EmSociedade

Prêmios e Penalidades nos Rendimentos Masculinos Associados às Características da Esposa/Parceira – o Papel da Escolaridade e do Trabalho da Mulher

***Janaína Guiginski*[1]**
***Simone Wajnman*[2]**
***Flávia Chein*[3]**

[1] Janaína Guiginski, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte-MG, Brasil. Doutora em Demografia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisadora de pós-doutorado em DRCLAS/Harvard e Cedeplar/UFMG.

[2] Simone Wajnman, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte-MG, Brasil.Pós-doutora pela Universidade de Princeton e doutora em Demografia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora titular do Departamento de Pós-Graduação em Demografia e pesquisadora do Cedeplar/UFMG.

[3] Flávia Chein, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora-MG, Brasil. Doutora em Economia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora associada da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFJF.

Resumo

Junto às clássicas medidas de capital humano, como idade e escolaridade, o estado conjugal mostra-se um determinante significativo dos rendimentos masculinos. Este estudo investiga a relação entre o casamento, a coabitação, as características da esposa ou parceira e a remuneração pelo trabalho, sob a ótica masculina. O objetivo é compreender como os prêmios e penalidades salariais observados para homens casados e em coabitação no Brasil estão associados à escolaridade e às condições de inserção no mercado de trabalho de suas esposas e parceiras. Para tanto, foram utilizados modelos de regressão linear e dados de uma amostra de homens brasileiros adultos, urbanos e ocupados. Entre os resultados, destaca-se a associação positiva entre a escolaridade da mulher e os rendimentos masculinos, reforçando o argumento do capital humano compartilhado. Observam-se diferenças nos efeitos das características da esposa/parceira, especialmente escolaridade e jornada de trabalho, nos rendimentos dos homens casados e unidos consensualmente, indicando que esses fatores são percebidos e recompensados de forma distinta no mercado de trabalho e, ainda, sugerindo diferenças nas expectativas e responsabilidades dentro dessas uniões.

Palavras-chave: prêmio salarial masculino do casamento, prêmio da coabitação, escolaridade da mulher, capital humano compartilhado, mercado de trabalho.

Abstract

In addition to classic human capital measures such as age and education, marital status is a significant determinant of male earnings. This study examines the relationship between marriage, cohabitation, the characteristics of the wife or partner, and work remuneration from a male perspective. The goal is to understand how the wage premiums and penalties observed for married and cohabiting men in Brazil are associated with their wives' or partners' education and labor market participation. Linear regression models were applied to data from a sample of adult, urban, and employed Brazilian men. The findings highlight a positive association between women's education and male earnings, reinforcing the argument of shared human capital. The results also reveal differences in the impact of the wife's or partner's characteristics, particularly education and work hours, on the earnings of married and cohabiting men. These differences suggest that these factors are perceived and rewarded differently in the labor market and reflect varying expectations and responsibilities within these unions.

Keywords: male marriage wage premium, cohabitation premium, wife's education, shared human capital, labor market.

INTRODUÇÃO

O "prêmio salarial masculino do casamento" tem sido fartamente documentado na literatura internacional e refere-se ao fato de homens casados receberem salários maiores do que solteiros. No Brasil, foram observados prêmios salariais para homens casados e, em menor magnitude, para homens unidos consensualmente, de cerca de 29% e 16%, respectivamente (Guiginski, 2019).

As principais explicações comumente levantadas para explicar por que os homens casados ganham mais estão ancoradas nas hipóteses da produtividade, discriminação e seletividade. As duas primeiras implicam uma relação causal entre o casamento e o nível de rendimentos observado. De acordo com a principal hipótese associada à produtividade, a especialização propiciada pelo casamento permite que os homens invistam mais em capital humano, o que aumenta a produtividade no trabalho e, consequentemente, os salários (Becker, 1991). A hipótese da discriminação, por sua vez, prevê que os empregadores favorecem os homens casados porque percebem o casamento como sinal de maior estabilidade, responsabilidade ou maturidade. As teorias fundamentadas na ideia da seletividade propõem que casamento e rendimentos são associados, mas não possuem relação causal. Segundo a hipótese da seletividade, homens mais produtivos e com maior potencial de ganhos salariais têm maiores probabilidades de casamento. Outras hipóteses para explicar o prêmio do casamento são fundamentadas nas mudanças de comportamento após o casamento e também no papel da esposa (Adler; Oner, 2013; Ahituv; Lerman, 2007; Antonovics; Town, 2004; Chun; Lee, 2001; Hersch; Stratton, 2000; Killewald; Gough, 2013).

Além da associação com o estado conjugal, as características produtivas das esposas e parceiras também mostraram ter influência nos rendimentos masculinos (Guiginski, 2019). Pesquisas indicam possíveis prêmios e penalidades para os homens casados associados às características produtivas de suas esposas (Birch; Miller, 2006; Blackaby; Carlin; Murphy, 2007; Groothuis; Gabriel, 2010; Jacobsen; Rayack, 1996; Mamun, 2012; Song, 2007; Verbakel; Graaf, 2008). E é justamente o efeito das características das mulheres o foco de interesse do presente trabalho.

A partir do entendimento de que os homens casados ou unidos consensualmente recebem mais pelo trabalho do que os homens solteiros, pergunta-se: as características

produtivas das mulheres (esposas e parceiras) influenciam os rendimentos masculinos? De que modo os prêmios e penalidades observados para os homens casados e em coabitação no Brasil estão associados à escolaridade e condições de inserção no mercado de trabalho de suas esposas e parceiras?

Teorias similares àquelas tipicamente utilizadas para explicar o prêmio salarial masculino do casamento – discriminação, produtividade e seletividade – também podem ajudar a explicar, por exemplo, porque homens cujas esposas trabalham geralmente ganham salários menores do que aqueles cujas esposas não trabalham. Além disso, teorias fundamentadas em ideias como homogamia e capital humano compartilhado surgem como potenciais explicações para associações positivas entre rendimentos masculinos e o nível de escolaridade das esposas.

Junto às clássicas medidas de capital humano, como idade e escolaridade, o estado conjugal mostra-se um determinante significativo dos rendimentos masculinos. O estudo do chamado "prêmio salarial masculino do casamento" é importante porque perpassa vários outros e pode indicar tendências futuras para a desigualdade de gênero.

Este artigo visa investigar a relação entre o casamento, a coabitação, as características da esposa ou parceira e a remuneração pelo trabalho, sob a ótica masculina. A presente investigação surge como complemento e contraponto à investigação anterior de Guiginski (2015) e Wajnman (2016) sobre a penalidade pela maternidade observada para as mulheres brasileiras. Entende-se que a inclusão de uma perspectiva masculina nas discussões sobre família e trabalho pode enriquecer o debate, ao proporcionar uma perspectiva mais ampla para as discussões sobre igualdade de gênero no Brasil. A intenção é buscar entender os mecanismos por trás das penalidades vividas pelas mulheres, incluindo os homens na discussão, numa tentativa de abordar a contrapartida masculina à penalidade feminina.

Limitações ao avanço nas relações de gênero indicam uma revolução incompleta no Brasil. Apesar da redução de algumas desigualdades de gênero no Brasil nas últimas décadas, o ritmo de mudança tem sido lento ou estagnado. As mulheres brasileiras avançaram especialmente no acesso à educação e à proteção social, mas desigualdades persistem. Um exemplo são as taxas de participação e os níveis de rendimentos femininos, que continuam bastante inferiores aos masculinos (Alves, 2016; Wajnman, 2016).

A estagnação no progresso de atitudes de gênero mais equitativas parece resultar da combinação de ideias de equidade de gênero e de crenças essencialistas, da qual emerge uma

nova ideologia dual, denominada por Pepin e Cotter (2018) de “equidade essencialista”. Seria uma forma de equidade relativa, que afeta mais diretamente a esfera pública e poupa a esfera privada, gerando tensões entre as atividades produtivas e as atividades domésticas. Os diferenciais entre homens e mulheres no mercado de trabalho espelhariam estas tensões (Goldscheider; Bernhardt; Lappegard, 2015).

Diferenciais de salários por sexo estão associados não somente às condições no mercado de trabalho, mas também às relações estabelecidas na esfera privada. O contexto familiar e os papéis desempenhados dentro das famílias são fatores fundamentais para explicar as diferenças entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho e na qualidade deste acesso. Devido à permanência da divisão sexual tradicional do trabalho produtivo e reprodutivo e às dificuldades de conciliação entre trabalho e família, as mulheres continuam sendo penalizadas e os homens continuam sendo premiados por terem filhos e cônjuges (Alves, 2016; Wajnman, 2012, 2016).

O prêmio salarial masculino do casamento sugere que as dinâmicas de gênero dentro das famílias podem constituir um mecanismo de reprodução das desigualdades fora do âmbito familiar, com impacto sobre a desigualdade de gênero em geral. A persistência da desigualdade salarial por sexo pode ser, ao menos em parte, consequência de associações distintas entre estado conjugal e rendimentos para homens e mulheres. Dessa forma, tendências de redução do prêmio do casamento – ou de crescimento da coabitação, já que esta modalidade de união implica um prêmio masculino menor do que o casamento – podem engendrar mudanças nas dinâmicas da desigualdade, tanto em relação à divisão do trabalho dentro dos domicílios, quando no mercado de trabalho (Cohen, 2002; Maasoumi; Millimet; Sarkar, 2009).

O objetivo deste artigo é investigar o efeito das características da esposa/parceira sobre os rendimentos masculinos, analisando os prêmios (e possíveis penalidades) associados especificamente à escolaridade e ao trabalho remunerado da esposa/parceira. As análises consideram informações do Censo Demográfico de 2010 para homens adultos, urbanos e ocupados. Os resultados confirmam que existe um prêmio para o casamento e para a coabitação e que esses prêmios estão associados, em grande parte, às características produtivas das mulheres. A característica feminina que mais se destacou foi a escolaridade - uma associação sempre positiva entre a escolaridade da mulher e os rendimentos masculinos, que favorece o argumento do capital humano compartilhado.

ANTECEDENTES

Cumpre destacar que os termos "prêmio" e "penalidade" são utilizados para se referir a um aumento ou redução percentual nos rendimentos associados a determinada variável de interesse. No presente artigo, prêmios e penalidades salariais associados ao casamento referem-se a tudo aquilo que está relacionado à existência de um cônjuge, geralmente do sexo oposto (até porque esses efeitos em casais do mesmo sexo são ainda pouco estudados). O que significa dizer que estão incluídas relações sem efeito causal, como a seletividade, e relações com efeitos de causalidade. Neste último caso, supondo que exista efeito causal, não se sabe a direção da causalidade – embora desejável, não é possível determinar relações de causalidade com os dados disponíveis e métodos utilizados. Um segundo ponto que merece destaque é esclarecer que as análises não consideram a questão das preferências e escolhas realizadas pelos indivíduos em nenhum dos atributos ou circunstâncias. A ideia de penalidades e prêmios salariais diz respeito exclusivamente a relações, positivas ou negativas, entre o salário do indivíduo, seu estado conjugal e características do cônjuge. Pesquisadores apontam para prêmios e penalidades no rendimento de homens casados associados às características produtivas de suas esposas. As características educacionais e de trabalho da mulher podem influenciar os rendimentos masculinos (ou serem influenciadas por estes) de inúmeras maneiras, como, por exemplo, através da especialização, da discriminação, do efeito renda, do capital humano compartilhado, ou ainda podem ser efeito do processo de formação dos casais (Birch; Miller, 2006; Blackaby; Carlin; Murphy, 2007; Groothuis; Gabriel, 2010; Jacobsen; Rayack, 1996; Mamun, 2012; Song, 2007; Verbakel; Graaf, 2008; Zavodny, 2008).

Homens cujas esposas trabalham, geralmente, ganham menos do que aqueles cujas esposas não trabalham. Essa tendência de associação negativa entre os rendimentos masculinos e o trabalho da mulher pode ser resultante, dentre outras possibilidades explicativas, da discriminação do empregador ou da especialização dentro do domicílio.

A hipótese da discriminação argumenta que os empregadores podem favorecer os homens cujas esposas não trabalham - porque estão mais alinhados às expectativas sociais, porque desejam compensar esses homens devido a uma visão de justiça distributiva, ou então, porque percebem que eles necessitam de salários mais altos para sustentar suas famílias (Jacobsen; Rayack, 1996; Blackaby; Carlin; Murphy, 2007). De todo modo, os empregadores podem agir paternalisticamente, apoiando mais os homens que têm família e sendo

particularmente favoráveis àqueles cuja esposa não trabalha. Este favoritismo do empregador pode se dar via promoções, aumentos de salários ou ainda propiciar maiores oportunidades de treinamento na empresa (Chun; Lee, 2001).

Por sua vez, as hipóteses associadas à produtividade e ao grau de especialização dentro do domicílio preveem que homens em casamentos mais tradicionais têm salários mais elevados porque são mais produtivos no trabalho. A menor produtividade dos homens cuja esposa trabalha em relação aos homens em casamentos tradicionais pode ser explicada com base em três fatores: menor esforço despendido no mercado de trabalho devido ao maior tempo e esforço dedicados às tarefas domésticas; menor suporte oferecido pela esposa à carreira do marido; e/ou, menor mobilidade geográfica dos casais em que ambos trabalham. Neste último caso, como o objetivo do casal é maximizar os ganhos das carreiras de ambos, o salário do homem será menor do que se o objetivo fosse a maximização de uma única carreira (Jacobsen; Rayack, 1996).

Chun e Lee (2001) encontraram associações positivas entre os ganhos do casamento para os homens americanos e o grau de especialização no domicílio. Os autores concluem que o maior prêmio salarial para homens casados cuja esposa não trabalha sugere efeitos positivos para a especialização dentro do casamento, ou seja, confirmam a hipótese da produtividade. De maneira semelhante, Zavodny (2008) encontrou uma relação negativa entre os rendimentos dos homens americanos e as horas de trabalho da esposa. Entretanto, observou que, quando o efeito renda é controlado, a associação passa de negativa para positiva, chegando à conclusão de que as esposas/parceiras ajustam sua oferta de trabalho de acordo com o nível de rendimentos de seus respectivos cônjuges (efeito renda). Afirma, ainda, que os resultados são mais consistentes com a seletividade marital positiva e que são inconsistentes com a teoria da especialização. Diversos autores também consideram que o modelo tradicional de especialização é inconsistente, haja vista tendências recentes do mercado de trabalho - como o crescente aumento da escolaridade e da participação feminina no mercado de trabalho, incluindo as mulheres casadas e com filhos (Groothuis; Gabriel, 2010; Mamun, 2012; Song, 2007).

Birch e Miller (2006) observaram vantagens salariais para os homens australianos casados com mulheres que não trabalhavam e que, adicionalmente, tinham alta escolaridade. Tal resultado indica potencial impacto positivo da divisão de trabalho doméstico sobre o

salário do cônjuge que se especializa no trabalho remunerado. Resultado interessante é que a redução no rendimento atribuída ao trabalho da mulher mostrou variação considerável de acordo o nível de escolaridade desta, sendo o impacto negativo menor quando a mulher possuía alta escolaridade.

Os padrões de seletividade marital mostram que as pessoas tendem a se casar com pessoas próximas, de status social e/ou econômico semelhante. Geralmente, observa-se seletividade marital positiva para escolaridade, em que indivíduos com níveis educacionais e potenciais produtivos semelhantes tendem a se casar (Kalmijn, 1998). Para o Brasil, raça/cor e escolaridade são as características que mais influenciam a seletividade marital e observa-se crescente homogamia, especialmente entre os indivíduos mais escolarizados (Lena; Oliveira, 2015; Pereira; Santos, 2017; Ribeiro; Silva, 2009).

A ideia de seletividade marital para explicar associações entre os rendimentos masculinos e o trabalho da mulher prevê tanto prêmios quanto penalidades. Do ponto de vista econômico, a escolha do parceiro visa maximizar a utilidade, ou o bem-estar, de um indivíduo. Quando as características dos cônjuges são complementares, um aumenta a produtividade do outro, maximizando a utilidade conjunta. Por outro lado, se as características são substitutas, o casamento entre pessoas com características distintas maximiza o bem-estar da família. O exemplo de Becker para as taxas salariais é bastante claro a este respeito. O casamento entre um homem com alto salário e uma mulher com baixo potencial produtivo (ou vice-versa) é ótimo porque maximiza os ganhos da divisão do trabalho (especialização) dentro do domicílio (Becker, 1991).

Pode ser observada uma correlação negativa entre o trabalho da mulher e o rendimento masculino, ou seja, prêmio salarial masculino para a esposa que não trabalha, se a seleção no casamento "tradicional"[4] ocorre com base em características valorizadas no mercado de trabalho. Ou, segundo o modelo de vantagens comparativas de Becker, quando há seletividade marital negativa para a taxa salarial. Neste último caso, homens mais produtivos teriam maior propensão a casar com mulheres que trabalham menos – por exemplo, mulheres com elevado salário de reserva, que valorizam mais o lazer, mulheres com alta produtividade doméstica ou com baixo potencial salarial (Becker,1991; Blackaby; Carlin; Murphy, 2007; Jacobsen; Rayack, 1996).

[4] Considerando como um "casamento tradicional" aquele em que apenas o homem trabalha.

Por outro lado, uma correlação positiva pode ser observada se homens com alta produtividade possuem maiores chances de se casar com mulheres igualmente produtivas, levando a um prêmio salarial em relação ao trabalho da mulher. Esta correlação positiva também pode ser observada devido à segurança econômica que uma esposa que trabalha ou que tem alto potencial salarial pode oferecer à sua família, permitindo ao marido trocar de emprego e procurar por ocupações com melhores salários ou investir em capital humano (Jacobsen; Rayack, 1996).

De acordo com as hipóteses baseadas na seletividade, o diferencial de salários entre homens provedores únicos e casais de dupla-renda é correlacionado, mas não necessariamente causado pelas horas de trabalho da esposa. Nakosteen e Zimmer (2001) observaram seletividade marital positiva com base nos rendimentos para homens americanos. Ou seja, que homens com potenciais de rendimentos mais elevados tendem a encontrar esposas semelhantes neste quesito. Blackaby, Carline Murphy (2007), mostraram reversão da penalidade do trabalho da esposa para os homens britânicos e, para alguns grupos ocupacionais, prêmio para o trabalho da esposa. Segundo os autores, os resultados são consistentes com a seletividade marital positiva para a escolaridade, além de estarem relacionados ao aumento da participação feminina.

Verbakel e Graaf (2008) encontraram que ter um cônjuge possui efeitos positivos para a mobilidade ocupacional dos homens nos Países Baixos – homens casados apresentaram menores chances de mobilidade descendente na carreira e aqueles em união consensual apresentaram maiores chances de mobilidade ocupacional ascendente. Os recursos profissionais do parceiro – escolaridade, status ocupacional, horas de trabalho e inserção na mesma área profissional – mostraram influência positiva na progressão da carreira e preveniram movimentos descendentes no status ocupacional. Explicações fundamentam- se nos argumentos derivados do capital social e das ambições compartilhadas.

A ideia geral da teoria do capital social é que as características produtivas do cônjuge, como alta escolaridade e alto nível ocupacional, são recursos que podem ser utilizados de forma positiva para atingir uma melhor posição no mercado de trabalho. Verbakel e Graaf (2008) salientam a importância do acesso à rede de contatos do cônjuge e da qualidade desses contatos e o estímulo à progressão na carreira. Para o Brasil, análise pertinente sobre a qualidade da inserção no mercado de trabalho associado à presença de cônjuge pode ser

encontrada em Guiginski e Wajnman (2019), que mostra que ter cônjuge diminui a probabilidade de trabalho precário, de jornada de trabalho parcial e de trabalho autônomo para os homens.

A literatura sobre homogamia e seletividade marital aponta que existe maior propensão de casamento entre pessoas de nível socioeconômico, características produtivas e ambições semelhantes. Isto significa que homens com altos rendimentos teriam maiores chances de se casar com mulheres de alta escolaridade, observando-se um prêmio salarial associado à alta escolaridade da esposa, explicado, em parte, pelo processo de formação dos casais. Além disso, um homem com alta escolaridade seria mais produtivo ao se casar com uma mulher com alta escolaridade. A alta escolaridade da esposa/parceira contribuiria positivamente para o estoque de capital humano do homem, elevando sua produtividade e, consequentemente, elevando seu nível de rendimentos (Birch; Miller, 2006; Groothuis; Gabriel, 2010; Mamun, 2012). Tal mecanismo é definido como teoria do capital humano compartilhado por Mamun (2012) e como teoria de aumento do trabalho intelectual por Groothuis e Gabriel (2010).

Para Groothuis e Gabriel (2010), marido e mulher são fatores de produção complementares – a escolaridade e habilidades de um aumentam a produtividade e potencial de rendimentos do outro, através, por exemplo, do suporte profissional, interlocução e revisão de apresentações. Para Mamun (2012), a alta escolaridade da esposa influencia o desempenho no trabalho, por meio de influência sobre decisões de mudança de emprego, transferências e investimentos em capital humano; e, indiretamente, no auxílio sobre tarefas periféricas, como nas relações sociais e profissionais.

Groothuis e Gabriel (2010) afirmam que a capacidade de um cônjuge aumentar a produtividade do outro depende da coincidência entre as características produtivas e de ocupação. Por isso, sugerem incluir características tanto do marido quanto da mulher nas equações de rendimento. Especificamente, sugerem a incorporação da escolaridade de ambos e variáveis indicando se trabalham no mesmo tipo de atividade ou ocupação.

Apesar de ter encontrado efeitos positivos associados à presença de cônjuge e suas características produtivas, Verbakel e Graaf (2008) encontraram efeitos restritivos para associados ao trabalho do cônjuge. Homens cujas mulheres trabalhavam tinham chances mais elevadas de mudança para ocupações com menor status, em comparação com aqueles cuja parceira não trabalhava. A explicação dos autores deriva da teoria econômica, que postula que

se a posição de um dos cônjuges no mercado de trabalho é favorável, o outro teria menores incentivos para ser bem-sucedido no trabalho. Esta explicação está alinhada ao efeito renda que prevê uma associação negativa entre os rendimentos masculinos e as horas de trabalho da esposa. Mais comumente, argumenta-se que os altos rendimentos do marido podem permitir que a esposa trabalhe menos horas ou não trabalhe. Outros argumentos alinhados ao efeito renda sugerem que se o marido possui baixo salário, pode haver maior necessidade dos rendimentos do trabalho da esposa para o sustento da família. Ou então, nesta mesma direção, uma esposa com alto salário pode tornar possível que o marido trabalhe menos horas ou que se dedique a trabalhos mais aprazíveis e com menor retorno monetário (Jacobsen; Rayack, 1996, Verbakel; Graaf, 2008).

Ao separar as análises por grupos de raça/cor, escolaridade e ocupação, Song (2007) observou prêmios e penalidades para o trabalho da esposa. Os mecanismos por trás da variação seriam a seletividade marital e o efeito renda. Para o grupo de homens com salários mais baixos, a seletividade marital seria o fator principal na determinação das horas de trabalho da mulher. O prêmio para o trabalho da esposa resulta do processo de formação dos casais – homens com rendimentos relativamente mais elevados teriam mais chance de casar com mulheres relativamente mais produtivas. Por sua vez, para os homens com salários mais altos, o efeito renda seria o fator determinante da oferta de trabalho da esposa. Neste caso, quanto maior o salário do marido, menor a oferta de trabalho da esposa, resultando na observação de penalidades para o trabalho remunerado da mulher.

Conforme o nível salarial do homem aumenta, a seletividade marital perderia importância e o efeito renda, como determinante da oferta de trabalho da esposa, passaria a dominar. Assim, prêmios e penalidades para a esposa que trabalha, diferenciados de acordo com a ocupação do marido, seriam simplesmente devido à inversão da correlação entre o trabalho da esposa e o salário masculino e não devido, por exemplo, à ocupação em si. Esta correlação passa de positiva para os homens com salários mais baixos, devido ao domínio do efeito da seletividade marital, para negativa para os homens com salários mais altos, devido ao domínio do efeito renda (Song, 2007).

Opice (2010) encontrou efeitos negativos do trabalho da mulher sobre o salário dos homens casados brasileiros. A hipótese investigada pela autora centra-se nos efeitos da especialização dentro do casamento sobre os salários masculinos. Como proxy para a

especialização, é utilizada a informação de trabalho remunerado da esposa. Informações retiradas da PNAD de 2008 sobre homens casados de 20 a 65 anos de idade mostram que o fato da mulher trabalhar está associado a um menor rendimento do marido. Para a autora, o mecanismo por trás deste resultado é o efeito renda. Isto porque após corrigir a endogeneidade potencial entre trabalho da esposa e rendimento do marido, Opice (2010) mostra que o coeficiente para o trabalho da mulher torna-se positivo, ou seja, homens casados cuja mulher tem maior probabilidade de trabalhar parecem ganhar salários mais altos do que aqueles cuja mulher tem baixo potencial de inserção no mercado de trabalho. Algumas explicações possíveis são o papel da renda extra da esposa, que permitiria ao homem procurar melhores oportunidades de emprego, ou ainda, a complementaridade das produtividades do marido e da mulher, associada ao processo de formação de casais, em que o casamento ocorre entre pessoas com características produtivas semelhantes.

ESTRATÉGIA EMPÍRICA

As análises utilizam os dados do Censo Demográfico Brasileiro de 2010, coletados pelo IBGE e disponibilizados pelo projeto IPUMS-I. A amostra utilizada é composta por 789.182 homens ocupados, com idade entre 25 e 49 anos, residentes em áreas urbanas.

Para estimar os prêmios e penalidades nos rendimentos masculinos associados às características produtivas de suas esposas/parceiras, foram estimadas regressões lineares com diferentes amostras. A variável dependente é o logaritmo do rendimento/hora do trabalho masculino e as variáveis de controle contam as características individuais, de localização geográfica e de inserção no mercado de trabalho dos homens da amostra. As características individuais compreendem faixa etária, nível de escolaridade e raça/cor; as variáveis de localização geográficas incluem região metropolitana e macrorregião de residência; e as variáveis para características da inserção no mercado de trabalho consideram o nível sócio ocupacional, a posição na ocupação, a jornada de trabalho e o setor de atividade. Além do estado conjugal, as especificações incluem como variáveis de interesse, aquelas que indicam o nível de escolaridade e a situação ocupacional da mulher.

CARACTERÍSTICAS PRODUTIVAS DOS HOMENS

A TAB 01 apresenta a composição da amostra segundo o estado conjugal. Do ponto de vista das características tradicionalmente relacionadas aos níveis de rendimentos nos estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro, os solteiros estão em melhor situação e os unidos em pior situação. De modo geral, os solteiros são mais jovens, mais escolarizados e trabalham menos horas. Cerca de 50% dos solteiros da amostra têm entre 25 e 29 anos de idade, metade dos unidos tem até 34 anos de idade, e mais de 60% dos casados possuem mais de 35 anos de idade.

Os unidos são menos escolarizados, apresentam maior proporção relativa de pardos e pretos, estão mais concentrados nas regiões Norte e Nordeste e mostram proporções mais elevadas de empregados sem carteira e autônomos, em comparação aos outros dois grupos. Enquanto 62% dos solteiros possuem, no mínimo, o ensino médio completo, 66% dos homens em união consensual completaram, no máximo, o ensino fundamental. Já o grupo dos casados encontra-se dividido, sendo que metade possui ensino médio ou superior completo.

Quanto à variável raça/cor, os homens em união consensual apresentam proporções relativas maiores de pardos e pretos (57%) do que os homens casados (45%) e solteiros (47%). Observa-se maior proporção relativa de casados nas áreas urbanas não metropolitanas, em relação aos outros dois grupos; maior proporção relativa de unidos nas regiões Norte e Nordeste e maior proporção relativa de solteiros na região Sudeste.

A maior parte dos homens ocupa a posição de empregado (com ou sem carteira), com mais de 70% dos homens em uma destas duas posições na ocupação. Em seguida, tem-se a posição dos autônomos, correspondendo a cerca de 20% dos indivíduos. Casados apresentam as mais elevadas proporções relativas de trabalhadores nas posições de empregados com carteira (61%) e de funcionários públicos (5%). Em relação ao nível sócio-ocupacional, apenas 10% dos casados trabalhavam em ocupações manuais, contra 16% e 17% dos solteiros e unidos, respectivamente. Em sua maioria, os homens cumprem jornada de trabalho integral; por volta de 70% dos homens da amostra trabalham entre 40 e 48 horas por semana. Os solteiros mostram a maior proporção relativa trabalhando em jornada parcial (menos de 40 horas por semana) e a menor proporção relativa com jornada de trabalho excessiva (acima de 48 horas de trabalho por semana).

Tabela 01 – Composição de casados, solteiros e unidos, por características individuais, localização geográfica e características da inserção no mercado de trabalho. Homens adultos ocupados – Brasil urbano, 2010

Variáveis		Casados	Solteiros	Unidos	TOTAL
Características Individuais	**Faixa Etária (%)**				
	25 a 29 anos	14,0	49,8	24,9	24,4
	30 a 34 anos	20,6	24,5	25,1	22,8
	35 a 39 anos	22,0	12,5	20,8	19,8
	40 a 44 anos	22,2	7,9	16,7	17,6
	45 a 49 anos	21,2	5,3	12,6	15,3
	Nível de Escolaridade (%)				
	Sem Escolaridade	20,8	14,8	30,3	22,9
	Ensino Fundamental	28,9	23,4	35,4	30,0
	Ensino Médio	35,8	41,1	28,7	34,4
	Ensino Superior	14,5	20,6	5,6	12,7
	Raça/Cor (%)				
	Branca	54,7	53,4	43,2	50,6
	Parda	37,3	38,2	45,3	40,2
	Preta	8,0	8,4	11,5	9,2
Localização geográfica	**Região Metropolitana (%)**				
	Não metropolitana	44,3	39,6	40,7	42,2
	Metropolitana	55,7	60,4	59,3	57,8
	Macrorregião (%)				
	Norte	4,9	5,2	9,2	6,4
	Nordeste	19,5	19,2	24,8	21,2
	Sudeste	51,0	54,7	40,9	48,4
	Sul	16,6	13,5	16,8	16,1
	Centro Oeste	7,9	7,3	8,3	8,0
Características da inserção no mercado de trabalho	**Nível Sócio Ocupacional (%)**				
	Ocup. Superior	27,1	30,6	15,8	24,0
	Ocup. Média	63,3	53,7	67,5	62,8
	Ocup. Manual	9,6	15,7	16,7	13,2
	Posição na Ocupação (%)				
	Empregado com Carteira	61,4	60,6	55,5	59,3
	Empregado sem Carteira	11,0	16,2	17,6	14,2
	Autônomo	19,9	15,0	22,5	19,8
	Profissional Liberal	2,7	3,7	1,6	2,5
	Funcionário Público	5,1	4,6	2,8	4,2
	Jornada de Trabalho (%)				
	Jornada parcial	9,7	14,4	10,5	10,9
	Jornada integral	70,2	72,7	67,3	69,7
	Jornada excessiva	20,1	12,9	22,2	19,4
	Setor de Atividade (%)				
	Indústria	22,4	18,8	19,7	20,8
	Construção	14,0	12,6	21,6	16,3
	Comércio	21,3	20,9	21,7	21,4
	Serviços	42,3	47,7	37,0	41,6
N. Observações		375992	150204	262986	789182

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

CARACTERÍSTICAS PRODUTIVAS DAS ESPOSAS/PARCEIRAS

A TAB 02 apresenta as análises descritivas para as características produtivas da esposa/parceira dos homens unidos e casados. Mais da metade das mulheres possui o mesmo nível de escolaridade que seus maridos/parceiros e 27,6% das mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados. Estes resultados ilustram dois pontos, bastante citados nos estudos brasileiros: a homogamia por nível de escolaridade e a maior escolaridade da população feminina em relação à contraparte masculina.

Tabela 02 – Composição de casados e unidos, segundo características produtivas da esposa/parceira. Homens adultos ocupados com cônjuge – Brasil urbano, 2010

	Casados	Unidos	Total
Escolaridade da esposa/parceira (%)			
Sem escolaridade	16,4	24,7	19,8
Ensino fundamental	26,9	36,4	30,8
Ensino médio	39,0	31,9	36,1
Ensino superior	17,7	7,1	13,3
Escolaridade da esposa/parceira em relação ao companheiro (%)			
Mulher tem escolaridade menor	17,3	18,9	18,0
Mulher tem escolaridade igual	55,2	53,5	54,5
Mulher tem escolaridade maior	27,5	27,7	27,6
Jornada de trabalho da esposa/parceira (%)			
Não trabalha	36,3	41,9	38,6
Trabalha - jornada parcial	16,1	13,8	15,1
Trabalha - jornada integral	41,3	37,1	39,6
Trabalha - jornada excessiva	6,4	7,2	6,7
Considerando somente as mulheres que trabalham:			
% no mesmo Tipo de Ocupação	23,4	23,1	23,3
% no mesmo Setor de Atividade	23,0	21,1	22,3
% na mesma Posição na Ocupação	54,3	52,8	53,7

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

As mulheres em união consensual apresentam níveis de escolaridade menores do que as mulheres casadas, o que era esperado, dada a homogamia por escolaridade presente no mercado de casamentos e a menor escolaridade dos homens unidos. Cerca de 36% das mulheres casadas e quase 42% das mulheres em união consensual não tinham trabalho remunerado. Dentre as que trabalhavam, a maior parte cumpria jornada de trabalho integral, definida como uma jornada semanal de 31 a 48 horas. Mais da metade trabalhava na mesma

posição na ocupação e pouco mais de 20% estavam inseridas no mesmo tipo de ocupação ou no mesmo setor de atividade[5] que seus esposos e companheiros.

As distribuições condicionais apresentadas nas próximas três tabelas ilustram a existência de homogamia em relação à escolaridade, à jornada de trabalho e à posição na ocupação. Conforme pode ser notado na TAB 03, a homogamia por escolaridade é mais intensa entre os homens com escolaridades mais altas. Para os homens com ensino superior, por exemplo, 62,2% de suas esposas/parceiras também possuem o ensino superior completo.

Tabela 03 – Distribuição condicional da escolaridade da esposa/parceira, segundo escolaridade do homem. Homens adultos ocupados com cônjuge – Brasil urbano, 2010.

	Escolaridade do homem				
	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	Total	
Escolaridade da esposa/parceira (%)					
Sem escolaridade	**49,5**	16,9	6,3	1,5	19,8
Ensino fundamental	32,1	**49,7**	19,7	6,1	30,8
Ensino médio	16,1	28,6	**60,3**	30,2	36,1
Ensino superior	2,3	4,8	13,7	**62,2**	13,3
Total	100	100	100	100	100

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

A TAB 04 permite observar que, para os homens que trabalham em jornada parcial, a maior parte das mulheres também cumpre jornada parcial; para os homens com jornada de trabalho integral, a frequência relativa de esposas/parceiras com jornada integral é igualmente mais elevada. Para os homens que trabalham mais de 48 horas semanais, a maior parte das mulheres não trabalha.

[5] O tipo de ocupação considera as categorias da *International Standard ClassificationofOccupations* (ISCO- 88) e o setor de atividade considera as categorias agregadas da *International Standard Industrial Classification* (ISIC).

Tabela 04 – Distribuição condicional da jornada de trabalho da esposa/parceira, segundo jornada de trabalho do homem. Homens adultos ocupados com cônjuge – Brasil urbano, 2010.

	Jornada de Trabalho do homem			
	Jornada Parcial	Jornada Integral	Jornada Excessiva	Total
Jornada de trabalho da esposa/parceira (%)				
Não trabalha	38,7	37,8	**40,9**	38,6
Trabalha - jornada parcial	**41,6**	12,1	12,4	15,1
Trabalha - jornada integral	17,1	**46,5**	27,5	39,6
Trabalha - jornada excessiva	2,6	3,6	19,2	6,7
Total	100	100	100	100

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

Para as posições na ocupação, exibidas na TAB 05, é digno de nota observar que, para os profissionais liberais, 31,3% das esposas/parceiras trabalham por conta própria – considerando conjuntamente aquelas que trabalham como autônomas e como profissionais liberais. Quase um terço das mulheres dos funcionários públicos são também funcionárias públicas. Estas duas posições na ocupação são as que apresentam as menores proporções relativas de esposas/parceiras que não trabalham.

Tabela 05 – Distribuição condicional da posição na ocupação da esposa/parceira, segundo posição na ocupação do homem. Homens adultos ocupados com cônjuge – Brasil urbano, 2010.

	Posição na Ocupação do homem					
Posição na Ocupação da esposa/parceira (%)	Empregado sem carteira	Autônomo	Profissional liberal	Funcionário público	Total	
Não Trabalha	**38,1**	**45,8**	**38,3**	23,8	30,7	38,6
Empregada com carteira	**39,8**	19,8	23,4	29,1	20,0	32,6
Empregada sem carteira	10,9	25,3	11,2	5,7	7,3	12,7
Autônoma	6,3	5,3	20,5	**12,9**	6,2	9,3
Profissional liberal	1,1	0,6	1,8	**18,5**	2,3	1,6
Empregadora	0,5	0,4	0,5	1,7	1,0	0,5
Funcionária pública	3,3	2,8	4,3	8,4	**32,5**	4,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

PRÊMIOS E PENALIDADES PARA CARACTERÍSTICAS PRODUTIVAS DA MULHER

Os resultados completos das regressões, com todos os parâmetros estimados, podem ser encontrados nos Anexos, na TAB A1; as variáveis de controle apresentam os sinais esperados. A TAB 06 exibe os resultados para as variáveis de interesse apenas.

As duas primeiras colunas da TAB 06 exibem os resultados dos modelos de regressão que consideram homens da amostra, ou seja, ambas incluem os homens solteiros na estimativa. O primeiro modelo inclui apenas o estado conjugal e o segundo modelo, além do estado conjugal, inclui também as características da esposa. Na comparação, nota-se que as características das mulheres captam quase todo o efeito do prêmio da coabitação. Na regressão que inclui apenas o estado conjugal, a coabitação está associada a um prêmio estatisticamente significativo de 15,7% em relação aos homens solteiros. Na segunda especificação, o prêmio da coabitação se reduz para 0,8% e não é estatisticamente significativo a 1% de confiança. Isso não significa que o prêmio da coabitação tenha desaparecido. Ao que tudo indica, praticamente todo o prêmio dos homens unidos está associado às características produtivas de suas parceiras.

Tabela 06 – Coeficientes estimados para estado conjugal e características produtivas da esposa/parceira. Modelos de regressão linear para o logaritmo natural do rendimento/hora. Homens adultos ocupados – Brasil urbano, 2010.

Variáveis de interesse	(1) **Todos da Amostra**	(2) **Todos da Amostra**	(3) **Homens com cônjuge**	(4) **Apenas unidos**	(5) **Apenas casados**
Estado Conjugal					
Unido	0,146 ***	0,008 *	NA	NA	NA
	(0,003)	(0,003)			
Casado	0,255 ***	0,089 ***	0,079 ***	NA	NA
	(0,002)	(0,003)	(0,002)		
Nível de Escolaridade da Esposa/Parceira					
Mulher - Ens. Fundamental		0,086 ***	0,090 ***	0,099 ***	0,080 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher - Ens. Médio		0,186 ***	0,191 ***	0,212 ***	0,174 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher - Ens. Superior		0,424 ***	0,427 ***	0,446 ***	0,409 ***
		(0,004)	(0,004)	(0,008)	(0,005)
Jornada de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher - Jornada Parcial		0,032 ***	0,024 ***	0,054 ***	0,004
		(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher - Jornada Integral		-0,046 ***	-0,047 ***	0,000	-0,077 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher - Jornada Excessiva		-0,085 ***	-0,086 ***	-0,044 ***	-0,116 ***
		(0,004)	(0,004)	(0,006)	(0,006)
Inserção no Mercado de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher - mesmo Tipo de Ocupação		0,019 ***	0,018 ***	-0,006	0,029 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher - mesmo Setor de Atividade		0,024 ***	0,021 ***	0,030 ***	0,015 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher - mesma Posição na Ocupação		-0,024 ***	-0,020 ***	-0,028 ***	-0,015 ***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,003)
N. Observações		789182	645033	260994	384039

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera o desenho amostral completo. Tabela completa nos Anexos (TAB A1).

O prêmio do casamento também se reduz e continua estatisticamente significativo: de 29,0%, no primeiro modelo para 9,3% no segundo modelo. Esta notável diminuição do prêmio do casamento e da coabitação, ao adicionar controles para as características da mulher, aponta para duas explicações potenciais para o fenômeno do prêmio salarial masculino no Brasil. O prêmio, em grande parte, pode estar associado à homogamia - seletividade marital positiva, em que homens mais produtivos têm maiores chances de se casar ou coabitar com mulheres mais

escolarizadas e potencialmente mais produtivas. Outra possibilidade é o prêmio masculino estar associado ao acesso ao capital humano e social da mulher.

Os estudos examinados na revisão da literatura apontam que ambas as explicações são consistentes entre si. De modo geral, os autores concluem pela preponderância do efeito do acesso ao capital humano, social e recursos profissionais da mulher para explicar seus resultados (Birch; Miller, 2006; Groothuis; Gabriel, 2010; Mamun, 2012; Verbakel; Graaf, 2008). Mamun (2012), por exemplo, reconhece que a relação positiva entre a escolaridade da esposa e o rendimento do parceiro pode refletir a seletividade marital positiva. Mas define que a teoria do capital humano compartilhado é um mecanismo causal que explica a existência de prêmios salariais para homens casados e unidos.

A estimativa da terceira coluna considera apenas os homens unidos e casados (homens com cônjuge). Dentre as características produtivas das esposas/parceiras, o nível de escolaridade é a variável que mais se destaca. A escolaridade da mulher associa-se positivamente aos rendimentos masculinos e o efeito aumenta nitidamente com o nível de escolaridade da mulher. Tanto a estimativa que inclui todos os homens da amostra, na segunda coluna, quanto aquela que inclui apenas os homens com cônjuge, na terceira coluna, apresentam coeficientes com valores bastante próximos, mantendo o mesmo sinal e significância estatística.

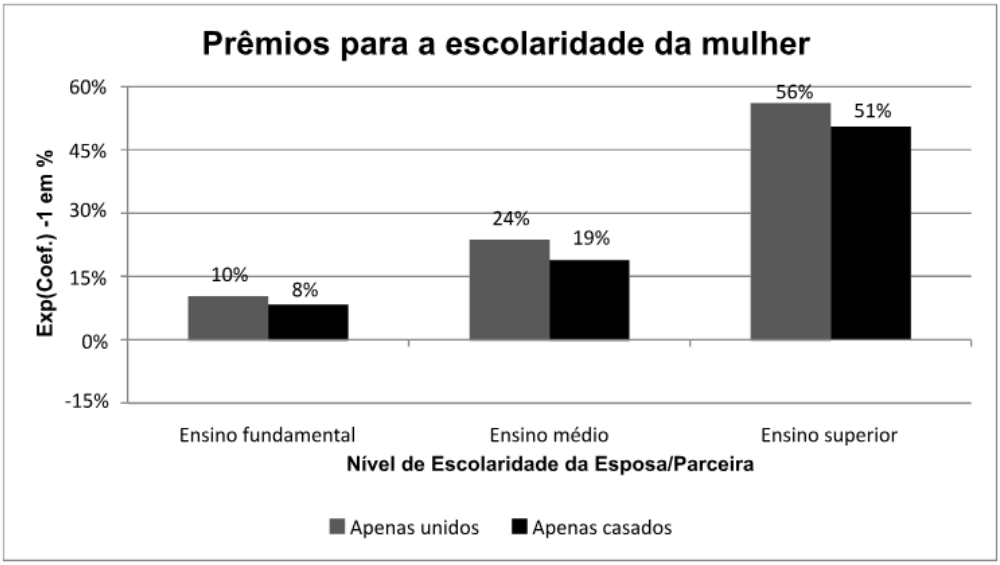
Conforme mostram as duas últimas colunas da TAB 06, há uma diferenciação maior entre os coeficientes associados às características das mulheres segundo a natureza da união conjugal. A FIG 01 e a FIG 02 apresentam a comparação entre os coeficientes associados à escolaridade e ao trabalho remunerado, respectivamente, encontrados a partir de estimativas separadas para homens casados e para homens unidos. A partir das duas figuras, que estão na mesma escala, é possível observar que o efeito da escolaridade é, em geral, maior do que o efeito do trabalho remunerado da mulher e que ambos os efeitos são diferenciados para os homens unidos e casados.

Para os homens unidos, o efeito da escolaridade da parceira sobre o rendimento/hora parece ser mais elevado do que para os homens casados (FIG 01). Para exemplificar, pode-se notar que ter uma esposa com ensino superior associa-se a um aumento médio de 51% no rendimento/hora dos homens casados e, uma parceira com este mesmo nível de escolaridade está associado a um aumento de 56% no rendimento/hora do homem unido, em comparação a

estar com uma mulher com escolaridade menor que o ensino fundamental completo, mantendo as demais variáveis constantes.

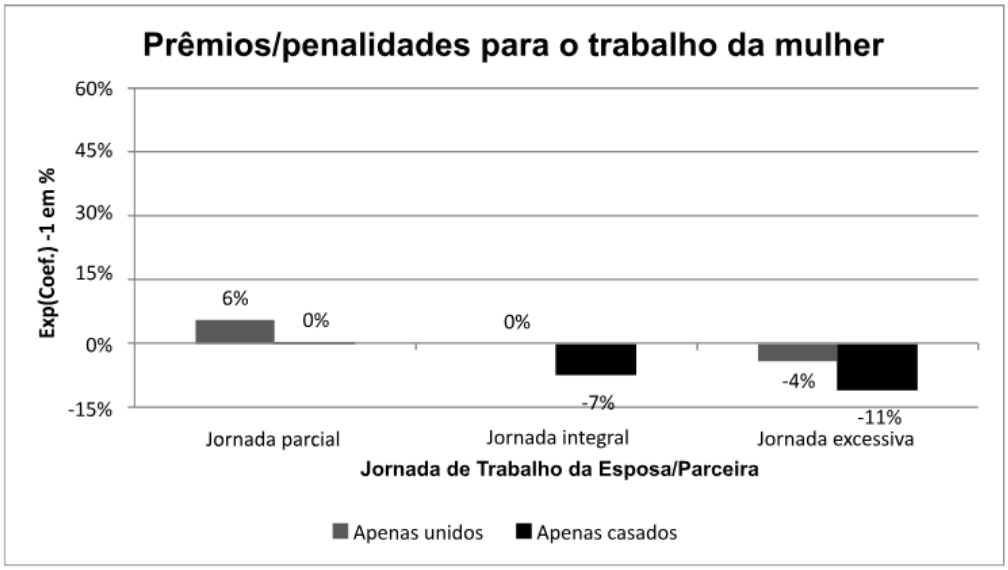
A FIG 02 deixa claro que a associação positiva entre a jornada parcial da esposa/parceira e o rendimento masculino é significativa apenas para os homens unidos – um aumento de 6% no rendimento/hora em relação a uma parceira que não trabalha. A FIG 02 também mostra que a jornada de trabalho integral da mulher representa uma penalidade em termos de rendimentos apenas para os homens casados (redução de -7% no rendimento/hora médio), mas não para os unidos. Já o fato de a esposa/parceira trabalhar mais de 48 horas semanais, definida como jornada excessiva, associa-se a uma penalidade nos rendimentos masculinos para ambos os tipos de união, de cerca de -4% para os unidos e de quase -11% para os casados.

Figura 01 – Coeficientes para a escolaridade da esposa/parceira. Regressões lineares para o logaritmo natural do rendimento/hora. Estimativas separadas para casados e para unidos. Homens adultos ocupados – Brasil urbano, 2010.



Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

Figura 02 – Coeficientes para a jornada de trabalho da esposa/parceira. Regressões lineares para o logaritmo natural do rendimento/hora. Estimativas para três amostras diferentes. Homens adultos ocupados – Brasil urbano, 2010.



Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

Mais três características do trabalho da esposa/parceira foram incluídas nos modelos: se a mulher trabalha no mesmo tipo de ocupação, no mesmo setor ou na mesma posição que seu companheiro. O objetivo da inclusão destas variáveis é testar o argumento de Groothuis e Gabriel (2010) e de Verbakel e Graaf (2008) de que o capital social de um cônjuge que trabalha na mesma área beneficia a inserção no mercado de trabalho do outro. Os coeficientes não são tão expressivos quanto os anteriores. Considerando as estimativas separadas por tipo de união, observa-se um prêmio para homens casados cujas esposas trabalham no mesmo tipo de ocupação de 2,9%, sendo que o coeficiente não é significativo para os unidos. Também é observado um prêmio de 3,1% para unidos e de 1,5% para casados cujas esposas/parceiras trabalham no mesmo setor de atividade (TAB 06). Por sua vez, a indicação de que a mulher trabalha na mesma posição que seu companheiro se associa a reduções no rendimento/hora médio estimado, tanto para os unidos quanto para os casados, de -2,8% e de -1,5%, respectivamente.

PRÊMIOS E PENALIDADES POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

Os resultados para as características relacionadas ao trabalho da mulher são mais interessantes quando são realizadas análises separadas por posição na ocupação. Os resultados principais são apresentados na TAB 07 e as estimativas completas constam nos Anexos, na TAB A2. As estimativas consideram apenas os homens casados ou unidos consensualmente, e incluem controle para o tipo de união.

Foram encontradas associações positivas entre os rendimentos masculinos e o fato de a esposa/parceira trabalhar na mesma área[6] que seu companheiro. A FIG 03 mostra que, para os autônomos e profissionais liberais, o relacionamento conjugal com uma mulher que trabalha na mesma posição na ocupação associa-se a um aumento no rendimento/hora médio, de 3,1% e 9,3%, respectivamente. Para estas duas posições na ocupação, são também encontradas associações positivas com relação à esposa/parceira que trabalha no mesmo setor de atividade – aumentos nos rendimentos horários de 3,4% para autônomos e 9,0% para profissionais liberais. Para os empregados com carteira, a associação entre os rendimentos e a esposa/parceira que trabalha na mesma área também é positiva, mas a magnitude dos coeficientes é bastante reduzida.

Considerando o capital social das mulheres que trabalham na mesma área, tem efeito positivo sobre o status ocupacional de seus companheiros, tal qual defendido por Verbakel e Graaf (2009), e isso se traduz em rendimentos mais elevados, pode-se considerar que o benefício associado ao capital social (ou recursos produtivos) da mulher que trabalha na mesma posição e no mesmo setor de atividade é mais intensamente aproveitado pelos autônomos e pelos profissionais liberais.

Quanto aos empregados sem carteira e funcionários públicos, os resultados são menos coerentes. Em ambos os casos, mulheres que trabalham na mesma posição na ocupação associam-se a uma penalidade nos rendimentos – de -7,4% para os empregados sem carteira e de -12,5% para os funcionários públicos. Esta penalidade é compensada, embora não totalmente, por associações positivas para aqueles que trabalham no mesmo setor de atividade (2,9% no caso dos empregados sem carteira) ou no mesmo tipo de ocupação (7,8% no caso

[6] Mesmo tipo de ocupação, mesmo setor de atividade ou mesma posição na ocupação.

dos funcionários públicos). De todo modo, o efeito líquido da esposa ou parceira que trabalha na mesma área é negativo para estas duas posições na ocupação.

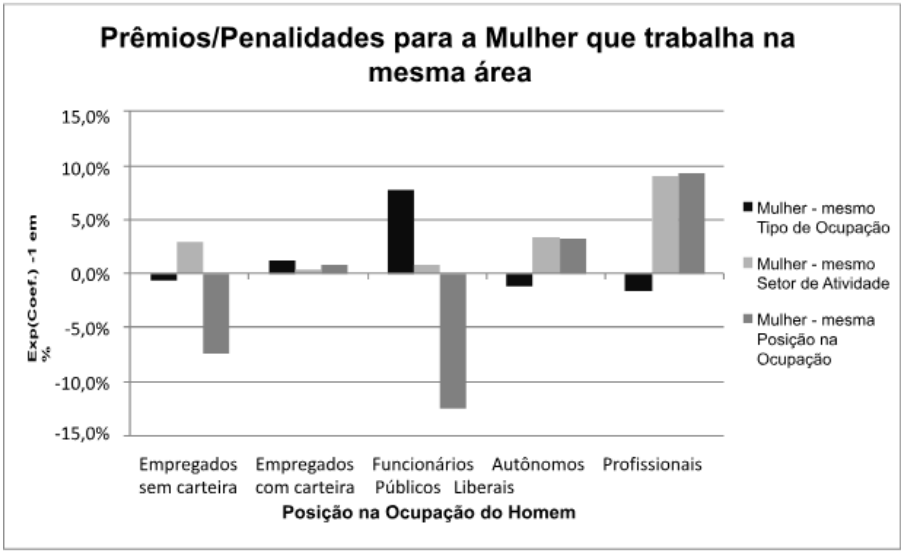
Quanto à jornada de trabalho da mulher, os resultados apontam caminhos distintos. Para os empregados sem carteira, a jornada parcial ou integral de trabalho da mulher apresenta associação positiva com o rendimento masculino. E para os autônomos também há uma relação positiva com a jornada de trabalho parcial. As maiores penalidades associadas ao trabalho remunerado da esposa/parceira são encontradas entre os funcionários públicos e profissionais liberais (TAB 07).

Tabela 07 – Coeficientes estimados para características produtivas da esposa/parceira. Modelos de regressão linear para o logaritmo natural do rendimento/hora. Estimativas separadas por posição na ocupação. Homens adultos ocupados, casados ou unidos – Brasil urbano, 2010.

	Posição na Ocupação				
Variáveis de interesse					
Tipo de união	Empregados sem carteira	Empregados com carteira	Funcionários Públicos	Autônomos	Profissionais Liberais
Casado	0,058 ***	0,067 ***	0,063 ***	0,106 ***	0,162 ***
	(0,005)	(0,002)	(0,011)	(0,005)	(0,021)
Nível de Escolaridade da Esposa/Parceira					
Mulher - Ens. Fundamental	0,098 ***	0,066 ***	0,048 *	0,122 ***	0,117 *
	(0,006)	(0,003)	(0,020)	(0,006)	(0,046)
Mulher - Ens. Médio	0,203 ***	0,148 ***	0,205 ***	0,266 ***	0,235 ***
	(0,008)	(0,003)	(0,020)	(0,007)	(0,045)
Mulher - Ens. Superior	0,416 ***	0,384 ***	0,478 ***	0,489 ***	0,458 ***
	(0,013)	(0,005)	(0,023)	(0,011)	(0,048)
Jornada de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher - Jornada Parcial	0,095 ***	0,000	-0,058 ***	0,032 ***	-0,028
	(0,009)	(0,004)	(0,016)	(0,008)	(0,031)
Mulher - Jornada Integral	0,026 ***	-0,068 ***	-0,102 ***	-0,027 ***	-0,173 ***
	(0,007)	(0,003)	(0,013)	(0,006)	(0,025)
Mulher - Jornada Excessiva	-0,027 *	-0,094 ***	-0,122 ***	-0,115 ***	-0,240 ***
	(0,012)	(0,005)	(0,025)	(0,010)	(0,039)
Inserção no Mercado de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher - mesmo Tipo de	-0,006	0,012 ***	0,075 ***	-0,012	-0,016
Ocupação	(0,009)	(0,004)	(0,014)	(0,009)	(0,027)
Mulher - mesmo Setor de	0,029 **	0,004	0,008	0,033 ***	0,086 ***
Atividade	(0,010)	(0,004)	(0,015)	(0,010)	(0,025)
Mulher - mesma Posição	-0,077 ***	0,008 *	-0,134 ***	0,031 ***	0,089 **
na Ocupação	(0,007)	(0,003)	(0,014)	(0,008)	(0,033)
N. Observações	98563	361365	31586	140921	12598

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera o desenho amostral completo. Tabela completa nos Anexos (TAB A2).

Figura 03 – Coeficientes para esposa/parceira que trabalha na mesma área. Regressões lineares para o logaritmo natural do rendimento/hora. Estimativas separadas por posição na ocupação. Homens adultos ocupados, casados ou unidos – Brasil urbano, 2010.



Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.

Conforme indicado na revisão bibliográfica, a discriminação por parte do empregador poderia ser uma hipótese plausível se a penalidade associada ao trabalho da esposa fosse maior para os empregados do que para os trabalhadores por conta própria (Blackaby; Carlin; Murphy, 2007; Chun; Lee, 2001; Jacobsen; Rayack, 1996). Não parece ser o caso, já que as maiores penalidades observadas são encontradas entre os funcionários públicos e profissionais liberais, que não possuem um empregador direto para determinar seus rendimentos. Convém assinalar que, teoricamente, a discriminação por parte do empregador não se aplica aos funcionários públicos. Entretanto, existem mecanismos de ascensão na carreira no serviço público que podem ser discriminatórios. Igualmente, para os profissionais liberais, em teoria, não há um empregador, mas seus rendimentos podem ser influenciados por preferências subjetivas de seus clientes.

O ponto principal é que seria esperado que, se os empregadores fossem mais favoráveis aos homens cujas esposas/parceiras não trabalham, qualquer que seja o motivo para tal, os empregados sem carteira assinada seriam os mais penalizados quando a mulher trabalha, segundo a hipótese da discriminação por parte do empregador. Como o vínculo empregatício não é formalizado, os empregadores que não assinam a carteira podem ter maior liberdade para determinar os salários de seus empregados segundo suas percepções e preferências. Os dados mostram que, ao contrário, os empregados sem carteira constituem o único grupo que

não apresenta penalidade associada ao trabalho de suas esposas/parceiras, em nenhuma das categorias da jornada de trabalho.

Observe-se que os empregados sem carteira, que possuem um prêmio para o trabalho da mulher, representam a posição na ocupação que recebe o menor rendimento/hora médio; e que os funcionários públicos e profissionais liberais, que são mais penalizados pelo trabalho da mulher, são os trabalhadores com os mais altos níveis de rendimento/hora. Além disso, as estimativas separadas por tipo de união também mostram uma tendência semelhante, para o grupo dos homens unidos, que, em média, recebem os menores rendimentos horários, o trabalho parcial ou integral da mulher não representa uma penalidade. Dito isso, a análise de Song (2007) de que o processo de formação dos casais, em conjunto com o efeito renda, explica prêmios e penalidades associados ao trabalho da esposa/parceira faz sentido. Para Song (2007), a distribuição de rendimentos é o fator chave por trás dos prêmios para o trabalho das esposas/parceiras entre os mais pobres e das penalidades entre os mais ricos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A associação positiva entre a escolaridade da mulher e os rendimentos masculinos é favorável ao argumento do capital humano compartilhado e da homogamia como mecanismo importante por trás dos prêmios do casamento e da coabitação. Segundo este argumento, um homem com maior potencial produtivo possui chance maior de se casar ou coabitar com uma mulher com alta escolaridade; e a alta escolaridade da mulher aumenta o estoque de capital humano e social disponível, elevando sua produtividade e seus rendimentos no trabalho.

Mais do que o trabalho remunerado, é a escolaridade da mulher que aparece como a característica mais fortemente associada aos rendimentos dos homens. Os números encontrados para a associação entre escolaridade feminina e rendimentos masculinos são expressivos, qualquer que seja a amostra analisada. Esta associação é sempre positiva e pode ser melhor compreendida a partir da teoria do capital humano compartilhado, que postula que a escolaridade da mulher tem o poder de aumentar consideravelmente a produtividade e, por conseguinte, os rendimentos masculinos.

As evidências encontradas indicam que os prêmios salariais observados tendem a ser menores para a união consensual do que para o casamento e estudos anteriores revelam que há

um aumento contínuo nos níveis de coabitação no país. As implicações de tais tendências dependem do que está por trás do menor prêmio da coabitação. Se os casais unidos informalmente apresentam uma divisão sexual do trabalho menos tradicional, com menor especialização de tarefas no domicílio, pode-se esperar que o aumento da união consensual leve a uma redução das desigualdades de gênero, tanto dentro das famílias quanto no mundo do trabalho.

O compartilhamento de capital humano é uma boa base para a formação de parcerias mais igualitárias em que o fundamento não é a especialização da mulher nos cuidados, dando suporte ao trabalho de provisão financeira dos maridos, e sim o apoio mútuo nas tarefas domésticas e profissionais. Nesse sentido, Gandra (2023) mostrou recentemente que casais de alta escolaridade tendem a ter uma distribuição mais igualitária do trabalho doméstico, melhor do que a média dos casais brasileiros, mas ainda há muito o que avançar nesta matéria.

Ainda com relação à especialização, se considerarmos que os prêmios do casamento e da coabitação são derivados da maior produtividade dos homens com cônjuge e que esta maior produtividade se deve à especialização, o aumento da participação e do investimento feminino no mercado de trabalho e a busca por uma ampla igualdade de gênero pode ter o efeito secundário de diminuir a produtividade masculina, ao menos a dos homens casados. Sendo a produtividade e o rendimento diretamente proporcionais, o efeito negativo é uma tendência de redução dos rendimentos masculinos, o efeito positivo é que, tudo o mais constante, a desigualdade salarial por sexo também tende a diminuir. Neste caso, o avanço das mulheres ocorreria em detrimento dos homens, o que permite antever certa tensão social nesta matéria (England, 2010; Pepin; Cotter, 2018).

Por outro lado, a perspectiva é mais otimista se considerarmos que os prêmios do casamento e, em menor escala, da coabitação, são conduzidos pelo capital humano compartilhado dos cônjuges. Neste caso, aumentos na escolaridade feminina e a busca por carreiras profissionais, e não apenas trabalhos intermitentes, podem beneficiar tanto as mulheres quanto os homens que estas escolherem para formar uma família.

REFERÊNCIAS

ADLER, Patrick; ONER, Ozge. Occupational class and the marriage premium: exploring treatment mechanisms. **UCLA:** The Institute for Research on Labor and Employment, mai. 2013. (Working Papers).

AHITUV, Avner; LERMAN, Robert I. How do marital status, work effort, and wage rates interact? **Demography.** v. 44, n. 3, p. 623-647, ago. 2007. DOI: https://doi.org/10.1353/dem.2007.0021

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, mai./ago. 2016. DOI: https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629

ANTONOVICS, Kate; TOWN, Robert. Are all the good men married? Uncovering the sources of the marital wage premium. **The American Economic Review**. v. 94, n. 2, p. 317-321, mai. 2004.

BECKER, Gary Stanley. **A treatise on the Family:** enlarged edition. Cambridge: Harvard University Press, 1991. 424 p.

BIRCH, Elisa Rose; MILLER, Paul W. How does marriage affect the wages of men in Australia?. **The Economic Record.** v. 82, n. 257, p. 150-164, jun. 2006. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00312.x

BLACKABY, D. H.; CARLIN, Paul S.; MURPHY, P. D. A change in the earnings penalty for British men with working wives: Evidence from the 1980's and 1990's. **Labour Economics**. v. 14, n. 1, p. 119-134, 2007. DOI: https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.04.003

COHEN, Philip N. Cohabitation and the declining marriage premium for men. **Work and Occupations**. v. 29, n. 3, p. 346-363, ago. 2002.

CHUN, H.; LEE, I. Why do married men earn more: Productivity or marriage selection? **Economic Inquiry**. v. 39, n. 2, p. 307-319, abr. 2001. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2001.tb00068.x

ENGLAND, Paula. The gender revolution: uneven and stalled. **Gender & Society**. v. 24, n. 2, p. 149-166, abr. 2010.

GOLDSCHEIDER, Frances; BERNHARDT, Eva; LAPPEGARD, Trude. The gender revolution: a framework for understanding changing family and demographic behavior. **Population and Development Review**. v. 41, n. 2, p. 207-239, 2015. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x

GANDRA, Juliana Mara de Fatima Viana. **Mudanças nos padrões de formação das famílias domiciliares brasileiras:** um estudo das complexidades recentes, dos diferenciais

socioeconômicos e dos papeis de gênero. 2023. Tese (Doutorado em Demografia) - Faculdade De Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

GROOTHUIS, Peter; GABRIEL, Paul E. Positive assortative mating and spouses as complementary factors of production: a theory of labour augmentation. **Applied Economics.** v. 42, n. 9, p. 1101-1111, 2010. DOI: https://doi.org/10.1080/00036840701721141

GUIGINSKI, Janaína Teodoro. **Mercado de trabalho e relações de gênero:** associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres. 2015. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

GUIGINSKI, Janaína Teodoro. **O prêmio salarial masculino do casamento no Brasil**. 2019. Tese (Doutorado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

GUIGINSKI, Janaína Teodoro.; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 36, p. 1–26, 2019. DOI: https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090. Disponível em: https: http://www.rebep.org.br/revista/article/view/1418

HERSCH, Joni; STRATTON, Leslie S. Household Specialization and the Male Marriage Wage Premium. **Industrial and Labor Relations Review**. v. 54, n. 1, p. 78-94, out. 2000. DOI: https://doi.org/10.1177/001979390005400105

JACOBSEN, Joyce P.; RAYACK, Wendy. L. Do men whose wives work really earn less?. **The American Economic Review**. v. 86, n. 2, p. 268-273, mai. 1996.

KALMIJN, Matthijs. Intermarriage and homogamy: causes, patterns, trends. **Annual Review of Sociology**. v. 24, n. 1, p. 395-421, 1998.

KILLEWALD, Alexandra; GOUGH, Margaret. Does specialization explain marriage penalties and premiums? **American Sociological Review**. v. 78, n. 3, p. 477-502, mai. 2013. DOI: https://doi.org/10.1177/0003122413484151

LENA, Fernanda Fortes de; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. Padrões de seletividade relacionados aos casais homossexuais e heterossexuais no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**. v. 32, n. 1, p. 121-137, jan./abr. 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/S0102-30982015000000007

MAASOUMI, Esfandiar; MILLIMET, Daniel. L.; SARKAR, Dipanwita. Who benefits from marriage? **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**. v. 71, n. 1, p. 1-33, fev. 2009. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00515.x

MAMUN, Arif. Cohabitation premium in men's earnings: testing the joint human capital hypothesis. **Journal of Family and Economic Issues**. v. 33, n. 1, p. 53-68, mar. 2012. DOI: 10.1007/s10834-011-9252-5

NAKOSTEEN, Robert A.; ZIMMER, Michael A. Spouse selection and earnings: Evidence of marital sorting. **Economic Inquiry**. v. 39, n. 2, p. 201-213, abr. 2001. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2001.tb00061.x

OPICE, Isabel Bichucher. **Os efeitos do trabalho da mulher no salário do marido para o Brasil**. 2010. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Economia) - Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2010.

PEPIN, Joanna R.; COTTER, David A. Separating spheres? Diverging trends in youth's gender attitudes about work and family. **Journal of Marriage and Family**. v. 80, p. 7-24, fev. 2018. DOI: https://doi.org/10.1111/jomf.12434

PEREIRA, Luciene; SANTOS, Cezar. Casamentos seletivos e desigualdade de renda no Brasil**. Revista Brasileira de Economia**. v. 71, n. 3, p. 361-377, jul./set. 2017. DOI: https://doi.org/10.5935/0034-7140.20170017

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa; SILVA, Nelson do Valle. Cor, educação e casamento: Tendências da seletividade marital no Brasil, 1960 a 2000. **Dados**. v. 52, n. 1, p. 7-51, 2009. DOI: https://doi.org/10.1590/S0011-52582009000100001

SONG, Younghwan. The working spouse penalty/premium and married women's labor supply. **Review of Economics of the Household**. v. 5, n. 3, p. 279-304, jun. 2007. DOI: https://doi.org/10.1007/s11150-007-9013-2

VERBAKEL, Ellen; GRAAF, Paul M. Resources of the partner: Support or restriction in the occupational career? Developments in the Netherlands between 1940 and 2003. **European Sociological Review**. v. 24, n. 1, p. 81-95, fev. 2008. DOI: https://doi.org/10.1093/esr/jcm036

WAJNMAN, Simone. "Quantidade" e "qualidade" da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. *In*: ITABORAI, Nathalie Reis; RICOLDI, Arlene Martinez. (Orgs.). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?** Belo Horizonte: ABEP, 2016. p.45-58.

WAJNMAN, Simone. Relações familiares e diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. *In*: TURRA, C. M.; CUNHA, J.M.P. (Org.) **População e desenvolvimento em debate**: contribuições da Associação Brasileira de Estudos Populacionais. pp. 187-192. Belo Horizonte: ABEP, 2012. p. 187-192.

ZAVODNY, Madeline. Is there a 'marriage premium' for gay men? **Review of Economics of the Household**. v. 6, n. 4, p. 369-389, 2008. DOI: https://doi.org/10.1007/s11150-007-9022-1

ANEXOS

Tabela A1 – Modelos de regressão linear para o logaritmo natural do rendimento/hora, com controles para características produtivas da esposa/parceira.
Homens adultos ocupados – Brasil urbano, 2010

(continua)

Variáveis	(1) **Todos da Amostra**		(2) **Todos da Amostra**	(3) **Homens com cônjuge**	(4) **Apenas unidos**	(5) **Apenas casados**
Estado Conjugal						
Unido	0,146	***	0,008*	NA	NA	NA
	(0,003)		(0,003)			
Casado	0,255	***	0,089***	0,079***	NA	NA
	(0,002)		(0,003)	(0,002)		
Nível de Escolaridade da Esposa/Parceira						
Mulher - Ens. Fundamental			0,086***	0,090***	0,099***	0,080***
			(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher - Ens. Médio			0,186***	0,191***	0,212***	0,174***
			(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher – Ens. Superior			0,424***	0,427***	0,446***	0,409***
			(0,004)	(0,004)	(0,008)	(0,005)
Jornada de Trabalho da Esposa/Parceira						
Mulher - Jornada Parcial			0,032***	0,024***	0,054***	0,004
			(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher - Jornada Integral			-0,046***	-0,047***	0,000	-0,077***
			(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Mulher - Jornada Excessiva			-0,085***	-0,086***	-0,044***	-0,116***
			(0,004)	(0,004)	(0,006)	(0,006)
Inserção no Mercado de Trabalho da Esposa/Parceira						
Mulher – mesmo Tipo de Ocupação			0,019***	0,018***	-0,006	0,029***
			(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher – mesmo Setor de Atividade			0,024***	0,021***	0,030***	0,015***
			(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Mulher – mesma Posição na Ocupação			-0,024***	-0,020***	-0,028***	-0,015***
			(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,003)
Faixa Etária						
30 a 34 anos	0,080	***	0,076***	0,082***	0,074***	0,095***
	(0,002)		(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
35 a 39 anos	0,129	***	0,128***	0,142***	0,122***	0,164***
	(0,003)		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
40 a 44 anos	0,167	***	0,174***	0,190***	0,169***	0,211***
	(0,003)		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
45 a 49 anos	0,196	***	0,207***	0,223***	0,195***	0,245***
	(0,003)		(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Nível de Escolaridade						
Sem Escolaridade	-0,312	***	-0,228***	-0,226***	-0,208***	-0,240***
	(0,002)		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Ens. Fundamental	-0,178	***	-0,131***	-0,130***	-0,119***	-0,139***

	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,003)
Ens. Superior	0,619 ***	0,543***	0,546***	0,529***	0,543***
	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,009)	(0,005)

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera pesos e desenho amostral.

(fim)

Variáveis	(1) **Todos da Amostra**	(2) **Todos da Amostra**	(3) **Homens com cônjuge**	(4) **Apenas unidos**	(5) **Apenas casados**
Raça/Cor					
Cor parda	-0,125***	-0,114***	-0,112***	-0,086***	-0,130***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,003)
Cor preta	-0,137***	-0,125***	-0,125***	-0,095***	-0,148***
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Região Metropolitana					
Reg. Metropolitana	0,131***	0,133***	0,124***	0,097***	0,142***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
Macrorregião					
Norte	-0,151***	-0,156***	-0,166***	-0,185***	-0,144***
	(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,006)
Nordeste	-0,351***	-0,355***	-0,368***	-0,374***	-0,362***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,003)
Sul	-0,035***	-0,030***	-0,024***	-0,011**	-0,033***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,003)
Centro Oeste	0,029***	0,024***	0,020***	0,016**	0,021***
	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,005)	(0,005)
Nível Sócio Ocupacional					
Ocup. Manual	-0,252***	-0,251***	-0,254***	-0,252***	-0,260***
	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Ocup.Superior	0,364***	0,342***	0,343***	0,297***	0,365***
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,005)	(0,004)
Posição na Ocupação					
Empreg. sem carteira	-0,202***	-0,205***	-0,181***	-0,191***	-0,177***
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Autônomo	-0,022***	-0,033***	-0,021***	-0,069***	0,016***
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Profissional Liberal	0,040***	0,019*	0,041***	-0,017	0,070***
	(0,008)	(0,008)	(0,010)	(0,018)	(0,012)
Funcionário Público	0,136***	0,114***	0,108***	0,100***	0,116***
	(0,005)	(0,005)	(0,006)	(0,010)	(0,007)
Jornada de Trabalho					
Jornada parcial	0,909***	0,895***	0,927***	0,950***	0,913***
	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,007)	(0,006)
Jornada excessiva	-0,234***	-0,229***	-0,230***	-0,239***	-0,223***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,003)
Setor de Atividade					
Indústria	0,067***	0,072***	0,073***	0,050***	0,087***

	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,003)
Construção	0,003	0,016***	0,013***	0,026***	-0,004
	(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,004)
Comércio	-0,017***	-0,020***	-0,016***	-0,028***	-0,010**
	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,003)
Constante	1,639***	1,635***	1,628***	1,629***	1,704***
	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,006)	(0,006)
R2	0,482	0,495	0,503	0,456	0,502
N. Observações	789182	789182	645033	260994	384039

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera pesos e desenho amostral.

Tabela A2 – Modelos de regressão linear para o logaritmo natural do rendimento/hora, com controles para características produtivas da esposa/parceira. Estimativas separadas por posição na ocupação. Homens adultos ocupados, casados ou unidos – Brasil urbano, 2010

(continua)

Variáveis	Empregados sem carteira	Empregados com carteira	Funcionários Públicos	Autônomos	Profissionais Liberais
Tipo de união					
Casado	0,058 ***	0,067 ***	0,063 ***	0,106 ***	0,162 ***
	(0,005)	(0,002)	(0,011)	(0,005)	(0,021)
Nível de Escolaridade da Esposa/Parceira					
Mulher - Ens. Fundamental	0,098 ***	0,066 ***	0,048 *	0,122 ***	0,117 *
	(0,006)	(0,003)	(0,020)	(0,006)	(0,046)
Mulher - Ens. Médio	0,203 ***	0,148 ***	0,205 ***	0,266 ***	0,235 ***
	(0,008)	(0,003)	(0,020)	(0,007)	(0,045)
Mulher - Ens. Superior	0,416 ***	0,384 ***	0,478 ***	0,489 ***	0,458 ***
	(0,013)	(0,005)	(0,023)	(0,011)	(0,048)
Jornada de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher - Jornada Parcial	0,095 ***	0,000	-0,058 ***	0,032 ***	-0,028
	(0,009)	(0,004)	(0,016)	(0,008)	(0,031)
Mulher - Jornada Integral	0,026 ***	-0,068 ***	-0,102 ***	-0,027 ***	-0,173 ***
	(0,007)	(0,003)	(0,013)	(0,006)	(0,025)
Mulher - Jornada excessiva	-0,027 *	-0,094 ***	-0,122 ***	-0,115 ***	-0,240 ***
	(0,012)	(0,005)	(0,025)	(0,010)	(0,039)
Inserção no Mercado de Trabalho da Esposa/Parceira					
Mulher – mesmo Tipo de Ocupação	-0,006	0,012 ***	0,075 ***	-0,012	-0,016
	(0,009)	(0,004)	(0,014)	(0,009)	(0,027)
Mulher – mesmo Setor de Atividade	0,029 **	0,004	0,008	0,033 ***	0,086 ***
	(0,010)	(0,004)	(0,015)	(0,010)	(0,025)
Mulher - mesma Posição na Ocupação	-0,077 ***	0,008 *	-0,134 ***	0,031 ***	0,089 **
	(0,007)	(0,003)	(0,014)	(0,008)	(0,033)
Faixa Etária					
30 a 34 anos	0,062 ***	0,081 ***	0,125 ***	0,076 ***	0,164 ***
	(0,007)	(0,003)	(0,017)	(0,008)	(0,030)
35 a 39 anos	0,124 ***	0,140 ***	0,218 ***	0,124 ***	0,210 ***
	(0,008)	(0,003)	(0,017)	(0,008)	(0,031)
40 a 44 anos	0,153 ***	0,189 ***	0,311 ***	0,165 ***	0,263 ***

	(0,008)		(0,003)		(0,017)		(0,008)		(0,032)	
45 a 49 anos	0,176	***	0,226	***	0,386	***	0,179	***	0,304	***
	(0,009)		(0,004)		(0,018)		(0,008)		(0,032)	
Nível de Escolaridade										
Sem Escolaridade	-0,207	***	-0,197	***	-0,309	***	-0,275	***	-0,358	***
	(0,008)		(0,003)		(0,020)		(0,007)		(0,042)	
Ens. Fundamental	-0,118	***	-0,126	***	-0,239	***	-0,145	***	-0,290	***
	(0,007)		(0,003)		(0,014)		(0,006)		(0,032)	
Ens. Superior	0,516	***	0,568	***	0,527	***	0,351	***	0,501	***
	(0,017)		(0,006)		(0,013)		(0,017)		(0,024)	

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera o desenho amostral completo.

(fim)

Variáveis	Empregados sem carteira	Empregados com carteira	Funcionários Públicos	Autônomos	Profissionais Liberais
Raça/Cor					
Cor parda	-0,088 ***	-0,101 ***	-0,179 ***	-0,130 ***	-0,196 ***
	(0,006)	(0,002)	(0,011)	(0,005)	(0,024)
Cor preta	-0,097 ***	-0,115 ***	-0,185 ***	-0,145 ***	-0,256 ***
	(0,009)	(0,004)	(0,019)	(0,009)	(0,046)
Região Metropolitana					
Reg. Metropolitana	0,146 ***	0,086 ***	0,315 ***	0,131 ***	0,249 ***
	(0,005)	(0,002)	(0,010)	(0,005)	(0,018)
Macrorregião					
Norte	-0,196 ***	-0,133 ***	-0,015	-0,242 ***	-0,005
	(0,009)	(0,005)	(0,016)	(0,010)	(0,045)
Nordeste	-0,435 ***	-0,304 ***	-0,156 ***	-0,491 ***	-0,225 ***
	(0,006)	(0,003)	(0,014)	(0,006)	(0,027)
Sul	-0,017 *	-0,029 ***	-0,025	0,005	-0,054 *
	(0,008)	(0,003)	(0,014)	(0,006)	(0,022)
Centro Oeste	0,022 *	-0,018 ***	0,169 ***	0,048 ***	0,052
	(0,009)	(0,004)	(0,017)	(0,009)	(0,041)
Nível Sócio Ocupacional					
Ocup. Manual	-0,274 ***	-0,233 ***	-0,252 ***	-0,333 ***	NA
	(0,006)	(0,003)	(0,016)	(0,009)	
Ocup. Superior	0,342 ***	0,366 ***	0,327 ***	0,274 ***	NA
	(0,009)	(0,003)	(0,012)	(0,008)	
Jornada de Trabalho					
Jornada parcial	0,808 ***	1,152 ***	0,464 ***	0,811 ***	0,689 ***
	(0,010)	(0,006)	(0,016)	(0,010)	(0,028)
Jornada excessiva	-0,267 ***	-0,246 ***	-0,256 **	-0,209 ***	-0,141 **

					*					*
	(0,006)		(0,003)		(0,016)		(0,005)		(0,021)	
Setor de Atividade										
Indústria	0,015		0,100	***	NA		0,006		-0,206	***
	(0,008)		(0,003)				(0,009)		(0,033)	
Construção	-0,005		0,047	***	NA		-0,045	***	0,047	
	(0,006)		(0,003)				(0,006)		(0,043)	
Comércio	-0,026	***	-0,029	***	NA		0,030	***	-0,167	***
	(0,007)		(0,003)				(0,007)		(0,028)	
Constante	1,487	***	1,638	***	1,683	***	1,657	***	1,956	***
	(0,012)		(0,005)		(0,027)		(0,012)		(0,059)	
R2	0,445		0,555		0,500		0,347		0,355	
N. Observações	98563		361365		31586		140921		12598	

Fonte dos dados básicos: Censo Demográfico Brasileiro de 2010 – IBGE/IPUMS-I.
Notas: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. Erro padrão linearizado entre parênteses. Considera o desenho amostral completo.