack (1977) e também os trabalhos de Cox e Snell (1989); Hosmer e Lemeshow (1989); Agresti A. (1990) e Gujarati (2006).

¹³ - Os modelos de Regressão Logit são amplamente utilizados pelas ciências da saúde, nos estudos epidemiológicos, de patologias e na determinação de graus de severidade de doenças, etc., o que deu visibilidade à técnica. Ver trabalhos de Cox e Snell 1989, p.250 e também de Hosmer e Lemeshow, 1989. Sua utilização também se faz presente em estudos de opinião pública que utilizam escalas do tipo *Likert*, ou econômicos na mensuração de previsão de grau-de-risco e de produtividade.

¹⁴ - A técnica de regressão logística tradicional, entretanto, permitia apenas a modelagem de variáveis-resposta binárias, sendo hoje estendido à modelos logísticos multinomiais ou escolhas qualitativas. Ver Gujarati, 2006.

comparando-se o -2 LL de diferentes modelos é possível avaliar qual é o melhor modelo, a saber: aquele que apresenta o menor -2 LL entre eles (HOSMER; LEMESHOW, 2000).

A significância dos parâmetros é inferida pelo teste Wald dado pelo p-valor que deve ser menor que o nível de significância estabelecido para rejeitarmos H_0 . Este teste é semelhante à estatística t que testa o papel de uma única variável na explicação da variação da variável dependente. O intervalo de confiança estabelecido para este estudo é de 95%, logo o p-valor fica sendo: $p \leq 0,05$.

Voltando a questão da modelagem, segundo Hosmer e Lemeshow (1989) a regressão logística relaciona um conjunto de P variáveis independentes X_1, X_2, \dots, X_p a uma variável dependente Y assumindo valores 0 e 1, assim o modelo estima a probabilidade de ocorrência de um evento $Y = 1$, sendo:

$$P(Y = 1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

e, logo,

$$P(Y = 0) = 1 - P(Y = 1) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

Onde β_i são os parâmetros do modelo. A transformação *logit* identificada por $g(x)$ é uma função linear nos parâmetros β_i , contínua e que pode variar de $-\infty$ a $+\infty$ (idem, pp. 216-245). Assim temos:

$$\text{logit}(x) = g(x) = \ln \left[\frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

Ainda secundando Hosmer e Lemeshow (1989), estendendo-se o modelo logístico tradicional binário para variáveis politômicas, a nossa variável resposta Y assumirá três categorias, codificadas como 0,1 e 2. Desse modo, os três níveis da função logit será a razão entre $Y = 1$ e $Y = 0$ e a razão entre $Y = 2$ e $Y = 0$, sendo este último assumido como categoria de base ou referência comparativa para a probabilidade de ocorrência de $X = 1$ e $Y = 2$. Vejamos:

$$g_1(x) = \ln \left[\frac{P(Y = 1)}{P(Y = 0)} \right] = \beta_{10} + \beta_{11}x_1 + \dots + \beta_{1p}x_p$$

$$g_2(x) = \ln \left[\frac{P(Y = 2)}{P(Y = 0)} \right] = \beta_{20} + \beta_{21}x_1 + \dots + \beta_{2p}x_p$$

$$P(Y = 0 | x) = \frac{1}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}}$$

$$P(Y = 1 | x) = \frac{e^{g_1(x)}}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}}$$

$$P(Y = 2 | x) = \frac{e^{g_2(x)}}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}}$$

Estes parâmetros que são estimados por verossimilhança a partir das funções lineares $g(x)$, permitem o cálculo das probabilidades condicionais de ocorrência de cada categoria da variável-resposta Y dado um vetor de observações X (idem, pp. 216-245).

Após a explanação acima, passemos aos modelos analíticos utilizado neste estudo baseado no modelo Logit Multinomial ou de discriminação logística que, como vimos, é

recomendado quando a variável dependente assume mais de duas categorias. Assim, o objetivo é analisar e explicar a probabilidade *a posteriori* de indivíduos acessarem cargos de autoridade comparativamente por gênero, condicional a um conjunto de fatores exógenos. Dito de outro modo, analisar e explicar a probabilidade de acesso a cargos de autoridade em que tal probabilidade é função das características adquiridas produtivas e atribuídas não produtivas, conforme descrito nos modelos abaixo:

Modelo de Regressão Logística Multinomial 1:

$$Y (\text{situação no mercado de trabalho}) = \beta_0 + \beta_1 \text{ sexo} + \beta_2 \text{ raça e/ou cor da pele} + \beta_3 \text{ idade} + \beta_4 \text{ escolaridade} + \beta_5 \text{ estado civil} + \beta_6 \text{ tem filhos} + \varepsilon_i$$

Modelo de Regressão Logística Multinomial 2:

$$Y (\text{situação no mercado de trabalho}) = \beta_0 + \beta_1 \text{ sexo} + \beta_2 \text{ raça e/ou cor da pele} + \beta_3 \text{ idade} + \beta_4 \text{ escolaridade} + \beta_5 \text{ estado civil} + \beta_6 \text{ tem filhos} + \beta_7 \text{ homem casado} + \varepsilon_i$$

O conceito de regressão múltipla é idêntico daquele da análise de regressão simples exceto que duas ou mais variáveis são usadas simultaneamente para explicarem as variações da variável dependente, a saber:

Y = situação no mercado de trabalho subdividida em três categorias, sendo 1 = “trabalha em cargo sem autoridade”, 2 = “trabalha em cargo com autoridade” e 3 = “não trabalha”, estabelecida como categoria de base $g_3(x) = 0$.

β_0 é um intercepto

$\beta_{1,2,\dots,i}$ é o coeficiente de inclinação

ε_i é um resíduo para a i -ésima observação

O intercepto que assume um determinado valor para a variável dependente quando

todas as variáveis independentes são iguais a zero. A estimação dos betas parciais nos dá a variação na variável dependente para uma variação em uma unidade na variável independente.

Em relação ao coeficiente de inclinação, ele pode ser descrito como o movimento na variável dependente para uma variação de uma unidade na variável independente, é a “elasticidade” da variável dependente com respeito à variável independente.

A fórmula que mede o acréscimo ou incremento percentual de uma unidade da variável independente na variável dependente é a seguinte:

$$[\text{Exp}(\beta) - 1] * 100$$

Os coeficientes são expressos em rácios (*odds ratio*), que nos indicam o impacto da probabilidade de um acontecimento, em relação à categoria alternativa. As probabilidades são calculadas em função da categoria assumida como referência ou base, para todas as comparações entre as categorias. Assim, de posse dos percentuais, provemos uma análise inferencial quanto a probabilidade de se estar ocupado em cargo de autoridade em relação a estar desocupado e estar ocupado em cargo sem autoridade em relação, mais uma vez, a estar desocupado que é a nossa categoria eleita como base. Sua significância estatística dada pelo teste Wald, deve ser de 0,05 % uma vez que adotou-se o intervalo de confiança de 95%¹⁵.

3.6 – Codificação das Variáveis

A partir destes modelos confeccionados para os objetivos deste estudo, são estimados os efeitos dos vetores de variáveis independentes sobre a probabilidade comparativa entre homens e mulheres de acessarem cargos de autoridade no mercado de trabalho da Região

¹⁵ - Por Intervalo de Confiança (IC) entenda-se como correspondendo a uma faixa de valores da estatística usada como estimador, dentro da qual há uma probabilidade conhecida de que o verdadeiro valor do parâmetro esteja ali contido, tratando-se assim de uma estimação por intervalo. Tecnicamente falando, o nível de confiança ou p-valor nos diz se, no caso, podemos estar 95% confiantes da cobertura do verdadeiro valor do parâmetro.

Metropolitana de Belo Horizonte, para se analisar e estabelecer um paralelo com a questão de gênero.

Para o tratamento e análise dos dados, utilizamos como suporte estatístico o programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 13.0. Para atingir os objetivos do estudo, os dados quantitativos são analisados segundo os procedimentos e técnicas acima descritas que em combinação vem otimizar a metodologia. O procedimento baseia-se na confecção de dois modelos de regressão logística multinomial (LOGIT) cujas especificações foram explanadas no tópico anterior. A partir dos dados, definimos as variáveis dependente, independentes e de controle que foram formuladas e dispostas da seguinte forma:

3.6.1 – Variável Dependente

A variável dependente, também chamada de variável resposta, é a “situação no mercado de trabalho” dada pela ocupação em um cargo de autoridade ou não no mercado de trabalho e é representado pelas seguintes categorias: trabalha em cargo s/autoridade = 1; trabalha em cargo c/autoridade = 2; e não trabalha = 3.

A variável autoridade surge a partir de um recode de variáveis que se referem a cargos de direção/supervisão onde os trabalhadores “participam das decisões financeiras da empresa na ocupação principal”, “demitem ou contratam pessoas na ocupação principal” e/ou “supervisionam as tarefas na ocupação principal” e recebe o código de Empregado em cargo de autoridade, para os demais sem função de autoridade são categorizados como “funcionários em cargos sem autoridade” ou “empregado em cargo sem autoridade” e aqueles que não desempenhavam ou não desempenham função de nenhum dos dois tipos que são agrupados na categoria desempregado. Todos os estratos provêm da variável “situação de trabalho no trabalho principal”.

3.6.2 – Variáveis Independentes

As variáveis independentes ou explicativas que são o nosso foco de análise são:

A- gênero (sexoindi) codificada de forma binária, sendo 1 = masculino e 0 = feminino;

B- Raça e/ou cor da pele (raçaindi), como variável dicotômica branco = 1 e não branco = 0, sendo que esta última categoria agrupa negros, pardos e outros, ambas de significado social sendo que a primeira é nossa principal variável de teste;

C- idade do indivíduo (idadecen) que é uma variável contínua que vai de 18 a 65 anos, conforme o corte amostral;

D- Escolaridade (anosest) referindo a quantidade de anos de estudos completados e que vai de 0 a 17 anos ou mais, sendo esta última a principal *proxie* do capital humano.

3.6.3 – Variáveis de Controle

As variáveis utilizadas para controle são as seguintes:

E - Estado civil (esticiv), também uma variável codificada de forma dicotômica onde 0 = solteiro e 1 = casado. Na categoria casado, encontram-se aqueles indivíduos que são casados somente no civil, somente no religioso e as uniões consensuais e reunidos aos solteiros estão os solteiros mesmos e também desquitados, divorciados e viúvos.

F - Tem filhos (temfilh) é uma variável dicotômica, sendo 0 = tem filhos e 1 = não tem filhos;

G- Termo interativo entre sexo e estado civil (estcsexo), uma variável dicotômica para sexo = 1 e estado civil = 1. Esta variável foi concebida desta forma para mensurar o efeito de interação entre ser do sexo masculino e estado civil casado sobre a variável dependente cargo de autoridade.

As variáveis referentes às características individuais produtivas no presente estudo

seriam idade (como proxy de experiência, tempo de (no) trabalho – *seniority* -), educação, que corresponderiam a teoria do capital humano. À educação corresponderia a escolaridade completada. A experiência seria a média do número de anos dos respondentes em inserção no mercado de trabalho (*Seniority*), entretanto esta informação não consta no banco de Dados do *BH Survey*, sendo a própria idade do respondente utilizada como *proxy*.

Para contemplar a dimensão da família usarei a variável “tem filhos” como *dummy* = 1 para sem filhos e 0 para com filhos. O objetivo para a inclusão desta variável é que nas análises se possa ter alguma referência quanto a dimensão da responsabilidade para com a casa, sua manutenção em termos de provimentos e também do volume de tarefas domésticas, que como vimos na literatura pertinentes de gênero e até abordagens econômicas, estas sugerem um impacto sobre o mercado de trabalho.

A variável “estado civil” vem com esta mesma proposta analítica de aferição sobre a relação entre casa e trabalho. Assim, estas duas variáveis, resguardadas as devidas proporções, refletem em certa medida, as responsabilidades domésticas e ainda possibilitam ter uma “noção” do “quantum” de responsabilidade financeira tem os indivíduos da amostra.

Estas variáveis têm um importante significado social, e permitem, ainda, aferições sobre a responsabilidade com provimentos para a manutenção da casa e filhos, do aporte de bem estar necessário e até mesmo do tipo de exposição à vulnerabilidade social. Estas características são indicadores que fazem pressupor uma maior probabilidade de obtenção de melhores colocações e salários, inclusive de disposição para se correr risco. Estas variáveis têm implicações sobre a possibilidade de se fazer carreira, fenômeno que tem se mostrado diferenciado segundo uma divisão sexual do trabalho dentro de casa, para homens e mulheres, e que é agravado pelo fato de se ser casado e com filhos, principalmente menores e em maior número.

Assim o termo interativo que reúne sexo e estado civil, que aparece nos modelos de regressão multinomial é uma “junção” destas variáveis já aplicadas separadamente ao modelo, mas com função específica, pois o que se pretende medir – conforme explicado anteriormente - é o impacto de ser homem e casado.

Em suma, o objetivo da inclusão deste termo interativo é verificar se é possível dizer

que há uma tendência do mercado em privilegiar o homem casado. por considerá-lo um provedor com responsabilidades maiores que os homens solteiros. Há o intuito também de o fazê-lo também em função dos estereótipos de gênero, que podem informar ao mercado que este qualificativo, o de provedor, é um indicador de sua socialização e desempenho em cargos de autoridade, cargos para os quais o homem teria uma inclinação “natural” segundo o essencialismo de gênero.

Finalizando, com base na literatura revista, as variáveis escolhidas para a composição do modelo estão relacionadas com as seguintes abordagens: teoria do capital humano, do mercado segmentado, estruturalistas, de gênero e do patriarcado. Vale ressaltar que algumas dimensões - principalmente aquelas mencionadas pelas teorias do mercado de trabalho segmentado¹⁶ - não são contempladas nas análises. As variáveis aqui expostas alcançam apenas aquelas dimensões onde se encontram o ponto de convergência das teorias, a saber: educação, idade, importadas das teorias do capital humano e não negadas em termos de sua importância relativa nas abordagens sobre desigualdades no mercado de trabalho.

Outro conjunto de variáveis como estado civil, filhos, consideradas importantes em seu potencial explicativo. Isso porque tanto as teorias críticas do capital humano, da segmentação, estruturalistas, de gênero e do patriarcado, concordam que com a insuficiência explicativa de atributos produtivos para as variações de alocação e renda no mercado de trabalho. Estas mesmas abordagens sinalizam, ainda que timidamente, para o peso relativo das características pessoais para a compreensão do fenômeno da desigualdade.

É importante ressaltar que as teorias derivadas do capital humano, que são as abordagens da escolha racional e das preferências trazem significativa contribuição analítico-explicativa como é o caso das perspectivas críticas do capital humano. Ambas foram consideradas na revisão teórica, mas não foram traduzidas para uma observação direta ou dimensão tangível, o que requereria um nível de informação e detalhamento que não está disponível na fonte desta pesquisa, além de fugir aos objetivos do estudo. Este trabalho também não se ocupa da trajetória, da seleção ou mesmo das escolhas dos indivíduos, mas de

¹⁶ - Variáveis que contemplam a origem sócio-econômica da família (educação, trabalho e renda), psicossociais, da estrutura do mercado de trabalho (o setor, se formal ou informal, tempo de trabalho e no trabalho, nível tecnológico, características do sindicato) e até o processo de seleção e envolvimento dos indivíduos com redes sociais. Uma boa parte destes apontamentos em suas respectivas abordagens sendo apresentados no referencial teórico.

suas chances probabilísticas no que tange a sua situação no mercado de trabalho.

O quadro a seguir expõe de forma detalhada as variáveis utilizadas nos modelos de regressão logística multinomial, sua relação com a variável dependente, o sentido dessa relação, ou seja, sua situação analítica dentro do modelo bem como sua filiação às abordagens teóricas.

Quadro 1 – Variáveis utilizadas para a estimação dos modelos de Regressão Logística Multinomial 1 e 2.

	Dimensão	Variável Dependente			
	Situação no Mercado de Trabalho	1- trabalha em cargos/autoridade			
		2- trabalha em cargo de autoridade			
		3- Não trabalha			
Abordagem	Dimensões	Variáveis Independentes	Definição	Parâmetros	Sinal Esperado
Teoria do Mercado Segmentado, Estruturalistas, de Gênero e do Patriarcado	Atributos não Produtivos	Gênero	sexoindi	X_1	<
		Raça	raçaindi	X_2	<
Teoria do Capital Humano	Atributos Produtivos	Educação	anosest	X_3	>
		Idade	idadecen	X_4	<

Teorias do Mercado Segmentado, Estruturalistas, do Gênero e do Patriarcado	Atributos não Produtivos (variáveis de controle)	Estado Civil	esticiv	X ₅	<
		Tem Filhos	temfilh	X ₆	<
		Homem Casado	estcsexo	X ₇	>

Fonte: Elaborada pela autora.

Os sinais atribuídos às variáveis apresentadas no Quadro 1, estão indicando quais são os sentidos das relações esperados destas variáveis de controle e independentes com a variável dependente acesso a cargos de autoridade. A começar pelos atributos produtivos, observa-se que no tocante a educação e idade, para a primeira espera-se uma relação diretamente proporcional, indicando que quanto maior for o nível educacional a contribuição seja positiva para o acesso a uma ocupação de autoridade e maior a probabilidade.

No tocante a Idade, espera-se uma relação inversamente proporcional, uma vez que com o aumento da idade diminui o potencial em termos de habilidades cognitivas, de aprendizagem e etc., conforme explicitado anteriormente na abordagem teórica. A idade somente contribui positivamente até certo ponto, esta relação não pode ser descrita por uma “reta”, mas por uma “curva”. Há outros motivos de ordem discriminatória também para que tal ocorra, o fato é que a variável idade também não foi trabalhada neste estudo para captar uma relação quadrática com o acesso a um cargo de autoridade.

Em relação à dimensão dos atributos não produtivos, como é o caso do estado civil, filhos, que se espera tenham relações inversamente proporcionais. Isto porque ser solteiro (a) em relação a ser casado (a), ter ou não filhos, conforme visto anteriormente nas abordagens sobre os determinantes da desigualdade no mercado de trabalho, diminui ou aumenta a probabilidade do indivíduo para fazer carreira, participar de promoções no emprego, etc. Estas possibilidades competitivas ficam em certa medida, conforme vimos, condicionadas ao gênero, daí aquelas serem variáveis de controle.

A vivência experimentada em termos da relação casa e trabalho são bem diferentes para homens e mulheres. Eles não compartilham das experiências na mesma proporção, as cobranças, expectativas, reconhecimento e recompensas não são equivalentes da competência necessariamente, mas obedientes a níveis de informações culturais e institucionais cujas representações sugerem uma divisão sexista do trabalho remunerado ou não. A correlação de forças também em termos de concepção do poder e autoridade refletem condições e vivências muito particulares ou particularizadas pela mediatização da concepção de gênero. Questões como estas também já foram amplamente discutidas, não somente pelas teorias feministas de gênero ou do patriarcado bem como pelas abordagens da escolha racional e das preferências.

Resta então dizer, que tanto para a variável sexo quanto para a variável raça, ambas variáveis explicativas, espera-se uma relação inversamente proporcional. Segundo as várias abordagens, do mercado segmentado até de gênero e do patriarcado, estas refletem condições particulares que se tornam desvantagens reduzindo e/ou limitando as possibilidades as possibilidades dos indivíduos no mercado de trabalho. Isto ocorrendo à despeito de suas características produtivas. Vale ressaltar que gênero e raça dizem respeito à diferenças atribuídas que na vida social, na convivência cotidiana e no mercado de trabalho acabam por traduzirem-se em desigualdades.

Propositadamente a explicação sobre a inserção do termo interativo (homem-casado) no modelo ficou por último. Espera-se uma relação positiva ou diretamente proporcional, uma vez que, a partir das análises de gênero e do patriarcado principalmente, vê-se que os homens tendem a serem recompensados por serem vistos primeiro como candidatos naturais ao poder e mais desejáveis à esfera pública, aos negócios de um modo geral. Em segundo lugar pode-se citar as representações sócio-culturais e até institucionais que prefiguram na maioria das sociedades que é de homem provedor do lar e cujos qualificativos pessoais, força, virilidade, racionalidade, etc, são vistos como indicadores de desempenho no mercado de trabalho para o exercício de cargos de autoridade entre outros.

Em contrapartida as mulheres, na maioria das vezes, são vistas como colaboradoras do orçamento doméstico, cujas características psicológicas e sociais as colocariam em contato com trabalhos similares àqueles por elas desempenhados no ambiente doméstico, cuidados pessoais e com o outros, cuidados com crianças e idosos, com seus parceiros, tarefas

domésticas onde os homens podem aparecer como colaboradores apenas.

Pensando este sistema de posições naturalizado é que o termo interativo foi concebido e introduzido no segundo modelo multinomial ou de discriminação logística.

3.7 – Limitações do Método

Para efeito de otimização metodológica são controladas apenas aquelas variáveis mencionadas na literatura existente e que tenham relação direta com o estudo proposto. São elas avaliadas em função do tempo, observadas, comparadas e medidas estabelecendo-se relação de determinação e de causalidade, probabilísticas - quando houver a possibilidade e disponibilidade de informações para tal – de forma acordada à abordagem sociológica, segundo a qual, não se pode determinar a causa última de um fenômeno que, também neste caso em particular, é multicausal, bem como não podem ser identificadas as motivações pessoais ou atitudes discriminatórias, o que demandaria uma pesquisa em profundidade.

Igualmente, contamos com recursos e dados que permitem, guardadas as devidas proporções, uma análise robusta quanto aos determinantes de recompensas monetárias e de *status* para os indivíduos da amostra que representa o conjunto da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Alguns impasses que dizem respeito a limitações analíticas foram anteriormente mencionados, tais como a ausência de informação sobre o tempo de/no trabalho, e sobre a idade e/ou número de filhos para cada pesquisado residente no domicílio. Entretanto, afora as limitações acima, a proposta de estudo justifica-se, tendo em vista a sua relevância já mencionada anteriormente.

3.8 – Reflexões Finais

Nesse capítulo encerramos as apresentações das variáveis utilizadas na pesquisa referentes às abordagens do mercado segmentado, estruturalistas, do capital humano,

derivadas e críticas, bem como as teorias sociológicas de gênero e do patriarcado.

Vimos como o método LOGIT Multinomial atende às necessidades e expectativas desse estudo bem como seu funcionamento e interpretação. Prestamos ainda esclarecimentos acerca dos modelos confeccionados para os testes de hipóteses e o sentido das relações entre as variáveis independentes, de controle e dependente aqui propostas.

No próximo capítulo veremos os testes de hipóteses mediante a interpretação dos coeficientes e níveis de significância dos parâmetros adotados. Entretanto, antes das análises da estatística inferencial baseada na abordagem multinomial, passaremos a uma apresentação descritiva de nossa sub-amostra para em seguida procedermos com as análises dos modelos propostos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 – Introdução

Neste capítulo veremos as análises sobre a população da Região Metropolitana de Belo Horizonte baseadas em abordagens quantitativas, divididas em duas etapas. Na primeira seção, apresentaremos uma descrição do perfil da população a partir da subamostra, em termos de gênero, raça e/ou cor da pele, idade, escolaridade e rendimentos médios e inserção ocupacional. A segunda seção traz uma análise mais robusta amparada pela estatística inferencial cujos resultados são obtidos com base em modelos de Regressão Logística Multinomial.

4.2 – Perfil da sub-amostra da População da Região Metropolitana de Belo Horizonte

Em nossa amostra de 935 indivíduos encontramos 51,6% de mulheres e 48,4% de homens, sendo 69,8% declarados não brancos e 30,2% declarados brancos. Nas tabelas abaixo temos a informação sobre as médias de escolaridade e renda por gênero e raça e idade.

Tabela 1 – Distribuição das médias de idade, escolaridade e renda por gênero da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Gênero	Idade	Escolaridade	Renda R\$
Feminino	36,97	8,25	780,30
Masculino	36,14	8,45	1.093,40
Total	36,57	8,34	958,39

Fonte: CEPEQCS/UFMG. BH Survey 2002. Dados trabalhados pela autora

A estatística descritiva expressa na tabela acima nos trás informação acerca de uma população relativamente madura. As médias de escolaridade e renda dos grupos feminino e masculino nos chamam atenção pela proximidade e também pela distância relativa no que tange ao rendimento, quase R\$ 300,00 de diferença. Vejamos a situação quando se considera a dimensão de raça e/ou cor da pele.

Tabela 2 – Distribuição das médias de idade, escolaridade e renda por raça e/ou cor da pele da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte

Raça	Idade	Escolaridade	Renda R\$
Não Brancos	36,13	7,69	804,70
Brancos	37,40	9,91	1.363,07
Total	36,51	8,36	962,22

Fonte: CEPEQCS/UFMG. BH Survey 2002. Dados trabalhados pela autora

A partir dos dados acima, o elemento a ser sublinhado continua a ser a renda. A média de idade é equivalente para os grupos aqui discriminados por brancos e não brancos, próxima o bastante da média geral da amostra. No tocante a média de escolaridade, esta se apresenta maior para os bancos acompanhados pela renda que também é maior para este grupo.

Na tabela seguinte, obtemos informação quanto à distribuição dos indivíduos da amostra por situação no mercado de trabalho por gênero e raça e/ou cor da pele.

Tabela 3 – Distribuição de indivíduos da amostra da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte, segundo o gênero e a raça e/ou cor da pele

Situação no mercado de Trabalho	Gênero			
	Masculino		Feminino	
	% Brancos	% Não Brancos	% Brancos	% Não Brancos
Trabalha em cargo sem autoridade	47,21	59,1	37,0	50,5
Trabalha em cargo de autoridade	27,6	18,6	14,3	5,6
Não Trabalha	25,2	22,3	48,7	43,9
Total	100	100	100	100

Fonte: CEPEQCS/UFMG. BH Survey 2002. Dados trabalhados pela autora

O ponto a ser sublinhado na tabela acima, é a comparação entre brancos e não brancos para os grupos masculino e feminino em termos de sua situação no mercado de trabalho conforme a variável é categorizada. Interessa-nos a forma como eles se distribuem ao longo dessas categorias de acordo com suas características individuais.

De acordo com os dados, destacando-se a categoria “trabalha em cargo de autoridade” a participação nesta “fatia” do mercado de trabalho tem um componente de raça, posto que o percentual de não brancos é menor tanto no grupo masculino quanto no grupo feminino,

18,6% e 5,6% respectivamente.

É notável também o componente de gênero, uma vez que os menores percentuais se encontram no grupo feminino, sendo brancos com 14,3% e não brancos com 5,6%. Entretanto, se forem considerados tanto o gênero quanto a cor da pele ou raça, os dados observados nos autorizam dizer que, o acesso a cargos de autoridade é “menos provável” para a mulher e principalmente se ela não for branca, isto mais que para o homem negro. Embora frágil esta estatística reforça a discussão que vem sendo feita quanto ao acesso a cargos de autoridade e o peso relativo das características individuais.

4.3 – Determinantes da Inserção em cargos de Autoridade para a População da Região Metropolitana de Belo Horizonte

Até o presente momento o que se fez foi apresentar as características da amostra e reforçar a escolha das variáveis explicativas e de controle que foram incluídas no modelo de regressão logística multinomial. Este segundo passo é que dará maior sustentação e robustez às discussões e questões levantadas, trata-se da estatística inferencial, permitindo aferições acerca das probabilidades de acesso a cargos de autoridade considerando-se o peso relativo de cada parâmetro adotado.

Primeiramente, será feita a avaliação do modelo em termos de sua eficácia e adequação, estas informações são obtidas a partir do Deviance¹⁷, Pseudo R-square que são uma espécie de coeficiente de determinação (R^2) medida esta, cuja regra básica é que quanto maior o valor melhor será o ajuste. O valor obtido referente ao Nagelkerke, está contido em uma intervalo que varia de 0 a 1 conforme a figura abaixo.

¹⁷ - Deviance: indica se o modelo estimado pode ser útil na discriminação, neste caso específico, das 3 categorias referentes à situação no mercado de trabalho (1 = trabalha em cargo sem autoridade; 2 = trabalha em cargo com autoridade; e 3 = não trabalha, que é a categoria de base dos modelos). A estatística qui-quadrado é a diferença de -2 log-verossimilhança entre o modelo final e um modelo reduzido. O modelo reduzido é formada pela omissão de um efeito no modelo final. A hipótese nula é a de que todos os parâmetros do efeito que são 0.

Figura 1- Ajuste do Modelo 1 de Regressão Logística Multinomial, *output* do software SPSS 13.0 para dados do BH Survey 2002.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	1707,624			
Final	1530,297	177,327	12	,000

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,176
Nagelkerke	,204
McFadden	,098

Likelihood Ratio Tests				
Effect	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	1685,513	155,216	2	,000
ANOSEST	1593,351	63,054	2	,000
SEXOINDI	1596,705	66,408	2	,000
RAÇAINDI	1539,293	8,996	2	,011
ESTCIV	1536,818	6,521	2	,038
IDADECEN	1550,767	20,470	2	,000
TEMFILH	1530,542	245	2	,885

De acordo com a figura 1 podemos afirmar que o modelo é estatisticamente significativo¹⁸ e pelo valor encontrado para o Nagelkerke de 0,204, embora esteja mais próximo de valores mais baixos em relação ao intervalo entre 0 e 1, vale ressaltar que para a área das ciências sociais o modelo apresenta boa habilidade preditiva.

Com relação às estimativas dos parâmetros, testamos a significância estatística dada pelo p-valor do teste Wald¹⁹ que, para o estudo em questão deve ser menor ou igual a 5% (p-valor $\leq 0,05$). Vejamos como ficaram as estimativas em termos das probabilidades e níveis de significância na tabela abaixo.

TABELA 4- Coeficientes de Regressão Logística Múltipla – Probabilidades de estar ocupado em cargo de autoridade e sem autoridade do Modelo 1

SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	VARIÁVEIS	B	SIG	EXP (B)	%
Trabalha em cargo <u>sem</u> Autoridade	A- Gênero	0,76	* 0,000	2,401	1,40
	B- Raça e/ou cor da pele	-0,391	* 0,022	677	-1,68
	C- Idade	-0,028	* 0,000	972	-1,97
	D- Escolaridade	0,023	0,222	1,023	2,3
	E- Estado Civil	0,182	0,279	1,200	20,0
	F- Tem Filhos	-0,009	0,842	991	-1,99

¹⁸ - O teste de significância estatística da Regressão Logística é o teste de verossimilhança, a H_0 é de que pelo menos um dos parâmetros β_{ij} é $\neq 0$, exceto os interceptos-parâmetros β_{i0} .

¹⁹ - Para de significância estatística individual dos parâmetros β_{ij} , utiliza-se a estatística wald, onde H_0 é de que o particular coeficiente entre $\beta_{ij} = 0$. Wald é o quadrado da razão entre a estimativa de máxima verossimilhança para o coeficiente e seu respectivo erro padrão (EP), cuja distribuição é assintoticamente qui-quadrado com 1 único grau de liberdade.

	CONSTANTE	-0,221	0,279	-	-
Trabalha em cargo <u>com</u> Autoridade	A- Gênero	1,740	* 0,000	5,696	4,70
	B- Raça e/ou cor da pele	0,175	0,466	1,191	19,1
	C- Idade	-0,004	0,733	0,996	-1,99
	D- Escolaridade	0,203	* 0,000	1,225	22,5
	E- Estado Civil	0,759	* 0,012	2,136	1,14
	F- Tem Filhos	-0,100	0,747	0,904	-1,90
	CONSTANTE	-4,016	0,000	-	-

FONTE: CEPEQCS/UFMG. BH Survey 2002. Dados trabalhados pela autora

* $p \leq 0,05$, sig. à 5%

-2 LOG LIKELIHOOD 1530,297, Chi-Square = 177,327, N= 935

De acordo com os dados acima expostos, as únicas variáveis a apresentarem significância estatística foram gênero, raça e/ou cor da pele, idade, escolaridade e estado civil. Assim, a partir da amostra analisada, formada por 935 indivíduos da Região Metropolitana de Belo Horizonte, selecionados através da variável situação no mercado de trabalho, os resultados nos autorizam dizer que as possibilidades do indivíduo ocupar um cargo de autoridade e sem autoridade, em relação a estar desempregado, são alteradas pelas variáveis do modelo 1, da seguinte forma:

A- Quanto a análise da variável dicotômica gênero, observa-se a grande influência deste fator na determinação das possibilidades ocupacionais do indivíduo, visto que o fato de um indivíduo ser do sexo masculino aponta que este tem 1,40 % de chances a mais de estar ocupado em um cargo sem autoridade a estar desempregado em relação às mulheres, levando-se em conta as variáveis contidas no modelo. A variável gênero se mostrou altamente significativa ao nível de 5%, apresentando uma relação positiva entre gênero e o acesso a uma ocupação mesmo sem autoridade em relação a não estar trabalhando.

Quando são considerados os cargos com autoridade, a probabilidade de um homem ocupar um cargo de autoridade em relação a estar desempregado são incrementadas passando a 4,70% em relação às mulheres. Esta relação além de mostrar-se significativa ao nível de 5% e positiva, deixa claro que o peso do gênero é maior sobre os cargos de autoridade para os quais ser homem aumenta significativamente as probabilidades de acesso, independentemente de outros fatores como a escolaridade, a idade, cor da pele e etc.

B- Na observação do resultado da variável dicotômica raça e/ou cor da pele, é possível afirmar que o fato do indivíduo estar categorizado como branco diminui em 1,68% as chances deste estar ocupado em um cargo sem autoridade a estar desempregado em relação aos não brancos. No caso de cargos com autoridade, a cor da pele não se mostrou estatisticamente significativa para o acesso em relação a não estar empregado.

Entretanto, vale ressaltar que, a variável raça e/ou cor da pele só se mostrou estatisticamente significativa ao nível de 5% na primeira equação (trabalha em cargo sem autoridade em relação a estar desocupado). Na segunda equação, que considera os cargos de autoridade, não houve significância estatística dentro do intervalo acordado.

Isto demonstra a influência das correntes teóricas estruturalistas, que indicam a existência de fatores anteriores ao processo educacional individual que possuem influência significativa na determinação das possibilidades ocupacionais, sendo o gênero e a cor da pele fatores relevantes na alocação e situação no mercado de trabalho.

C- A relação da idade com a probabilidade do indivíduo estar ocupado em cargo de autoridade, segundo os dados nos mostram que para os cargos sem autoridade, a cada aumento em uma unidade na idade, diminui em média 1,97% a probabilidade de estar ocupado em relação a estar desempregado.

Esta variável também se mostrou estatisticamente significativa ao nível de 5% apenas na primeira equação (trabalha em cargo sem autoridade em relação a estar desocupado), não sendo na segunda equação que considera o acesso a cargos de autoridade. A relação entre a idade do indivíduo e o acesso a um cargo sem autoridade em relação a não trabalhar, mostrou-se positiva até certo ponto, apontando para o fato de que para cargos mais elevados a idade

conta negativamente²⁰ conforme fora visto a partir da literatura revista.

D- Com relação à educação total do indivíduo, aferida através dos anos de estudo bem sucedidos, não se mostrou estatisticamente significativa ao nível de 5%. Entretanto, para os cargos com autoridade, onde se constatou que o incremento em termos de investimento na educação, a cada aumento em uma unidade, para a probabilidade de o indivíduo estar ocupado em cargo de autoridade a estar desempregado é de 22,5%.

Como se observa, os dados autorizam dizer a maior importância da educação está relacionada a cargos de autoridade. Esta relação é positiva e estatisticamente significativa para o acesso a cargos de autoridade em relação a não estar trabalhando, comparativamente a indivíduos com menores investimentos educacionais.

Os resultados confirmam a importância da Teoria do Capital Humano que atribui ao sucesso na escalada ocupacional a um maior investimento em educação, ressaltando que esta corrente teórica associa este elemento a fatores como: treinamento profissional, investimento em saúde, experiência profissional, nutrição, etc.

E- Para a variável que representa no modelo confeccionado a dimensão das responsabilidades ou constrangimentos domésticas, o estado civil dos indivíduos, pode-se observar que para os casados as chances de ocupar em um cargo com autoridade a estar desempregado é maior a mais que para os solteiros. No caso dos primeiros estas chances são acrescidas em 1,14% em relação a estar desempregado. A relação entre estado civil e ocupação mostrou-se positiva, e estatisticamente significativa ao nível de 5% na segunda equação que considera os cargos com autoridade.

F- Com relação a ter filhos, para os cargos com ou sem autoridade não houve significância estatística a não estar trabalhando por parte de indivíduos com filhos em relação àqueles sem filhos.

²⁰ - Lembrar da relação quadrática entre a idade e a probabilidade do indivíduo ter maiores possibilidades ocupacionais somente até certo ponto. Segundo NEVES e FERNANDES, (1999) o indivíduo sofre perda das habilidades cognitivas com o aumento da idade o que gera dificuldades de treinabilidade, consequentemente, refletindo em suas oportunidades no mercado formal.

Figura 2- Ajuste do Modelo 2 de Regressão Logística Multinomial, *output* do software SPSS 13.0 para dados do BH Survey 2002.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	1707,624			
Final	1522,471	185,154	14	,000

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,183
Nagelkerke	,212
McFadden	,102

Likelihood Ratio Tests				
Effect	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	1655,783	133,313	2	,000
ANOSEST	1585,848	63,377	2	,000
SEXOINDI	1535,165	12,695	2	,002
RAÇAINDI	1531,305	8,834	2	,012
ESTCIV	1524,347	1,877	2	,391
IDADECEN	1545,681	23,211	2	,000
TEMFILH	1522,750	,280	2	,870
ESTCSEXO	1530,297	7,826	2	,020

Conforme os dados da figura acima nos autoriza dizer, a introdução do termo interativo sexo com estado civil (estcsexo) que se refere à homem casado, melhorou o ajuste do modelo. O modelo continua estatisticamente significativo e o valor do Nagelkerke aumentou de 0,204 para 0,212, ou seja a habilidade preditiva do modelo melhorou em relação

ao modelo 1 e continua boa. Na tabela abaixo temos a apresentação e leitura dos coeficientes, probabilidades e os respectivos níveis de confiança.

TABELA 5- Coeficientes de Regressão Logística Múltipla – Probabilidades de estar ocupado em cargo de autoridade e sem autoridade do Modelo 2

SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	VARIÁVEIS	B	SIG	EXP (B)	%
Trabalha em cargo <u>sem</u> Autoridade	A - Gênero	0,426	0,058	1,531	53,1
	B- Raça e/ou cor da pele	-0,377	* 0,028	0,686	-1,69
	C- Idade	-0,031	* 0,000	0,970	-1,97
	D- Escolaridade	0,025	0,198	1,025	2,5
	E- Estado Civil	-0,125	0,542	0,883	-1,88
	F- Tem Filhos	-0,012	0,790	0,988	-1,99
	G- Homem Casado	0,852	* 0,007	2,343	1,34
	CONSTANTE	-0,079	0,710	-	-
Trabalha em cargo <u>com</u> Autoridade	A - Gênero	1,263	* 0,001	3,535	2,54
	B- Raça e/ou cor da pele	0,196	0,415	1,217	21,7
	C- Idade	-0,007	0,545	0,993	-1,99
	D- Escolaridade	0,204	*0,000	1,227	22,7
	E- Estado Civil	0,413	0,306	1,512	51,2
	F- Tem Filhos	-0,102	0,742	0,903	-1,90
	G- Homem Casado	0,856	0,080	2,353	1,35
	CONSTANTE	-3,842	0,000	-	-

FONTE: CEPEQCS/UFMG. BH Survey 2002. Dados trabalhados pela autora

* $p \leq 0,05$, sig.à 5%

-2 LOG LIKELIHOOD 1522,471, Chi-Square = 185,154, N= 935

Como é possível observar, à partir da interpretação do coeficientes e seus respectivos níveis de significância estatística, que no modelo 2 as possibilidades do indivíduo estar ocupado em cargos de autoridade no mercado formal de trabalho, são alteradas através das variáveis inclusas da seguinte forma:

A- Quanto à análise da variável dicotômica gênero, houve mudança em relação à influência deste fator na determinação das possibilidades ocupacionais do indivíduo em cargos sem autoridade em relação a estar desocupado, visto que o fato de um indivíduo ser homem lhe confere 53,1% a mais de chance que as mulheres, levando-se em conta as variáveis contidas no modelo. Entretanto a significância estatística foi apenas próxima de 5%.

Para a ocupação em cargos de autoridade comparando-se estar desocupado, ser homem faz o indivíduo ter suas chances acrescidas em 2,54% em relação às mulheres, sendo que para esta categoria houve significância estatística ao nível de 5%

B- Na observação do resultado da variável dicotômica raça e/ou cor da pele, é possível afirmar que o fato do indivíduo estar categorizado como branco diminui em 1,69% suas chances de estar ocupado em cargo sem autoridade a estar desocupado em relação ao grupo não branco. O que se observa a partir dos dados é que para a ocupação de cargos de autoridade não houve significância estatística à 5%.

C- Em relação a idade⁴, os dados apontam que a probabilidade do indivíduo estar ocupado em cargo sem autoridade a estar desocupado é diminuída em 1,97% em média para mais velhos em relação aos mais novos. Para esta categoria o coeficiente se mostrou estatisticamente significativo a 5%. O mesmo não ocorrendo para a ocupação de cargos de autoridade, de acordo com os dados produzidos, a relação não é estatisticamente significativa.

D- No tocante à educação, de acordo com os dados pode-se afirmar, que o incremento em educação aumenta em 22,7% a probabilidade do indivíduo estar ocupado em cargo de

⁴ - Ver NEVES e FERNANDES, (1999).

autoridade a estar desocupado em relação àqueles que contam com menores níveis educacionais. Para cargos com autoridade, a educação mostrou incrementar mais as probabilidades quanto maior for o nível educacional, uma relação positiva e estatisticamente significativa. Este dado mostra que a educação se liga mais aos estratos ocupacionais mais altos, porque relacionadas à maiores exigências e também à sistemas de recompensas que conferem maior *status* e conseqüentemente maiores rendimentos.

E- Para a variável que representa o estado civil dos indivíduos, em nenhuma das duas equações mostrou-se estatisticamente significativa.

F- Com relação a ter filhos vimos que a probabilidade de estar ocupado em cargo com e sem autoridade a não estar trabalhando, esta variável não resultou estatisticamente significante a nível de 5% em nenhuma das equações do modelo 2, contrariando as expectativas quanto a uma relação entre responsabilidades domésticas e carreira no trabalho.

G- Quanto ao efeito da variável criada à partir da interação entre gênero masculino e estado civil casado, seu efeito em termos de probabilidade de estar ocupado em cargo sem autoridade a estar desocupado, é acrescida em 1,34% em relação à mulheres e solteiros, relação esta que se mostrou positiva e significativa ao nível de 5%, dentro das expectativas. Na ocupação de cargos de autoridade a estar desocupado, entretanto, os coeficientes não se mostraram estatisticamente significativos ao nível de 5%, mas ficou próximo deste valor, o que contraria em parte as expectativas do estudo. Esperava-se o impacto positivo, mas para os cargos com autoridade que implica em assumir riscos e que, segundo a literatura, liga-se a um perfil acordado socialmente como correlato das características psicossociais masculinas, a expectativa era de poder afirmar com 95% de certeza que os homens casados tem mais chances que as mulheres de assumirem cargos com autoridade a não estar trabalhando.

Recapitulando, as abordagens que fundamentaram os testes das variáveis foram:

A) Teoria do capital humano: nas análises dos coeficientes de probabilidades no tocante aos efeitos da escolaridade e idade (características produtivas) vimos o efeito significativo e positivo da escolaridade sobre a probabilidade de acesso a cargos de autoridade. O impacto da educação se mostrou muito mais forte para esta categoria em particular.

A idade por sua vez, demonstrou sua especificidade ao passo que seu efeito torna-se negativo para os mais velhos em termos de sua realização profissional. Estes fatores considerados isoladamente ou em conjunto reforçam a tese do capital humano.

B) Teorias Estruturalistas e do mercado segmentado: foi possível identificar que atributos anteriores à educação e não produtivos exercem considerável impacto sobre a situação no mercado de trabalho independentemente das características produtivas, que seriam gênero, raça e/ou cor da pele.

Nesse teste, o gênero foi a variável de maior impacto sobre o acesso a cargos principalmente de autoridade, ou seja, há existência de fatores anteriores e exteriores aos indivíduos impactando sobre sua situação e realização no mercado de trabalho independentemente da educação, contrariando em parte a teoria do capital humano.

C) Teorias de gênero e do patriarcado: ficou bastante evidente nos coeficientes de determinação probabilísticas bem como nos respectivos níveis de significância que, o gênero é um poderoso “filtro” para os efeitos da educação. Ficou claro também acerca do efeito positivo que ser homem tem para a ocupação, principalmente em cargos de autoridade, reforçando a tese do “essencialismo de gênero” como orientação que mantém a estratificação enquanto fenômeno sexuado. Isto pesa desfavoravelmente contra a tese do capital humano.

Os impactos das variáveis filiadas às abordagens supracitadas, foram aqueles esperados, bem como o sentido das relações entre variáveis independentes e dependentes e seu nível de significância dentro do intervalo de confiança pré-acordado de 95%. Não obstante, o insucesso relativo com as variáveis de controle, estado civil, filhos e com o termo interativo correspondente da situação “homem casado” em termos de sua determinação sobre a situação ocupacional, foi possível trazer esclarecimento sobre a relação entre gênero e mercado de trabalho. Apesar da “contagem” dos prós e contras a teoria do capital humano, o estudo, no geral, apresenta forte orientação para a contribuição conjunta das abordagens para as desigualdades no mercado de trabalho.

4.4 – Reflexões Finais

Através das análises das estatísticas descritivas, para a descrição do perfil da subamostra da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte, foi possível identificar quatro particularidades: Em primeiro lugar, quanto a composição, a maioria é de mulheres, 51,6 % contra 39,4 % de homens. Em relação a raça e/ou cor da pele, de acordo com os dados são 69,8 % de não brancos contra % de brancos.

Em segundo lugar, quanto a situação sócio-econômica, a população masculina e feminina tem praticamente as mesmas médias de idade (homens com 36,14 e mulheres com 36,97), e escolaridade (homens com 8,45 e mulheres com 8,25). Entretanto os homens apresentam média de rendimento superior a das mulheres, R\$1.093,00 e R\$ 780,30 em média respectivamente. Quando consideramos a raça e/ou cor da pele, a vantagem é para os brancos que ganham em média R\$ 1.363,07, enquanto os não brancos ganham em média R\$ 804,70, embora para os primeiros seja possível em certa medida, providenciar reforço explicativo em sua média de escolaridade que é de 9,91 anos de estudo em média para os brancos e de 7,69 em média para os não brancos.

Em terceiro e último lugar, em relação a situação no mercado de trabalho, temos mais homens brancos que mulheres brancas ocupando cargos de autoridade, 27,6 % e 14,3 % respectivamente. Entre os não brancos estes percentuais são de 18,6 % para os homens e de 5,6 % para as mulheres. Em suma, apesar da maioria da população atuando economicamente no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte, ser composta por mulheres e por não brancos, são estes os dois segmentos menos presentes em cargos de autoridade. Outro ponto a ser sublinhado é que primeiro observamos a maior diferença por gênero e depois por raça e/ou cor da pele.

Entretanto, a leitura de percentuais não é estatisticamente robusta o suficiente para concluir-se acerca do quanto estas diferenças são significativas e qualquer tentativa em fazê-lo seria forçada. A adoção dos modelos de regressão logística multinomial, constitui-se, por este motivo, para os objetivos desta tese na principal ferramenta analítica, com as leituras das probabilidades, segundo estas mesmas características ou atributos não produtivos comparativamente aos atributos produtivos, educação e idade, é que permite uma análise mais apurada da situação.

Os resultados obtidos com os modelos estatísticos adotados evidenciam a importância das teorias críticas, estruturalistas, do mercado segmentado, de gênero e do patriarcado, uma vez que os resultados indicam que as variáveis correspondentes desta dimensão têm efeitos aditivos ao modelo de capital humano. Embora a escolaridade do indivíduo apresente um efeito altamente expressivo sobre as possibilidades de o indivíduo estar ocupado ou não, ou exercendo um cargo autoridade, não consegue explicar sozinha a situação no mercado de trabalho. Fica claro que tanto o gênero, bem como a idade e cor da pele e estado civil representam fatores significativos da probabilidade no acesso ou não a cargos de autoridade no mercado de trabalho da RMBH.

Quando comparamos a situação no mercado de trabalho, quanto a influência maior na probabilidade de o indivíduo exercer cargo de autoridade como fora visto, à partir da análise dos dados são o gênero e a escolaridade as variáveis de maior impacto, dentro de um intervalo de confiança de 95%. A variável o estado civil não teve o impacto esperado ao nível de confiança estabelecido. Em cargos sem autoridade, gênero também mostrou impacto positivo e de significância estatística dentro do intervalo de confiança proposto.

Em relação a cor da pele, esta mostrou seu efeito negativo e estatisticamente significativo à 5%, nas equações dos modelos 1 e 2 para cargos sem autoridade em relação a estar desocupado.

E por fim, intuindo flagrar o processo pelo qual o essencialismo de gênero ou os traços do patriarcado deixam suas impressões sobre a hierarquia de posições, onde objetivamente, homens casados teriam seu perfil de provedor e líder associado ao exercício de cargos de autoridade como algo natural, uma forma de recompensa social, temos o termo interativo homem casado. Este termo interativo, homem casado, que assumiu o caráter de variável explicativa no modelo 2, cujo coeficiente mostrou impacto positivo sobre a probabilidade de se ocupar um cargo com autoridade em relação a estar desocupado, comparativamente às mulheres casadas, não se mostrou estatisticamente significativo ao nível de 5%.

A análise das correntes teóricas que abordaram e procuraram justificar a escolha das variáveis determinantes das probabilidades da posição de autoridade no mercado de trabalho na RMBH, nos leva a afirmar que a corrente teórica do capital humano e as correntes teóricas

estruturalistas, de gênero e do patriarcado estão coerentes com seus argumentos e mais ainda, na verdade elas podem ser abordadas e estudadas como teorias complementares. Isto é facilmente identificado na análise estatística das variáveis, consideradas por estas teorias como relevantes na determinação das probabilidades de acesso a cargos de autoridade, uma vez que as variáveis escolaridade, gênero, estado civil e o termo interativo homem casado, apresentaram efeito significativo e impacto positivo, apontando para a afirmação de que todas estas variáveis possuem influência sobre a posição de autoridade no mercado de trabalho. Embora, lembrando novamente que estado civil e o termo interativo não se mostraram estatisticamente significativos no intervalo de confiança de 95%.

Para os cargos sem autoridade, especificamente falando, a maior probabilidade de ocupá-lo a estar desocupado, as variáveis que afetaram foram gênero, positivamente, raça e idade negativamente, mas todas à um nível de significância estatística de 5%.

Em suma desde a literatura sociológica, de gênero, do patriarcado passando pelas teorias do mercado segmentado até aquelas fundadas na escolha com base na racionalidade econômica, é visto que as mulheres têm experiências de mercado em termos de sua inserção e resultados bem distintos do que têm os homens. Esta proposição encontra, em certa medida respaldo nos dados uma vez que pela interpretação dos modelos, ter filhos e ser casado não demonstraram impacto, separadamente, porém em interação com gênero pode ser visto que o efeito é positivo para o caso dos homens quando se considerou o homem casado na interpretação proposta no modelo 2.

São várias as teses que sustentam a hipótese da primazia ou dominação masculina, teorias do patriarcado e feministas de gênero, principalmente, que discutem o fenômeno de forma mais aprofundada. Há também as teorias que discutem acerca das reservas de vagas para homens, que são vistos como mais competentes para assumir postos de maior responsabilidade e de poder ou autoridade que as mulheres.

Se, conforme é visto em várias pesquisas e estudos que o casamento, por conta das “obrigações” domésticas penalizam as mulheres com atrofia de capital humano além de sua tendência à inserção em ocupações precárias (informal, de tempo parcial) e para os homens isto parece - e os dados suportam a hipótese – não se aplicar a eles. Podemos supor, que o que

constitui para a mulher um entrave à realização profissional, para os homens constitui vantagem.

De modo geral, ser homem constitui vantagem para o acesso mesmo a cargos sem autoridade em relação a estar desocupado, vantagem também quando se considerou o homem casado. No tocante aos cargos com autoridade, ser homem implica em ter maiores chances de ocupá-lo que ocupar um cargo sem autoridade, se comparado á mulher.

Considerando-se homens em situação de casado, a relação apesar de positiva não se mostrou estatisticamente significativa a 5% conforme estabelecido no intervalo de confiança de 95%. Entretanto, vale ressaltar que o termo interativo homem casado se mostrou com efeito positivo e estatisticamente significativo ao nível de 5% em pelo menos uma equação do modelo multinomial e gênero se mostrou estatisticamente significativo em todas as equações e com impacto positivo, conforme esperado e acordado à literatura, dentro do intervalo de confiança de 95%.

Estas variáveis supracitadas são seguidas de outros parâmetros como raça e/ou cor da pele, idade, escolaridade, estatisticamente significativas ao nível de 5% em pelo menos duas equações dos modelos. A variável filhos não resultou estatisticamente significativa em nenhuma das equações, considerando-se os dois modelos confeccionados.

A escolaridade, por sua vez, demonstrou seu impacto positivo e estatisticamente significativo somente para os as equações em que se consideraram as probabilidades de acesso em cargos com autoridade em relação a estar desocupado, ao nível esperado de 5%.

Entretanto, pelo que se pode apreender dos dados, na determinação da inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho na RMBH, em ocupações com cargo de autoridade, o gênero tem efeitos independentes das qualificações.

O essencialismo de gênero – baseado em concepções sexistas, naturalizadas dos papéis sexuais – é o espelho da distribuição hierarquizada e sexuada, podemos então dizer, respaldados pelos dados, que vivemos em uma sociedade cujos papéis de gênero ainda informam as condutas no mercado de trabalho.

É importante salientar que existem variáveis como sexo e cor da pele, idade, que exercem uma grande influência sobre as probabilidades e formas de inserção ocupacional, estão fora do controle dos indivíduos a despeito da educação.

Podemos concluir que afora a diferença nos índices de influência, todas as variáveis, com exceção da variável filhos, se mostram com efeito significativo e relevantes para este estudo. Assim as teorias do capital humano, estruturalistas, de gênero e do patriarcado não podem ou devem ser consideradas contrárias ou excludentes, mas complementares enquanto explicativas do acesso a cargos de autoridade no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Pelo exposto, verifica-se que dentre os vários mecanismos que moldam a estrutura de ocupação ou não de cargos de autoridade do mercado de trabalho da RMBH, se encontram o gênero, raça e/ou cor da pele, idade, escolaridade e estado civil. Resta como proposta para futuras pesquisas, investigar os arranjos familiares e a dimensão da casa - pela divisão não igualitária das tarefas, pelos papéis de gênero - reside um considerável potencial explicativo para as desigualdades de gênero. Entretanto, são necessárias pesquisas que possam ir mais a fundo na questão para esclarecer ou explicitar mais estes mecanismos de ligação entre casa e trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta tese foi analisar os determinantes do acesso a cargos de autoridade para homens e mulheres alocados no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte a partir das teorias econômicas e da estratificação social, de gênero e do patriarcado, utilizando dados do *BH Survey* de 2002. Assim, buscou-se identificar o impacto de características individuais produtivas e não produtivas sobre a situação ocupacional - com atenção preferencial sobre as ocupações em cargos de autoridade -, no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

No referencial teórico foram exploradas, na primeira parte da tese, as abordagens da teoria do capital humano da escolha racional, das preferências, as vertentes críticas, teorias do mercado dual ou segmentado, as teorias sociológicas e feministas de gênero e do patriarcado, como provedoras de explicação para a inserção ocupacional.

As Teorias aqui abordadas que seguem explanando acerca dos determinantes do Mercado de Trabalho, sendo elas teoria do capital humano e teorias críticas, estruturalistas, de gênero e do patriarcado, como pôde ser visto, guardam distinções e também pontos de interseção ou sobreposições.

A teoria do capital humano é centrada na livre escolha e procura demonstrar a relevância da educação formal associada a outras categorizações de investimentos (cuidados médicos, alimentação e habitação; treinamento no trabalho e etc.), basicamente seriam estes os determinantes da ocupação e das recompensas.

As teorias das críticas do capital humano e da escolha racional, da segmentação do mercado de trabalho e estruturalistas, desprezam, em certa medida, a livre escolha e se detém mais nas características grupais permanentes que determinam os segmentos e a variação da remuneração, independentemente do fator produtividade (a saber: sexo, cor da pele ou raça, costumes, *status* familiar, organização da produção e etc.). A educação se liga à posição, à renda, mas segue passando pelo filtro de elementos estruturais e institucionais do mercado de trabalho.

As abordagens de gênero e do patriarcado também se apresentaram críticas tanto da proposição da livre escolha quanto da superestimação da educação ou do seu poder explicativo. Estas teorias estão mais focadas nos sistemas ou mecanismos de representação social e no processo histórico e por isto suas propostas analíticas seguem uma perspectiva “gendrada” do capitalismo, sexismo, racismo e herança patriarcal presentes no mercado de trabalho.

As abordagens estruturalistas, por sua vez, tratam a educação não apenas como um determinante de produtividade, mas como elemento chave no reforço de relações sociais nos segmentos do mercado de trabalho ao corroborar com a seleção de perfis, atitudes, comportamentos e *background* para cada segmento.

Destarte o diferencial educacional e sua estreita relação com as taxas de retorno, não se pode deixar intocada as desigualdades na retribuição auferida pelo trabalho em termos de renda, poder e prestígio e que vitimizam sistematicamente as mulheres, os negros e outros grupos ditos minorias.

Por sua vez, as teorias de gênero e do patriarcado concordam que há mecanismos discriminatórios presentes no mercado de trabalho que interagem com a educação minimizando e tornando tímidos seus efeitos sobre a inserção em determinados cargos – ao que pese a segregação vertical e horizontal – e sobre a distribuição de recompensas.

Para além da educação formal há outras instituições sociais que cumprem um papel primordial no sistema de alocação e recompensas. Nesse sentido, o conceito de gênero e patriarcado traz ao contexto um potencial explicativo e analítico, posto que, tanto o equacionamento da relação entre casa e trabalho, quanto para as estratégias de alocação no mercado que espelham em muito o processo de socialização e de relações sociais de gênero. São marcas de uma diferença biológica e de um processo histórico de pedagogia sexista que tendem ainda a resistir às políticas de igualitarismo de gênero.

Em observância às questões supracitadas, vimos que o consenso entre as abordagens reside na educação, mas que variáveis como sexo, raça e/ou cor da pele e outros fatores discutidos de forma mais detida na apresentação de cada *approach*, são imprescindíveis às análises de desigualdades em termos de distribuição e retornos do mercado de trabalho.

Ademais, estas variáveis, particularmente sublinhadas nas teorias, da segmentação, estruturalistas, de gênero e do patriarcado, estão fora do controle dos indivíduos.

Foram realizadas análises estatísticas, descritiva e inferencial, esta última contando com a confecção de dois modelos explicativos de Regressão do tipo LOGIT Multinomial fazendo-se recurso ao Programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 13.0.

Os esforços desta tese se concentraram em responder qual seria o peso relativo e o potencial explicativo dos atributos individuais não produtivos e produtivos para o acesso a cargos de autoridade no mercado de trabalho na RMBH.

Como desdobramento da questão maior procurou-se analisar e explicar o que determinava a posição de homens e mulheres, comparativamente, no mercado de trabalho, em cargos de autoridade; se gênero poderia ser considerado o maior determinante do acesso a cargos de autoridade e, por fim, qual seria a capacidade explicativa da escolaridade para o acesso a cargos de autoridade.

Os principais conceitos utilizados foram o de gênero, patriarcado e de autoridade. O conceito de gênero foi definido enquanto categoria analítica e explicativa para as desigualdades entre os sexos, desde as diferenças percebidas passando pelas atribuições de papéis até chegar às relações de poder. Uma construção cultural, social e histórica das categorias masculino e feminino que integram uma lente e sistema de significados através dos quais percebemos o mundo e interagimos enquanto homens e mulheres.

Em se tratando de uma relação de poder, a abordagem de gênero esbarra no segundo conceito, o de patriarcado, que conforme tratado no interior da tese, diz respeito à relações desiguais, assimétricas, hierarquizadas ou antagônicas de exploração ou de opressão. Estas relações, de forma geral, chegam à sociedade capitalista, industrial ou moderna, como se queira, como resquícios daquelas tradicionais vias instituições sociais como o casamento, culturais, leis e etc.

O terceiro conceito é o de autoridade, que é definido como um poder socialmente reconhecido e legitimado, quer por grupos informais, quer por grandes organismos macrossociais. Ainda sobre este conceito, nas sociedades modernas este se assenta em

competências técnicas. Este pressuposto apoia-se na teoria do capital humano.

As pesquisas sobre desigualdades na inserção ocupacional, conforme foi visto, focam suas análises nas características individuais não produtivas, nas características produtivas, da família, estruturais e até nas escolhas, cujas bases teóricas são a teoria do capital humano, da escolha racional e das preferências do mercado de trabalho segmentado e das teorias de gênero e do patriarcado.

Demonstrou-se que em maior ou menor grau, todas estas vertentes associam aos diferentes níveis de ocupações o que exigem em termos de educação, habilidade ou experiência, pois todos estes elementos refletem – ou parecem refletir em maior ou menor grau – nas recompensas.

Na exposição das abordagens, pôde-se ver que a literatura que discute acerca dos atributos individuais produtivos, foca suas análises no lado da demanda ou no potencial de barganha que os indivíduos devem ter para serem “bem” alocados no mercado de trabalho, no quanto investem em educação, saúde e outros quesitos que otimizem seus ganhos no mercado de trabalho.

Contrariamente a tese do capital humano, segundo as vertentes estruturalistas, do mercado segmentado e de gênero, existem mecanismos que operam no mercado de trabalho e que tornam os investimentos em educação desigualmente eficaz. Os retornos do mercado dependem, por exemplo, de o mercado ser formal ou informal, de a situação de trabalho ser em tempo integral ou meio expediente. Estes segmentos tendem a ser sistematicamente ocupados por mulheres e/ou minorias étnicas e as recompensas desiguais, não somente em termos monetários, mas como forma de distribuir poder e prestígio.

Conforme foi visto, afora as discordâncias quanto ao enfoque teórico ou dimensão de análise a ser privilegiado, é possível reconhecer os pontos de convergência das abordagens que parecem residir na importância que a dimensão vertical da hierarquia ocupacional tem e sua relação com a cultura igualitária e o essencialismo de gênero.

É lugar comum também entre as várias abordagens percorridas, que o maior entrave à igualdade entre homens e mulheres é o acesso a cargos de autoridade e, que este encontra-se

estritamente relacionado à dimensão doméstica, muito provavelmente porque os estereótipos de gênero que informam e justificam a divisão sexual do trabalho dentro da casa conformem esta divisão ao mercado de trabalho remunerado.

A questão da mulher também apareceu como tema recorrente, principalmente a mulher casada, que trabalha fora, tem dupla jornada de trabalho, filhos, sobretudo pequenos porque mais dependentes, nas abordagens da segmentação, segregação do mercado por gênero, do patriarcado, da escolha racional e das preferências. Alguns autores trataram da importância destes fatores e seus efeitos sobre a inserção ocupacional diferenciada por gênero.

Os resultados que obtivemos referem-se a desigualdade de gênero representada pela segregação vertical, a partir de uma interação entre medidas do capital humano, gênero, raça, características da família (estado civil, filhos), sendo as variáveis educação, idade consideradas medidas de produtividade, a fim de descrever os determinantes de ocupação em cargos de autoridade, aplicando-as aos dados do BH *Survey* de 2002.

A partir da amostra analisada, formada por 935 indivíduos da Região Metropolitana de Belo Horizonte, selecionados através da variável situação no mercado de trabalho, as possibilidades do indivíduo ocupar um cargo de autoridade e sem autoridade, em relação a estar desempregado, são alteradas pelas variáveis supracitadas da seguinte forma:

A) Testando-se a H1 baseada na teoria do capital humano, foram controladas as variáveis referentes às características individuais, e o resultado obtido mostrou que a escolaridade teve um efeito positivo e estatisticamente significativo ao nível de 5% em duas equações dos modelos, quando eram comparadas as probabilidades de se estar ocupado em cargo de autoridade em relação a não estar trabalhando. Para as probabilidades de se estar ocupado em cargo sem autoridade a não estar trabalhando, o efeito apesar de positivo não se mostrou estatisticamente significativo.

Estes dados não apenas corroboram a teoria do capital humano bem como mostram que o maior efeito da educação está em possibilitar ao sucesso de carreira.

No tocante a idade, considerada uma medida produtiva pela alusão à experiência, para os cargos sem autoridade comparadamente a não estar trabalhando, a variável mostrou efeito

negativo e significativo também ao nível de 5% em duas equações compreendendo os dois modelos. O efeito negativo, acordando-se a teoria foi interpretado em termos de para as camadas mais velhas o acesso a cargos mesmo sem autoridade é dificultado em relação a estar desempregado, logo estes em relação aos mais jovens são mais suscetíveis ao desemprego. Para os cargos de autoridade não houve significância estatística.

B) Testando-se a H2 Baseada nas teorias da segmentação e também estruturalistas, foram controladas as outras variáveis independentes como a educação e a idade (*proxy* de experiência), e testadas aquelas referentes às características não produtivas (sexo, raça, estado civil, ter filhos). A variável gênero mostrou efeito positivo e estatisticamente significativo ao nível de 5% em todos os modelos, tanto para o acesso a cargos sem autoridade em relação a estar desempregado quanto para as probabilidades de estar empregado em cargos com autoridade a estar desempregado.

Este resultado mostrou que ser homem aumenta as chances comparativamente às mulheres, tanto de se estar ocupado quanto de se estar ocupado em um cargo de autoridade em relação a estar desempregado. O que evidencia a suscetibilidade e exposição da mulher à situações mais precárias e/ou desfavoráveis no mercado de trabalho e de risco social.

A variável raça mostrou efeito negativo e estatisticamente significativo ao nível de 5% somente nas equações em que se comparavam as probabilidades de acesso a cargos sem autoridade a não estar trabalhando. O efeito foi negativo para os brancos em cargos sem autoridade e positivo para cargos com autoridade, entretanto, os resultados para as equações de probabilidades de estar empregado em cargo com autoridade em relação a estar desempregado não se mostraram estatisticamente significativos.

O comportamento das variáveis estado civil e filhos não correspondeu ao que se esperava, não tendo um impacto estatisticamente significativo sobre as probabilidades de acesso a cargos de autoridade em relação a estar desempregado comparativamente à solteiros e sem filhos. Estas variáveis foram também introduzidas com o propósito de mensurar uma possível relação entre constrangimentos domésticos e situação no mercado de trabalho. A variável estado civil não mostrou significância estatística ao nível de 5% em equação que considerava a probabilidade de se estar ocupado em cargo de autoridade a estar desempregado

de solteiros em relação a casados, no que se mostrou mais favorável aos primeiros.

Enfim, com o teste desta hipótese foi possível demonstrar que embora a educação seja incontestavelmente um forte determinante do acesso e da situação ocupacional, há outros elementos operando no mercado de trabalho e que estão fora do controle dos indivíduos, sendo que gênero se mostrou, a partir dos dados desta pesquisa, o mais forte deles. A variável gênero mostrou ser um diferencial para alocação e probabilidade de se acessar um cargo com ou sem autoridade no mercado de trabalho, independentemente da educação, ponto que é particularmente discutido pelas teorias críticas do capital humano, do mercado segmentado e estruturalistas.

C) Testando-se a H3 baseada nas teorias de gênero e do patriarcado, controlou-se as variáveis independentes como a educação e a idade (*proxy* de experiência), a fim de verificar se os homens casados têm maior probabilidade de acesso a cargos de autoridade que as mulheres. Esta variável composta ou termo interativo introduzido no modelo 2, foi criado com base nas teorias de estratificação que discutem a inserção ocupacional diferenciada por gênero, valendo-se também das abordagens de gênero e do patriarcado.

O resultado obtido com as análises dos coeficientes para esta variável mostrou seu efeito positivo e estatisticamente significativo a 5% para a probabilidade de se estar empregado em cargo sem autoridade a estar desempregado, sendo que as chances dos homens casados são maiores que para as mulheres casadas. Este fato corrobora os enunciados das teorias que veem nos constrangimentos domésticos um potencial explicativo para a inserção ocupacional diferenciada que sistematicamente penalizam as mulheres e que não encontram na educação argumentos fortes o suficiente para dar conta da variação de renda ou desigualdade na distribuição ocupacional.

A bem da verdade, o cerne da discussão desta tese é o acesso a cargos de autoridade, entretanto os coeficientes do termo interativo homem casado não se mostrou estatisticamente significativo ao nível de 5%. A probabilidade de se ocupar um cargo de autoridade a estar desempregado se mostrou positiva e maior para homens casados em relação às mulheres casadas. Conforme havíamos definido no início do tópico metodologia que o intervalo de confiança estabelecido seria de 95%, passamos a considerar apenas o resultado da primeira

equação pois o nível de significância esteve dentro do intervalo previamente acordado, inclusive por se tratar de uma amostra pequena.

Para efeito de otimização metodológica foram controladas apenas aquelas variáveis mencionadas na literatura existente e que tinham relação direta com o estudo proposto. Foram elas avaliadas e medidas estabelecendo-se relação de determinação e de causalidade, probabilísticas - quando houve a possibilidade e disponibilidade de informações para tal – de forma acordada à abordagem sociológica, segundo a qual, não se pode determinar a causa última de um fenômeno que, também neste caso em particular, é multicausal, bem como não podem ser identificadas as motivações pessoais ou atitudes discriminatórias, o que demandaria uma pesquisa em profundidade.

Igualmente, contamos com recursos e dados que permitiram, guardadas as devidas proporções, uma análise robusta quanto aos determinantes do acesso a cargos de autoridade e de *status* para os indivíduos da amostra que representa o conjunto da população da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Alguns impasses que dizem respeito a limitações analíticas foram anteriormente mencionados, tais como a ausência de informação sobre o tempo de/no trabalho, e sobre a idade e/ou número de filhos para cada pesquisado residente no domicílio. Entretanto, afora as limitações acima, a proposta de estudo justifica-se, tendo em vista a sua relevância já mencionada anteriormente.

A exploração dos dados do BH *Survey* 2002, suportam a hipótese de que a inserção desigual e de homens e mulheres em ocupações de autoridade ou não na RMBH refletem o peso considerável das características individuais atribuídas sem prejuízo dos atributos produtivos, com a ressalva de que a educação só se mostrou efetiva para cargos com autoridade em relação a não estar trabalhando.

Do outro extremo da hierarquia ocupacional, encontram-se evidência de que, conforme a literatura sobre segregação ocupacional por gênero, o acesso à cargos de autoridade ainda constitui uma barreira à realização da igualdade de gênero, que embora venha aumentando ainda é mais persistente considerando-se a dimensão vertical. Isto porque ela reflete o essencialismo de gênero e por isto mesmo deve ser considerada uma espécie de termômetro do igualitarismo em comparação com a dimensão horizontal que diz respeito à

desigualdades dentro das ocupações (manual/não manual).

A distribuição dos recursos educacionais de homens e mulheres, mediante a exploração descritiva dos dados que foi realizada não mostrou traduzir-se em recompensas materiais, ou seja, no salário, ou em recompensas simbólicas, aquisição de maior *status* pela ocupação de cargos elevados, no caso aqui como fora discutido em vários momentos das análises, em funções que sugerem posição de mando e poder.

É importante frisar que a variável filhos não se mostrou estatisticamente significativa em nenhuma das equações, no modelo 1 ou 2, embora houvesse falta de informações sobre idade dos filhos, o que tornaria a mensuração mais substancial enquanto indicativo do volume das atribuições domésticas para que se fizesse aferições acerca da relação entre constrangimentos domésticos ou familiares e situação no mercado de trabalho.

A inserção em cargos de autoridade, que na literatura abordada foi apontada como se constituindo na maior barreira à igualdade de gênero, sua análise neste estudo só vem reforçar tais contribuições. O espaço tende a ser dominado por homens, o que pode ser relacionado aos papéis hierarquizados de gênero e sua influência sobre a organização do trabalho.

É considerável o fato de gênero ter sido estatisticamente significativo em todas as equações comportando coeficientes que sempre apontavam para chances de inserção maiores para os homens comparativamente às mulheres. A utilização do termo interativo também contribuiu, em certa medida, para mostrar o efeito da divisão do trabalho segundo o gênero e seu impacto no mercado de trabalho. Dentro do intervalo de confiança estabelecido (95%), ser homem casado aumenta as probabilidades de inserção em cargos sem autoridade a estar desocupado, não trabalhando, em relação à mulher casada.

Este achado é um sinalizador muito importante. A mulher casada já tem uma desvantagem no mercado de trabalho em relação ao homem de acordo com a literatura, dado o volume das tarefas domésticas e divisão sexual dos papéis sociais segundo o “ser do sexo masculino” e “ser do sexo feminino”.

Para finalizar, pelo comportamento da variável gênero e demais supracitadas, pode-se afirmar à partir deste estudo que este aspecto da inserção e situação no mercado de trabalho é

consubstanciado a um conjunto de fatores. O resultado das análises suporta a hipótese de que existe uma relação bastante estreita entre as atribuições de papéis de gênero e uma possível e consequente divisão do trabalho doméstico com a inserção no mercado de trabalho.

Não é possível, como se esperava falar com maior propriedade acerca da barreira de gênero no acesso a cargos de autoridade, não dentro do intervalo de confiança de 95%, o que os dados não autorizam. Entretanto, há informações bastante conclusivas acerca da desigualdade de gênero que filtra e torna tímido o efeito da educação no tocante à situação no mercado de trabalho.

Em relação aos aspectos relacionados ao ambiente doméstico, que pela literatura explorada, constituem-se em constrangimentos à inserção e realização ocupacional das mulheres, há que se explorar mais. Que futuras pesquisas possam aprofundar questões da dimensão da casa apostando em seu poder explicativo, inclusive partindo de questões que aqui permaneceram intocadas pela própria limitação em termos de tempo hábil e tipo de informação disponível. É preciso levar em conta não somente o fato de se ter filhos, por exemplo, mas em que número e idade dos mesmos, implica em diferenças quantitativa e qualitativamente falando em termos de tarefas e em que volume são demandadas.

Outro dado que deve ser considerado como importante é como e quem realiza as tarefas domésticas, saber se há divisão ou não deste trabalho, o que possibilita aferições acerca do “quanto” a mulher “pode” correr maiores riscos no mercado de trabalho, o quanto de constrangimentos domésticos podem pesar sobre suas decisões e escolhas ou refletir em suas probabilidades ocupacionais comparativamente ao homem. Isto posto, partir sempre do princípio de que não há “a mulher” mas “há mulheres”.

6. REFERÊNCIAS

- ABREU, A. **Trabalho industrial a domicílio na indústria de confecção**. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1980.
- AGRESTI, A. **Categorical Data Analysis**. Nova York, Cap. 4, p.79-129, 1990.
- AGUIAR, N. F.; FERNADES, D. C.; NEVES, J. A. **Desigualdades sociais, redes de sociabilidade e participação política**. AGUIAR, N. F. (Org.). Belo Horizonte: UFMG, 2007. 297p.
- AGUIAR, N. **Múltiplas temporalidades de referência: trabalho doméstico e trabalho remunerado**: “Análise dos Usos do Tempo em Belo Horizonte, Minas Gerais: um projeto piloto”. Belo Horizonte: FAFICH/UFMG, Mimeo, 2000.
- _____. **Rio de Janeiro Plural: um guia para políticas sociais de gênero e raça**. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos. IUPERJ, 1994.
- _____. **Tempo de transformação no Nordeste**. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 1980. 244p.
- AGUIAR, N. (Org). **Gênero e Ciências humanas: desafio desde a perspectiva das mulheres**. Rio de Janeiro: Record - Rosa dos Tempos, coleção Gênero, v.5, 1997.
- ANKER, R. **Gender and Jobs, Sex Segregation of Occupations in the World**. Geneva: International Labour Office, 1998.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Mimeo, 2001.
- BARON, J.; BIELBY, W. **Bringing the firms back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work**. American Sociological Review, v.45, p.737-765, 1980.
- BARON, J.; ANDREW N. **Pay the Man: Effects of Demographic Composition on Prescribed Wage Rates in the California Civil Service**. Washington, DC: National Academy Press, p.107-30, 1989.
- BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, [1949] 1980.
- BECK, E. M.; HORAN, P.; TOLBERT IL, C. **Stratification in a Dual Economy: A Sectorial Model of Earnings Determination**. American Sociological Review, v.43, p.704-720, 1978.
- BECKER, G. S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1964.
- _____. **Human Capital, effort and the Sexual Division of Labor**. Journal of Labor Economics, v.3, p.533-558, 1985.

BIELBY, W. T.; BARON, J. N. **Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination**. American Journal of Sociology, v.95, p.616-5, 1986.

BILLS, D. B.; HALLER, A. O.; KELLEY, J.; OLSON, M. B.; PASTORE, J. **Class, Class Origins, Regional Socioeconomic Development and the Status Attainment of Brazilian Men**. Research in Social Stratification and Mobility, v.4, p.89-127, 1985.

BLACKBURN, R. M.; BROWNE, J.; BROOKS, B.; JARMAN, J. **Explaining Gender Segregation**. British Journal of Sociology, London v.53, n.4, p.513-536, 2002.

_____. **The puzzle of Gender segregation and Inequality: A cross-National Analysis**. Oxford University Press, Review, v.16, n.2, p.119-135, 2000.

BLAU, P. M.; DUNCAN, O. D. **The American Occupational Structure**. New York: John Wiley & Son, 1967.

BOURDIEU, P. **A Distinção: crítica social do julgamento**. Porto Alegre: Editora Zouk, 2007.

_____. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

_____. **A Produção da Crença: contribuição para uma economia dos bens simbólicos**. Porto Alegre: Editora Zouk, 2001.

_____. **Le Sens Pratique**. Paris: Les Editions de Minuit, 1980.

_____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1992.

BOWLES, S.; GINTIS, H. **Schooling in Capitalist America**. New York: Basic Books, 1976.

BROWNE, J. M. **Vertical Occupational Gender Segregation in the British Labour Market**. Cambridge Studies in Social Research 7, Cambridge: Cambridge University, SRG Publications, 2000.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **A Bipolaridade do Trabalho Feminino no Brasil Contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa, n.110. São Paulo/ Campinas: Fundação Carlos Chagas/Autores Associados, p.64-104, 2000.

_____. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade**. São Paulo: Editora Senac, 2003.

BRUSCHINI, C. **Gênero e trabalho no Brasil: as novas fronteiras da discriminação?** (Brasil, 1985-95), em M. I. B. da ROCHA (org), Trabalho e Gênero: mudanças permanências e desafios. Campinas/Belo Horizonte/São Paulo: ABEP,

NEPO/UNICAMP/CEDEPLAR/UFMG, v.34, p.13-18, 2000.

BRUSCHINI, C.; SORJ, B. (Orgs.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Marco Zero. Fundação Carlos Chagas, 1994.

BUCHAMANN, C.; DI PRETE, T. A. **The Growing Female Advantage in College Completion: The role of family background and academic achievement**. *American Sociological Review*, v.71, p.515-541, 2006.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. **Subjects of sex/gender/desire**. *Gender Trouble*. New York e Londres: Routledge, 1990.

CARDOSO, I. **Mulher e Trabalho: discriminação e barreiras no mercado de trabalho**. São Paulo. Ed. Cortez, 1980.

CASTELLS, M. O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família e sexualidade na era da informação. In: **O Poder da Identidade**. Tradução GERHART, K. B. São Paulo: Paz e Terra, v.2, p.169-286, 1999.

CEPAL. **Panorama social da América Latina 2000-2001**. Santiago, Cepal, 2002.

CHARLES, M. **Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation**. *American Sociological Review*, v.57, p.483-502, 1992.

_____. **Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets**. *ACTA Sociologica*, London, vol. 46, 2003.

_____. **Structure, Culture, and Sex Segregation in Western Europe**, *Research in Social Stratification and Mobility*. v.16, p.89-116, 1998.

CHARLES, M.; BRADLEY, K. **Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education**. *American Sociological Review*, v. 67, p.573-99, 2002.

CHARLES, M.; GRUSKY, D. B. **Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men**. Stanford University Press, 2004.

CHODOROW, N. **The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender**. Berkeley, University of California Press, 1978.

COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. (texto para discussão nº 898) IPEA, Rio de Janeiro, 2002.

COLLINS, R. **The Myth of Technocracy, The Credential Society**. NY: Academic Press, 1979.

COX, D. R.; SNELL, E. J. **The Analysis of Binary Data**. London: Chapman and Hall, 2. ed. 1989.

- CROMPTON, R.; MANN, M. **Gender and Stratification**. Cambridge, Polity Press, 1994.
- DE BARBIERI, T. **Sobre a categoria de Gênero: Uma Introdução Teórico- Metodologica**. Número especial de Isis Internacional, p.111-119, 1992.
- DI PRETE, T. A.; BUCHMANN, C. **Gender-Specific Trends in the Value of Education and the Emerging Gender Gap in College Completion**. *Demography*, v.43, p.1-24, 2006.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**. Lexington, 1971.
- DUNLOP, J.; HARBISON, F.; MYERS, C. **Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth**. Cambridge: Havard University Press, 1960.
- DURAN, M. A. **A dona-de-casa: crítica da economia doméstica**. Tradução: Yara Cristina
- FERRAUTO, Y. C.; CAPLLER, W. Rio de Janeiro: Ed. Graal, 1983.
- EISENSTEIN, Z. **Capitalist Patriarch and the Case for Socialist Feminism**. New York: Month Review Press, 1979.
- ENGLAND, P.; ALLISON, P.; LI SU, M. N.; THOMPSON, J.; BUDIG, M. J.; SUN, H. Han. **Why are some academic fields tipping toward female? The sex composition of V. S. Fields of doctoral degree**. *Sociology of Education* 2007, v. 80, p.23-42, 2007.
- ENGLAND, P. **Comparable Worth: Theories and Evidence**. New York: Aldine de Gruyter, 1992.
- _____. **Gender and Feminist Studies**. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. London: Elsevier. V.9, p.5910-15, 2001.
- _____. Wage Appreciation and Depreciation: A Test of the Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation. In: Grusky, D. **Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective**. Bolder: Westview Press, p.590-604, 1994.
- _____. **Women and Occupational Prestige; A Case of Vacuous Sex Equality**, *Signs*. v.5, p.252-65, 1979.
- _____. **Theories of Labor Market. Comparable Worth: Theories and Evidence**. 1992.
- FARKAS, G.; ENGLAND, P.; BARTON, M. Structure Effects on Wages: Sociological and Economics Views. In: FARKAS, G.; ENGLAND, P. (eds.), **Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economics Approaches**. New York: Plenum, 1988.
- FARKAS, G. **Cognitive Skills and Noncognitive Traits and Behaviors in Stratification Processes**. *Annual Review of Sociology*, v.29, p.541-62, 2003.

FEATHERMAN, D. L.; HAUSER, R. M. **Opportunity and Change**. New York: Academic Press, 1978.

FERNANDES, D. C. **Estratificação Educacional, Origem Socioeconômica e Raça no Brasil: as barreiras da cor**. Concurso de Monografias: IPEA-CAIXA, 2004.

FERNANDES, D. C.; NEVES, J. A. **Estrutura Ocupacional, Autoridade Gerencial e Determinação de Salários em Organizações Fordistas: o caso da Indústria de Transformações no Brasil**. RAC, v. 6, n.1, Janeiro/Abril, p.127-140, 2002.

FERNANDES, D. C.; NEVES, J.; HALLER, A. **Credencialismo, correspondência ou Capital Humano? Como a Escolaridade Afeta a Determinação de Cargos e Salários de Trabalhadores da Indústria de Transformação no Brasil**. Estudos Avançados em Administração, v.7, n. 1, p.1033-1048, 1999.

FIELD, G. S.; SCHULTZ, T. P. **Regional Inequality and Other Sources of Income Variation in Colombia**. Economic Development and Cultural Change, v.28, n.3, Abril, 1980.

FONSECA, T. M. G. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis, Rio de Janeiro, ed. Vozes. 2000

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 7. ed. 1988.

GOLDANI, A. M. **As famílias brasileiras: mudanças e perspectivas**. In: Cadernos de Pesquisa. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, n.91, 1994.

GRANOVETTER, M. **Business groups**, em SMELSER, N. J.; Richard SWEDBERG (orgs.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, p. 453-475, 1994.

_____. **Economic Actio and Social Structure: The problem of Embeddness, Readings in Economic Sociology**. Malden-Ma: Blackwell Publishers, 2002.

_____. **The strength of weak ties**. American Journal Sociology, v. 78, n. 6, p. 1361-80, 1973.

GRUSKY, D. B.; CHARLES, M. **Is There a Worldwide Sex Segregation Regime?** In:

GRUSKY, D.B. (ed.) **Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective**. p. 689-703. Newbury Park: Westview Press, 2001.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 4. ed. 2006.

HAMMOND, J. S. **Melhores decisões com a teoria da preferência**. Revista de Administração de Empresas, v. 8, n. 27, p. 151-95, jun. 1968.

HAIR, J. *et. al.* **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, Cap. 5, p. 205-270, 2005.

HAKIM, C. **Key Issues in Women`s Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women`s Employment.** London: Athlone, 1996

_____. **Occupational Segregation: A Study of the Separation of Men and Women`s Work in Britain, the United States and Other Countries.** London: Department of Employment, 1979.

_____. **Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preferences Theory.** New York: Oxford University Pres, 2000.

HALLER, A. **Antecedents of income differences: complementary hypotheses from conflicting theories?** Research Committee on Social Stratification, International Sociological Association, Paris, Apr. 1981.

HALLER, A. O.; PORTES, A. **Status Attainment Processes.** *Sociology of Education.* p.51-91, 1973.

HALLER, A. O.; PASTORE, J. Labor Market Segmentation, Sex, and Income in Brazil. p. 183-196. In GAUDART, D. **Industrial Relations in the Unorganized Sector.** Tokyo: Japan Institute of Labor, 1983.

HALLER, A.; SPENNER, K. **Occupational income differentiation in status attainment.** *Rural Sociology,* v. 42, p. 517-535, 1977.

HARAWAY, D. **Gender for a Marxist Dictionary,** in: Simians, Cyborgs and Women: the reinvention of nature. New York e Londres: Routledge, 1995.

HARTMANN, H. **Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, Signs.** v.1, p.137-69, 1976.

_____. The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union. In: SARGENT (ed.). **Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy of Marxism and Feminism.** p.1-41, Boston: South End Press, 1981.

HAUSER, R. M. **Stratification in a Dual Economy.** *American Sociological Review,* v.45, p.702-712, 1980.

HECKMAN, J. Sample Selection Bias as a Specification Error. In: James P. SMITH, J. P. (ed.) **Female Labor Supply: Theory and Estimation.** Princeton University Press, 1980.

HIRATA, H. **Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho.** Em Aberto. Brasília, ano 15, n.65, jan./mar, 1995.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e psicopatologia do trabalho. In:

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo, Boitempo, 2003.

HODSON, R. **Workers' Earnings and Corporate Economic Structure**. New York, Academic Press, 1983.

HODSON, R.; KAUFMAN, R. L. **Economic Dualism: A Critical Review**. American Sociological Review. v. 47, n.6, p.727-739, 1982.

HOSMER, D.; LEMESHOW, S. **Applied Logistic Regression**. New York: John Wiley & Sons. 1989.

IBGE . **Indicadores Sociais, uma análise da década de 1980**. Rio de Janeiro, 1995.

INFOMULHER. **Informativo CEI**. Fundação João Pinheiro, Séria Histórica 2000, 2003 e 2004.

JARMAN, J.; BLACKBURN, R. M.; BROOKS, B. **Gender differences at work: international variations in occupational gender segregation**. Sociological Research Online, Março, 1999.

JENCKS, C.; PERMAN, L., RAINWATER, L. **What is a good job? A new measure of labor-market success**. American Journal of Sociology, v.93, n.6, p.1322-1357, 1988.

KALLEBERG, A.; SORENSEN, A. **The Sociology of Labor Markets. Annual Review of Sociology**. n.5, p.351-379, 1979.

KALLEBERG, A.; LINCOLN, J. R. **The Structure of Earnings Inequality in the V. S. and Japan**. American Journal of Sociology, v.94, p.121-153, 1988

KALLEBERG, A.; GRIFFIN, L. **Class, Occupation, and Inequality in Job Rewards**. The American Journal of Sociology, v.85, p.731-768, 1980

KERGOAT, D. **Le sexe du travail: structures familiales et système productif**. Paris: P.U.G., 1984.

KERGOAT, D. **Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail**. Cahiers du GEDISST, n. 3, 1992.

LANG, K.; DICKENS, W. **Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets, Sociological and Economic Approaches**. Hawthorne, NY, Aldine de Gruyter, 1994.

LAVINAS, L. Emprego Feminino: o que há de novo e o que se repete. In: **A Desigualdade da Pobreza: Estratégias Ocupacionais e Diferenciais por Gênero**. Série Seminários, Estudos Sociais e do Trabalho, n.05/96. IPEA/DIPES e UFRJ, 1996.

LIN, N. **Social capital: a theory of social structure and action**. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

LOBO, E. S. **A Classe Operária tem Dois Sexos. Trabalho, dominação e resistência**. São

Paulo: Brasiliense, 1991.

LOBO, E. S. **Expériences de femme, destin de genre.** Actes. Atelier/production/reproduction. Paris, v. 2, n. 7, p. 205-16, 1988.

LOVELL, P. A. **Race, Gender, and Development Brazil**, Latin American Review, v.29, n.3, University of Pittsburg, 1994

MACÊDO, M. S. Tecendo o fio e segurando as pontas: mulheres chefes de família em Salvador. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (orgs.) **Tempos e Lugares de gênero.** São Paulo: FCG - Editora 34, 2001.

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; WAJNMAN, S. **Sexo frágil? Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro.** Série Estudos do Trabalho. Gelre Coletânea. São Paulo: Organização Gelre, 2005.

MAIA, K.; LIRA, S. A. **A mulher no mercado de trabalho**, mimeo, 2002.

MANDEL, H.; SEMYONOV, M. **Family Policies, Wage Structures and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries.** America Sociological Review, v.70 n.6, p.949-967, 2005.

MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.); RAPKIEVCZ, C. (trad.). **As Novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho.** São Paulo: Editora Senac, 2003.

MATOS, M. **Dimensões da Masculinidade à “Brasileira”.** Relatório Final apresentado ao Prodir III – “Homens/Masculinidades”. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, 2001.

_____. Teorias de Gênero ou Teorias e Gênero: Se e Como os Estudos de Gênero se Transformaram num Novo Campo para as Ciências Humanas e Sociais. In: **XII Congresso Brasileiro de Sociologia - Sociologia e Realidade: Pesquisa Social no Século XXI.** Belo Horizonte, 2005.

MENDES, M. A. **Mulheres Chefes de Família: a complexidade e ambiguidade da questão.** XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais. Ouro Preto/MG, 2002.

MERRICK, T. W. **Population and Poverty: New View and Old Controversy.** International Family Planning Perspectives, v.28, n.1, p.41-45, 2002.

MINCER, J.; POLACHEK, S. **Family Investment in Human Capital: Earnings of Women.** Journal of Political Economy, v.82, p.S76-S10, 1974.

NEUBERT, L. F. **Atividades diárias e desigualdade social: um estudo sobre tempo de lazer e trabalho remunerado.** Dissertação. Belo Horizonte, UFMG, 2006.

NEVES, J. **Human capital, social classes, and the earnings determination process in**

Brazilian agriculture: 1973, 1982, and 1988. Thesis (Ph.D. in Sociology) - University of Wisconsin-Madison. Madison, 1997.

NORUSIS, M. J.; SPSS Inc. (1999) **SPSS Regression Models 10.0.** Chicago, IL: SPSS Inc.
OLIVEIRA, A. M. H. C. **Ocupational Gender Segregation and Effects on Wages in Brazil.** XXIV General Population Conference, IUSSP 2001, Session 38 Labour force – La force de travail, CEDEPLAR/UFMG, 2001.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. **Tendências da Desigualdade Salarial para Coortes de Mulheres Brancas e Negras no Brasil.** Estratificação Econômica, São Paulo, v.36, n.2, p.205-236, Abril-Junho, 2006.

PAHL, R. **Divisions of Labor.** Oxford, Blackwell, 1984.

PARETO, V. **Manual de Economia Política.** São Paulo, Abril Cultural – Os Economistas, 1984.

PARSONS, T. **Essays in Sociological Theory.** Revised Edition. New York: Free Press, 1954.

PARSONS, T.; BALES, R. F. **Family, Socialization and Interaction Process.** Glencoe: Free Press, 1955.

PASTORE J.; HALLER, A. O. Social Mobility Under Labor Market Segmentation in Brazil. p.113-140, 1982. In HAUSER, R. M.; MECHANIC, D.; HALLER, A. O.; HAUSER, T. S. **Social Structure and Behavior: Essays in Honor of William Hamilton Sewell.** New York: Academic Press. WRIGHT (1979 e 1978).

PASTORE, J.; SILVA, N. V. **Mobilidade Social no Brasil.** São Paulo: Makron Books, 2000.

PATEMAN, C. **The Sexual Contract.** Stanford, California, Stanford University Press, 1988.

PIORE, M.; SOBEL, C. **Mass Production as Destiny and Blind Decision. The Second Industrial Divide, Possibilities for Prosperity.** Basic Books, 1984.

PIORE, M. **The Dual Labor Market: Theory and Implications. Social Stratification: Class, Race and Gender,** in Sociological Perspectives. Boulder: Westview Press, 1994.

POLACHECK, S. Discontinuities in Labor Force Participation and its Effects on Women's Market Earnings. In LLOYD, C. B. (ed.) **Sex Discrimination and the Division of Labor.** New York: Columbia University Press, 1975.

_____. **Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure.** Review of Economics and Statistics (Feb.), p. 60-9, 1981.

POLACHECK, S.; SIEBERT, S. Gender in the Labor Market. In: GRUSKY, D. **Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective.** Boulder: Westview

Press, 1994. p.583-589.

PORTES, A.; MANNING, R. **The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples, Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspectives**. Boulder: Westview Press, 1994.

PORTES, A. **Social Capital: Its Origin and Application in Modern Sociology**. Annual Review of Sociology, 1998.

_____. **The Informal Economy and its Paradoxes. Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspectives**. Boulder: Westview Press, 1994.

RAWLS, John. **Political Liberalism**. New York: Columbia University Press, 1993.

RESKIN, B. F.; ROOS, P. A. **Job Queues, Gender Queues**. Philadelphia: Temple University Press, 1990.

RESKIN, B.; PADAVIC, I. **Women and men at work (Sociology for a new century)**. California, Pine Forge, 1994.

RUBIN, Gayle (1979). **O Tráfico de Mulheres: Notas sobre a Economia Política do Sexo**. 1979, Tradução não publicada de DABAT, C. R.; ROCHA, E. O.; CORRÊA, S. do Texto The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex. Publicado em REITER, R. (org.) Towards an Anthropology of Women. New York: Columbia Univ. Press.

RIBEIRO, C. A.; SCALON, M. C. **Mobilidade de Classe no Brasil em Perspectiva Comparada**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.44, n.01, 2001.

RUBIN, G. A circulação de mulheres: notas sobre a economia política do sexo. Trad. PIZA, E. mimeo, s/d. Título original: "The traffic in women". In: RAPER, R. **Towards an anthropology of women**. New York: Monthly Review Press, 1975.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. 151p.

_____. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

_____. Posfácio: conceituando Gênero; Violência de gênero no Brasil contemporâneo. In: SAFFIOTI, H. B.; MUNHOZ-VARGAS, M. (Org). **Mulher brasileira é assim**. Rio de Janeiro/Brasília, Rosa dos Tempos/UNICEF, 1994. p.151-185; p.271-283.

_____. SAFFIOTI, H. Rearticulando Gênero e Classe Social. In: COSTA, A. O.; BRUSCHINI, C. (org). **Uma Questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos/FCC, 1992. p.183-215.

SCALON, C. Notas sobre o esquema de classes. In: **Mobilidade Social no Brasil**. Rio de

Janeiro: Revan/IUPERJ, 1999.

SCHULTZ, T. Investment in Human Capital. In: KARABEL, J.; HALSEY, A. **Power and Ideology in Education**. Nova York: Oxford University Press, p. 313-324, 1997.

SCOTT, J. W. **Gender: A Usefull Category for Historical Analysis**. Women`s Studies Internacional: Nairobi and Beyond. Aruna Rao (ed.). New York: The Feminist Press, p.11-38, 1991.

_____. **Genre, une categorie utile d`analyse historique?** Les Cahiers du Grif, n.37-38, Paris, 1988. p. 125-153.

SHAPIRO, D.; ANDERSON, D. **Racial Differences in Access to High-Paying Jobs and the Wage Gap Between Black and White Women**. Industrial and Labor Relations Review, January, 1996.

SORENSEN, A.; KALLEBERG, A. **An Outiline of the Matching of Person to Jobs, Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspectives**. Boulder: Westview Press, 1994.

SOUZA, M. F. (2007). **A Percepção do Tempo na vida cotidiana sob a perspectiva de Gênero: O Dia-a-dia em Belo Horizonte**. Tese de Doutorado, FAFICH/UFMG, Belo Horizonte, 2007.

SEWELL, W. H.; HALLER, A.; PORTES, A. **The Educational and Early Occupational Attainment Process**. American Sociological Review, v.34, p.82-92, 1969.

SEWELL, W. H.; HALLER, A.; PORTES, A. **The Educational and Early Occupational Attainment Process**. American Sociological Review, v.34, p.82-92, 1969.

SEWELL, W. H.; HALLER, A.; George W. OHLENDORF, G. W. **The Educational and Early Occupational Attainment Process: Replication and Revision**. American Sociological Review, v.35, 1970.

SEWELL, W. H.; HAUSER, R. M. **Education, Occupation, and Earnings: Achievement in the Early Career**. New York: Academic Press, 1975.

STOLLER, R. **A Contribuição to the study of gender identity**. IJP, 45, 1964, p.220-6; Recherches sur l`identité sexuelle. Paris, Gallimard, 1968.

_____. **Masculinidade e Feminilidade**. Porto Alegre, Editora Artes Médica, 1993.

_____. **Sex and Gender**. Science House, v.1, New York, 1968.

SZELÉNYI, S. Woman and the Class Structure. 1994. In: GRUSKY, D. **Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective**. Bolder: Westview Press. p.577-583.

TELLES, E. E. **Urban labor market segmentation and income in Brazil.** Economic Development and Cultural Change, v.49, janeiro, p.231-249, 1993.

THUROW, L. Education and equality. In: KARABEL, J.; HALSEY, A. (orgs). **Power and ideology in education.** New York: Oxford University Press, 1977.

_____. **Education and Economic Equality,** NY: Oxford University Press, 1977.

_____. **Job Competition: The Labor Queue.** NY. Basic Books, 1975.

TILLY, L. **Genre, Histoire des femmes et histoire sociale.** manuscrito, p.1, Gêneses. Cadernos Pagu (3), p. 63-84, 1994.

TILLY, L.; SCOTT, J. **Woman, Work and Family.** New York: Holt, Rinehart & Winston, 1987.

TREIMAN, D.; HARTMANN, H. (eds.). **Women, Work and Wages.** Washington, DC: National Academy Press, 1981.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística.** Rio de Janeiro: LTC Editora, 1998.

TSENG, M. **Wage determinants of Taiwan`s married female labor force: do area and occupation moderate wages?** (Tese). University of Wisconsin, Madison, 1991.

TUMIN, M. M. **Estratificação Social: as formas e as funções da desigualdade.** São Paulo: Livraria Pioneira, 1970.

VAITSMAN, J. **Flexíveis e Plurais: Identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas.** Rio de Janeiro: ROCCO, 1994.

VALLE, S. N. **Atualização da escala sócioeconômica das ocupações para 1980.** Rio de Janeiro: LNCC, 1985.

WALBY, S. **Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice. Contribution to ESCR Gender Maintreaming Seminars.** 2003. Disponível em: <<http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Gender%20Mainstreaming%20Overview.pdf>>. Acesso em : 10 oct. 2008.

WALBY, S. (org.) **Gender Segregation at Work.** Milton Keynes: Open University Press, 1980.

_____. **Patriarch at Work.** Cambridge: Polity Press, 1986.

_____. **Theorizing Patriarchy.** Oxford, Brazil Blackwell, 1990.

WEBER, M. **Economy and Society.** ROTH, G.; WITTICH, C. (orgs.). Bekerley, The University of California Press, v.2, 1978.

_____. **General Economy History.** New York Collier Books, 1978.

_____. **Sociological Categories of Economic Action, Economy and Society.** University of California Press, 1978.

WRIGHT, E. **Class, Crisis and the State.** London, New Left Books, 1978.

_____. **Class structure and Income Determination.** New York Academic Press, 1979.

WRIGHT, E.; BAXTER, J.; BIRKELUND, G. E. (1995). **The gender gap in workplace authority: a cross-national study.** American Sociological Review, v.60, p.407-435, 1995.

WRIGHT, E.; PERRONE, L. **Marxist Class Categories and Income Inequality.** American Sociological Review, v.42, p.32-55, 1977.

XAVIER, F. P.; TOMÁS, M. C.; CANDIAN, J. F. **Composição Ocupacional por Gênero, Associação a Sindicatos e Desigualdades de Rendimentos do Trabalho no Brasil.** XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 29 de maio a 01 de junho de 2007, UFPE, Recife (PE). GT: Estratificação e Desigualdades Sociais, 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

Parameter Estimates

situação no mercado de trabalho		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
trabalha em cargo sem autoridade	Intercept	-,221	,204	1,170	1	,279			
	ANOSEST	,023	,019	1,490	1	,222	1,023	,986	1,062
	SEXOINDI	,876	,155	31,901	1	,000	2,401	1,772	3,254
	RAÇAINDI	-,391	,171	5,235	1	,022	,677	,484	,946
	ESTCIV	,182	,168	1,174	1	,279	1,200	,863	1,668
	IDADECEN	-,028	,007	18,214	1	,000	,972	,960	,985
	TEMFILH	-,009	,044	,040	1	,842	,991	,909	1,080
trabalha em cargo com autoridade	Intercept	-4,016	,409	96,204	1	,000			
	ANOSEST	,203	,028	51,551	1	,000	1,225	1,159	1,294
	SEXOINDI	1,740	,240	52,333	1	,000	5,696	3,555	9,126
	RAÇAINDI	,175	,240	,531	1	,466	1,191	,744	1,906
	ESTCIV	,759	,304	6,255	1	,012	2,136	1,179	3,873
	IDADECEN	-,004	,011	,116	1	,733	,996	,976	1,017
	TEMFILH	-,100	,311	,104	1	,747	,904	,492	1,664

Documento de saída do softwear SPSS 13.0 referentes aos modelos de regressão logística multinomial rodados 1 e 2

APÊNDICE 2

Parameter Estimates

situação no mercado de trabalho		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
trabalha em cargo sem autoridade	Intercept	-,079	,212	,138	1	,710			
	ANOSEST	,025	,019	1,658	1	,198	1,025	,987	1,064
	SEXOINDI	,426	,225	3,589	1	,058	1,531	,985	2,377
	RAÇAINDI	-,377	,171	4,839	1	,028	,686	,490	,960
	ESTCIV	-,125	,205	,371	1	,542	,883	,591	1,319
	IDADECEN	-,031	,007	21,153	1	,000	,970	,957	,982
	TEMFILH	-,012	,044	,071	1	,790	,988	,907	1,077
	ESTCSEXO	,852	,315	7,286	1	,007	2,343	1,263	4,349
trabalha em cargo com autoridade	Intercept	-3,842	,430	79,727	1	,000			
	ANOSEST	,204	,028	51,735	1	,000	1,227	1,160	1,297
	SEXOINDI	1,263	,369	11,690	1	,001	3,535	1,714	7,290
	RAÇAINDI	,196	,241	,663	1	,415	1,217	,759	1,952
	ESTCIV	,413	,404	1,047	1	,306	1,512	,685	3,338
	IDADECEN	-,007	,011	,366	1	,545	,993	,973	1,015
	TEMFILH	-,102	,311	,109	1	,742	,903	,491	1,659
	ESTCSEXO	,856	,489	3,068	1	,080	2,353	,903	6,133

Documento de saída do software SPSS 13.0 referentes aos modelos de regressão logística multinomial rodados 1 e 2