

DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E PODER DE MERCADO COMO DETERMINANTES DO EMPREGO RELATIVO DE MULHERES

Débora Meireles

Professora substituta da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

Ricardo Freguglia

Professor da UFJF.

Carlos Henrique Corseuil

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

O arcabouço teórico clássico de discriminação de Becker (1971)¹ motivou uma linha de estudos empíricos testando uma suposta associação entre o emprego relativo de mulheres nas empresas, por um lado, e o lucro e/ou o poder de mercado das firmas, por outro lado. Em geral, os estudos são cuidadosos em justificar como calcular lucro ou poder de mercado. Contudo, o emprego relativo de mulheres é sempre mensurado pelo percentual daquelas empregadas na unidade de análise – no caso, firmas ou setores de atividade, conforme detalharemos mais adiante.

No entanto, outra literatura sobre diferenciais de gênero no mercado de trabalho sugere um cuidado maior em como mensurar o emprego relativo das mulheres. Trata-se da literatura empírica de diferenciais de salário por gênero – mais especificamente, da corrente que estuda a contribuição da segregação por gênero a fim de explicar o referido diferencial salarial. De acordo com essa literatura, há que se levar em conta não apenas que mulheres e homens são segregados em empresas distintas, mas também em ocupações distintas no mercado de trabalho.

Motivados por esse fato estilizado, propomos neste artigo o uso de uma nova forma de mensurar o emprego relativo das mulheres nas empresas, para que se leve em consideração sua estrutura ocupacional. Ou seja, uma empresa eventualmente se vale de menos mulheres porque utiliza uma estrutura ocupacional em que predomina o emprego de homens no mercado de trabalho. Dessa forma, o menor emprego relativo de mulheres nessa empresa não reflete uma desutilidade

auferida ao empregar o sexo feminino, tal como formulado por Becker. Propomos um índice de emprego relativo de mulheres em que se leva em conta seu componente de segregação ocupacional. Investigamos, assim, se as conclusões relativas às predições teóricas de Becker, motivadas por discriminação de gênero, são alteradas ao usarmos o nosso índice, em vez de mensurar o emprego relativo de mulheres pela proporção de trabalhadoras na empresa, tal como difundido na literatura.

Para tal, replicamos alguns testes conduzidos por Hellerstein, Neumark e Troske (2002).² Especificamente, nos prestamos a examinar a relação contemporânea entre o emprego relativo de mulheres *vis-à-vis* homens e a *performance* (lucratividade), bem como em que medida a força dessa relação varia com o poder de mercado da empresa.

A análise empírica é baseada na compatibilização dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) com os dados da Pesquisa Industrial Anual – Empresa (PIA). A primeira base traz informações detalhadas de cada trabalhador empregado em qualquer firma do setor formal com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). Em particular, sabemos o sexo e a ocupação de cada trabalhador. A segunda base traz informações contábeis suficientes para mensurar o lucro, bem como ter uma aproximação do poder de mercado da firma.

Nossos resultados mostram que as conclusões a respeito da validade das predições de Becker (1971)

1. Becker, G. S. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1971.

2. Hellerstein, J. K.; Neumark, D.; Troske, K. R. Market forces and sex discrimination. *The Journal of Human Resources*, v. 37, n. 2, p. 353-380, 2002.

apresentam disparidades relevantes a depender de se o emprego relativo de mulheres é mensurado da forma padrão, segundo a qual só se considera o percentual de mulheres empregadas na firma, ou da forma alternativa aqui proposta, em que se pretende expurgar o teor de segregação ocupacional da medida de emprego relativo de mulheres.

