

## **CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL EN BRASIL: UN ABORDAJE DE LAS DIVERGENCIAS DE GÉNERO**

Anita Kon<sup>\*</sup>

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, BRASIL

### **Resumen:**

Este artículo intenta analizar las características de los mercados laborales regionales en función de aquellas diferencias de género que tienen consecuencias en las desigualdades de ingreso a nivel regional, y en los índices de pobreza. La primera sección introduce consideraciones teóricas acerca de las causas de las divergencias regionales en cuanto a la incidencia de género en los mercados laborales, y su impacto económico. Presentamos la evidencia empírica, utilizando distintos indicadores para medir esta diversidad, para el período de los '90 hasta el 2006, con el propósito de facilitar la planificación pública a nivel regional.

**Palabras claves:** Mercado laboral. Género. Región. Planificación. Ingreso.

### **1.- INTRODUCCIÓN**

Las políticas de estabilización y las reformas introducidas en Brasil a partir de los años 80, diseñadas para remediar la alta inflación y otros desequilibrios macroeconómicos, han afectado la economía (de manera positiva o negativa) pero, en particular, han tenido consecuencias en las oportunidades del mercado de trabajo. El impacto sobre la segmentación de los mercados laborales y sobre su estructura de género, tiene aspectos comunes en todas las regiones del país, aun cuando también hay diferencias, a veces particularmente perjudiciales en las mujeres. De manera que hace falta examinar las estructuras culturales, demográficas, políticas y económicas de cada región y, además, hay que tomar en cuenta las particulares características del mercado laboral y su segmentación según género en ciertas regiones, puesto que éstas refuerzan las desigualdades de las condiciones de trabajo, calificaciones y remuneraciones de género, permitiendo así calibrar las políticas más apropiadas.

Este artículo intenta analizar las características de los mercados laborales regionales en función de aquellas diferencias de género que tienen consecuencias en las desigualdades de ingreso a nivel regional, y en los índices de pobreza. Antes de examinar la evidencia empírica disponible, presentamos una primera sección que introduce algunas consideraciones teóricas que nos puedan

---

<sup>\*</sup> anitakon@pucsp.br anitakon@pucsp.br

ayudar a entender las causas de las divergencias regionales en cuanto a la incidencia de género en los mercados laborales además de su impacto económico.

En seguida, presentamos la evidencia empírica, utilizando distintos indicadores para medir esta diversidad. Para el período que va de mediados de los '90 hasta el 2006, ofrecemos Cocientes Regionales Diferenciales y otros indicadores, utilizando estadísticas sobre variables de mercado, tales como ocupación, desempleo, escolaridad e ingresos promedios, todos con el propósito de facilitar la planificación pública a nivel regional.

## **2.- GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SU IMPACTO SOBRE LOS MERCADOS LABORALES REGIONALES**

Los países en desarrollo enfrentan el reto de resolver los conflictos entre las exigencias para mantener una estabilidad macroeconómica y aquellas otras consideradas apropiadas para promover un desarrollo capaz de competir en los mercados mundiales; la manera de resolver estos conflictos, en cada coyuntura, incide en la estructura ocupacional de estos países. Al mismo tiempo, la manera en que las oportunidades ocupacionales se distribuyen entre los mercados formales e informales depende de las condiciones específicas de la oferta de mano de obra y las posibilidades de responder a las necesidades de las empresas. De manera que la naturaleza del mercado laboral es un elemento que puede facilitar el desarrollo de una mayor competitividad en los mercados mundiales o, al contrario, dificultarlo.

En general, el proceso de globalización ha estado acompañado por distintas tendencias que se manifiestan tanto en los países desarrollados como en aquellos en desarrollo. Estas incluyen: a) Creciente internacionalización de las actividades económicas; b) Reorganización de las empresas dominantes; c) Integración cada vez mayor de las actividades de producción y de servicios, d) Uso creciente de tecnología micro-eléctronica; e) Demanda cada vez mayor en la industria de mano de obra altamente calificada, mientras que muchos trabajos de rutina se hacen superfluos; f) Creciente complejidad y volatilidad de la demanda de consumidores; y g) Papel cambiante en la intervención del Estado.

Mientras que estos cambios suceden con mayor rapidez en los países avanzados, también afectan a los demás. El proceso de industrialización y modernización tecnológica lleva a que, para un nivel determinado de desarrollo, se puede apreciar patrones similares de modificaciones en la estructura del mercado laboral. La misma necesidad de competir en el mercado mundial significa que las distintas empresas están sujetas a la necesidad de responder frente a las transformaciones en tecnología, a nuevas exigencias en cuanto a la calificación

laboral, nuevas maneras de organizar el proceso laboral, nuevas características de la producción (producción no-continua, economías de escala muy reducidas). Por otro lado, las innovaciones tecnológicas afectan la naturaleza del producto (intensificación de servicios no-materiales, presentación), consumo (las formas de entrega del producto, el papel del consumidor, la organización del consumo) y también mercados (la organización de mercados, reglamentación y herramientas de mercadeo).

El impacto del reciente proceso de globalización sobre la economía brasileña muestra divergencias regionales que responden a las particularidades de la estructura productiva y del mercado laboral en las diferentes regiones, como también a las tradiciones e iniciativas empresariales. Si bien las disparidades regionales eran evidentes a comienzos de los años '90, la dinámica de la evolución de las distintas regiones durante las últimas décadas muestra nuevas disparidades en cuanto a la velocidad e intensidad de los cambios. Esta dinámica responde a la necesidad de combinar las exigencias de mayor competitividad con la necesidad de mantener estabilidad macroeconómica.

Algunos estados brasileños, como Sao Paulo, Río de Janeiro, Río Grande do Sur, Amazonas, Distrito Federal y Santa Catarina, disfrutaban de un ingreso per cápita por encima del promedio nacional, mientras que otros muestran índices por debajo de la mitad del promedio. Sin embargo, hace falta indicar que esta situación desde comienzos de los años '80, constituye un avance respecto a los años anteriores, empezando con los años '50, cuando las desigualdades entre los estados prósperos y los más atrasados eran sustancialmente mayores. De hecho, entre 1950 y 1985, las transformaciones que ocurrieron en las estructuras productivas y ocupacionales en el país llevaron a que varias regiones se acercaran al promedio nacional: algunas de aquellas con ingresos per cápita por encima del promedio, sufrieron tasas de crecimiento relativamente lentas; mientras que otras, con ingresos per cápita por debajo del promedio, experimentaron tasas de crecimiento más favorables. En otras publicaciones, se ha discutido en detalle los factores que, a nivel regional, inciden para acelerar, retardar o disminuir las tasas de crecimiento (Kon, 2002).

Por ahora, nos limitamos a mencionar la influencia de aspectos estructurales relacionados a los recursos materiales y humanos (Kon, 1995). En lo que se refiere a los recursos humanos, se puede apreciar un contraste muy marcado entre las regiones del Norte y Nor-Este, comparadas con aquellas del Sur y Sur-Este, reflejadas en diferencias en los niveles de escolaridad y alfabetismo entre adultos, en acceso a la salud, así como en las condiciones sanitarias, todas con un gran impacto en el ambiente cultural y en la capacidad de aspirar a una modernización. Estas diferencias también afectan la capacidad de la mano de obra

de adaptarse al progreso tecnológico y a la modernización organizacional introducida en las empresas para mejorar su capacidad de competir en los mercados mundiales. En consecuencia, las regiones más avanzadas experimentan un crecimiento más rápido e intenso en los sectores más industrializados y modernos, con un fuerte impacto en la productividad del trabajo.

En general, el mercado de trabajo en Brasil viene mostrando características negativas en lo que se refiere a la disponibilidad de trabajo y a los salarios, reflejadas en los altos índices de desempleo prolongado y en la multiplicación de pequeñas empresas informales como consecuencia del aumento en el *outsourcing* y en la práctica de subcontratación en sectores caracterizados por una reducida productividad y bajos salarios; así como también, el auto-empleo (trabajadores por cuenta propia) en ocupaciones de bajos ingresos disminuye los niveles globales de productividad a nivel regional. También resulta necesario tomar en cuenta las diferencias en infraestructura y en activos de capital fijo que, en algunos casos, pueden llevar a importantes externalidades o a disfrutar las ventajas de aglomeración económica (Kon, 1995). Por el otro lado, como ya comentamos, tenemos que tomar en cuenta la incidencia de políticas coyunturales diseñadas para asegurar la estabilidad macroeconómica o estimular ciertos sectores (Kon, 2002).

En lo que se refiere a las condiciones laborales de género, se puede apreciar en Brasil, como en otros países en desarrollo, una tendencia histórica hacia una mayor incorporación de la mujer al mercado ocupacional. Esto refleja en parte una evolución en valores sociales, pero también la modernización del proceso productivo que aumenta la división del trabajo, en algunos casos estimulando una demanda por trabajo específicamente femenino como, por ejemplo, en el caso de tareas repetitivas que exigen mucha precisión, o en ocupaciones en donde el trato humano es considerado importante. Sin embargo, sobre todo en circunstancias de dificultades económicas, la incorporación de la mujer al mercado laboral responde más bien a las necesidades de sobrevivencia de la unidad familiar.

Más adelante, examinamos la evidencia empírica para determinar cómo la combinación de factores estructurales y coyunturales se manifiesta en trayectorias regionales diferenciadas, y cómo esto, a su vez, se refleja en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Pero primero queremos adelantar algunas consideraciones respecto al papel de las políticas gubernamentales y de la regulación del trabajo.

### 3.- DESIGUALDAD Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO

Algunos analistas, hombres de negocios y hasta agentes gubernamentales encargados de supervisar las políticas laborales, argumentan que un exceso de protección al trabajador como consecuencia de la regulación del mercado de trabajo, limita la capacidad del mercado de responder adecuadamente para rectificar aquellas pérdidas de empleo reflejadas en las altas tasas de desempleo; lo que es, a la vez, responsable de empujar grandes contingentes de la fuerza laboral hacia el mercado informal con su conocida precariedad; empeorando así el problema de la desigualdad y la exclusión. A menudo, se hace referencia a las economías del sur-este asiático como modelos para la organización del mercado laboral y de políticas favorables a mejoras en la calificación de la fuerza laboral y a una mayor equidad entre los géneros.

Otros argumentan que cualquier medida que lleve a la eliminación de la protección laboral empeora las condiciones sociales de los trabajadores, aumenta la pobreza y acentúa la desigualdad (Lustig & Edwards, 1997: 2); también sugieren que en el caso de Brasil, las regulaciones muchas veces no se respetan y que ya, de hecho, los empleadores disfrutan de un grado importante de flexibilidad. Por otro lado, difícilmente se puede decir que todos los reglamentos introducidos hayan mejorado la situación de empleo o incidido para contrarrestar las desigualdades de género.

Hemos mencionado algunos de los factores que han promovido la incorporación de la mujer al mercado laboral, incluyendo el *outsourcing* que amplía las oportunidades para las mujeres de trabajar en casa, circunstancia a veces favorecida por sus responsabilidades familiares y la conveniencia de una jornada laboral con horarios más flexibles, sin embargo, hace falta subrayar una importante diferencia entre el *outsourcing* de tareas relativamente sofisticadas, anteriormente llevadas a cabo dentro del ámbito de la empresa matriz, que requieren de algún nivel de calificación (más típico en los países desarrollados), y de aquel que nutre el trabajo doméstico de las mujeres, generalmente de carácter artesanal, que requieren de poca calificación y, por supuesto, está mal remunerado.

Por último, en este acápite, debemos señalar una ausencia general de políticas públicas efectivas diseñadas para ampliar la participación de las mujeres en el mercado laboral formal para contrarrestar las desigualdades entre los géneros que allí se manifiestan. Es más, a veces, cuando se intenta promover estas políticas, las mismas están mal planteadas resultando contraproducentes ya que, provocan una renuencia por parte de los empleadores de contratar a mujeres. De hecho, a pesar de que el problema del desempleo y del sector informal se ha agravado a partir de los años '80, no se han producido modificaciones sustanciales en las políticas relativas al mercado laboral. En consecuencia, este artículo

también intentará señalar las medidas gubernamentales necesarias para enfrentar estos problemas. Finalmente, estimamos conveniente señalar los distintos enfoques teóricos utilizados para dar cuenta de los diferenciales salariales.

#### **4. DIFERENCIAS EN REMUNERACIÓN POR GÉNERO EN LAS REGIONES BRASILEÑAS**

Ya hemos visto las características del proceso de globalización que afectan los distintos países y regiones. Ahora queremos prestar atención a los rasgos de la fuerza laboral que varían de un lugar a otro, o de una región a otra (porque, como sabemos, existen fuertes restricciones a la movilidad del factor trabajo y las características locales o regionales de la fuerza de trabajo dependen de un conjunto de factores históricamente condicionados). Queremos llamar la atención sobre cuatro elementos que pueden variar de un lugar a otro: a) Calidad de la oferta de fuerza de trabajo, esto es el 'capital humano' incorporado a los trabajadores (Smith, 1983: 248; Becker, 1993; Jacobsen, 1998: 249); b) Diferencias respecto a la segmentación del trabajo al interior de las empresas (Gordon y otros, 1973; Doeringer y Worsen, 1971; Vietorisz & Harrison, 1973); c) Diferencias en la estructura de ingresos (Rima, 1996: 260); y d) Participación relativa de los géneros en la fuerza de trabajo (Kon, 1995; Mutari y otros, 1997; Jacobsen, 1998).

Uno de los elementos determinantes más importantes para dar cuenta de las variaciones en la calidad de la fuerza de trabajo a través del espacio, es la dotación local de 'capital humano'. Este concepto surgió como consecuencia del reconocimiento de que la mano de obra no es homogénea (como a menudo se suponía en la teoría económica clásica), sino que los obreros están dotados de diferentes capacidades y calificaciones, además, compiten en mercados laborales notablemente segmentados. De hecho, cualquier obrero cuenta con ciertas destrezas y capacidades que se podrían considerar innatas; pero también tiene un nivel determinado de educación formal, de entrenamiento en el lugar de trabajo, de cursos de especialización y, en general, de experiencia acumulada. Todos estos elementos mantienen o aumentan el valor de la fuerza de trabajo en el mercado. De manera que, por mucho que se puede dar cuenta de diferencias de ingreso vinculados a edad, género, raza o tipo de ocupación, también inciden estos factores que conforman el llamado 'capital humano'. De manera que, cuando un obrero 'alquila' su fuerza de trabajo al patrón, el salario que recibe refleja no solamente las horas trabajadas, sino además este 'capital humano' (Rima, 1996:109).

Las diferencias salariales pueden explicarse también desde la perspectiva del mercado laboral que se caracteriza por su segmentación. Inclusive al interior de la empresa se pueden apreciar diferentes criterios para la selección y reclu-

tamiento del personal, distintos perfiles para su entrenamiento y también perspectivas contrastantes de promoción, vinculadas a los distintos niveles de salario (Gordon y otros, 1973; Doeringer y Worsen, 1971; Vietorisz & Harrison, 1973).

En general, se suele distinguir dos categorías generales para indicar el carácter de la segmentación del mercado de trabajo. Para los autores citados, existe un mercado 'primario' que cubre puestos con estabilidad laboral, con una productividad alta y con salarios relativamente altos. Los salarios y las promociones se determinan según reglas específicas de cada empresa, y son lo más común en empresas oligopolísticas con una elevada relación capital/trabajo. El segmento 'secundario' cubre trabajadores con calificaciones y entrenamientos elementales. Su productividad además de sus salarios son relativamente bajos, hay pocos contratos formales y limitada estabilidad laboral. Este segmento abarca sobre todo a pequeñas empresas con una demanda poco estable y limitado acceso a capital y tecnología, aun cuando se encuentran en esta categoría algunas empresas grandes. Aquí, no hay sistemas de promoción interna porque la fuerza de trabajo es relativamente homogénea y los costos de la rotación laboral son mínimos.

Las variaciones en la estructura de remuneraciones han sido analizadas también sobre la base de dos enfoques distintos: diferencias entre ocupaciones y diferencias entre trabajadores. El enfoque tradicional en torno a los diferenciales entre ocupaciones consideraba la economía como una red de mercados para cada una de las ocupaciones, diferenciadas según los requisitos de calificaciones, estabilidad en el trabajo, condiciones de trabajo, etc. Más recientemente, el enfoque de la teoría sobre 'capital humano' no abarca el problema a partir de los puestos ocupados, sino tomando en cuenta las personas y relaciona los ingresos de un trabajador directamente con sus características personales.

Actualmente, es menester considerar la tendencia hacia la polarización de las remuneraciones de distintas ocupaciones, combinada con una disminución marcada de aquellas oportunidades de remuneraciones con salarios alrededor de los promedios. Esta tendencia es consecuencia, de las estrategias empresariales para reducir sus gastos laborales. Particularmente afectados han sido sectores modernos como la industria de la computación, además de los sectores comerciales y financieros. Pero también afecta ocupaciones burocráticas y administrativas, estableciendo una demanda para trabajadores calificados y flexibles, pero con bajas remuneraciones. Muchos de estos trabajadores administrativos se transforman en empleados temporales a través de sub-contratos. En todo caso, experimentan una merma de sus ingresos, pierden protección legal y carecen de perspectivas de promoción; a veces están despedidos y re-contratados simplemente para consolidar su condición de 'tempora-

les'. Estas nuevas tendencias en la estrategia corporativa afecta sobre todo a profesionales, técnicos y otros trabajadores calificados (Kon, 2007).

## 5. SEGMENTACIÓN REGIONAL DEL TRABAJO EN BRASIL, SEGÚN GÉNERO

### *a.- Consideraciones iniciales*

El análisis de la segmentación ocupacional a nivel regional según género forma parte de una investigación más amplia que examina la estructura ocupacional del país en su conjunto, haciendo hincapié en las transformaciones de la estructura ocupacional de la población trabajadora y las modificaciones que ha experimentado a partir de los años noventa (Kon, 2007). Las fuentes para la data son *Encuesta Nacional de Hogares por Muestreo (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios-PNAD)* y la *Investigación Mensual de Empleo (Pesquisa Mensal de Emprego)* realizada por el *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE*. Algunos indicadores fueron elaborados con el propósito de registrar la diversidad regional en la estructura ocupacional según género, mientras que se seleccionaron variables relacionadas con educación e ingreso para ilustrar mejor las implicaciones de estas divergencias en regiones con niveles de desarrollo diferentes.

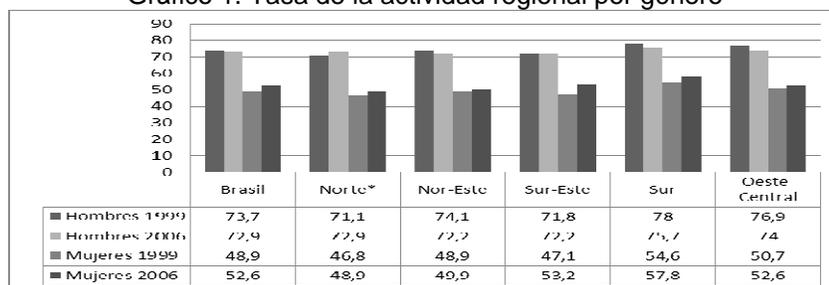
Antes de abordar la evidencia estadística, hace falta reiterar que las modificaciones en la estructura ocupacional de las distintas regiones necesariamente reflejan cambios en la demanda laboral de empresas, cuya modernización exige nuevas combinaciones de destrezas; pero también es resultado de la capacidad del mercado laboral de responder a estas nuevas exigencias. Sugerimos que modificaciones en la estructura ocupacional algo más modestas que lo que se pudiera esperar, a consecuencia de la dinámica empresarial de los últimos años, se deben, seguramente, al perfil de la fuerza de trabajo disponible, no del todo apta para responder a las exigencias de la flexibilización o de asumir tareas nuevas y más sofisticadas.

En todo caso, para analizar la evidencia disponible respecto a la dimensión de género en las variaciones regionales, hemos hecho comparaciones a dos niveles: primero, sobre la base de comparaciones entre diferentes áreas metropolitanas, y segundo, sobre la base de la información que se refiere a las llamadas cinco Grandes Regiones del país.

### b.- Tasas de actividad

Los niveles de actividad por género para el país entero indican que, en 1999, alrededor de 73% de los hombres eran económicamente activos, mientras que el porcentaje para las mujeres era solamente de 49%. Sin embargo, en 2006, la incorporación de las mujeres al mercado había aumentado en casi 8%, alcanzando 53%, mientras que se había producido una disminución ligera de la participación de los hombres, de alrededor de 1% (gráfico 1).

Gráfico 1. Tasa de la actividad regional por género



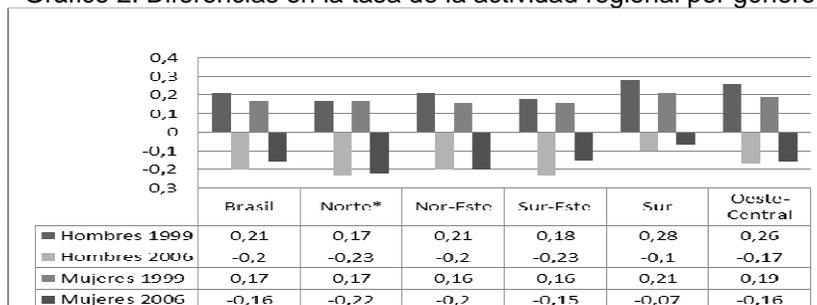
Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Norte urbano en Cociente promedio para Brasil = 0 1999.

Estas tendencias se evidencian en cada una de las regiones. Sin embargo, la región Sur registra las tasas más altas de participación, tanto para hombres como para mujeres: entre 1999 y 2006, la participación de los hombres varió de 78% a 75,7%, mientras que la de las mujeres aumentó de 55% a 58%. (La región Oeste-Centro tuvo tasas ligeramente menores.) Las tasas más bajas para los hombres se encuentran en la región Sur-Este, mientras que esta misma región registra el crecimiento más marcado en la tasa de participación de las mujeres (13%), de 47,1% a 53,2%.

En el gráfico 2 se puede apreciar las diferencias entre las distintas regiones, donde queda evidenciado que entre 1999 y 2006 hay, para el país en su conjunto, una participación en el mercado laboral apreciablemente mayor para los hombres, comparado con la de las mujeres (diferenciales de 0,21 y 0,17 en el conjunto del país, para los respectivos años). La diferencia era aún más marcada en el Sur y en el Oeste-Centro (0,28 y 0,26 respectivamente para 1999, aunque algo menor para 2006). Como contrapartida, por supuesto, la participación de las mujeres es siempre menor; sin embargo, se puede apreciar que entre los dos años, la diferencia se reduce.

Gráfico 2. Diferencias en la tasa de la actividad regional por género

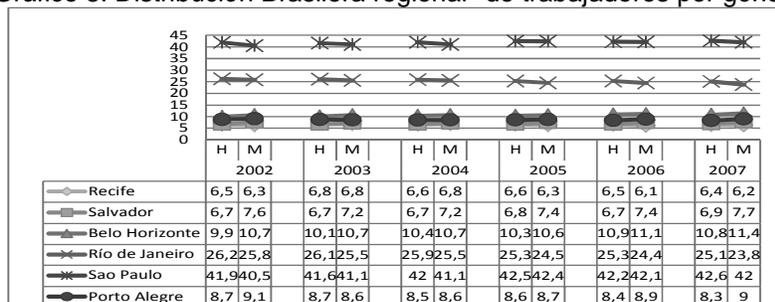


Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Norte urbano en 1999.

La fuerza de atracción de las diferentes áreas metropolitanas también varía según la estructura productiva específica de cada una, como se puede apreciar en el gráfico 3, que indica la distribución ocupacional por género de las seis ciudades más importantes (para el período 2002-2007).

Gráfico 3. Distribución Brasileña regional\* de trabajadores por género



Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Norte urbano en 1999

Como se puede ver, entre ambos años, las modificaciones en la proporción de hombres y de mujeres que corresponde a cada ciudad, varía muy poco. La mayor concentración, tanto de hombres como de mujeres, corresponde naturalmente a Sao Paulo (42% y 41% respectivamente en 2002 con aumentos de aproximadamente 1% cinco años más tarde). En la región metropolitana de Río de Janeiro, la segunda concentración en importancia en el país, se registraba alrededor de 26% de hombres y también de mujeres en 2002, aunque cinco años más tarde la proporción de hombres se había reducido en 1% y la de mujeres en 2%.

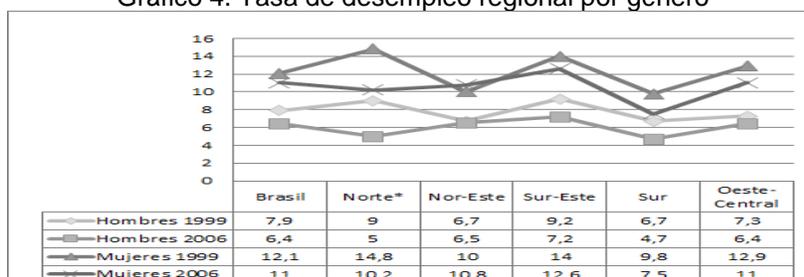
La tercera ciudad más importante por su concentración de trabajadores era Belo Horizonte, donde el peso de las mujeres como proporción de la población económicamente activa a nivel nacional era mayor que el de los hombres duran-

te todo el período, aunque con diferencias de apenas 1% entre ambos. Los registros para Porto Alegre difieren algo respecto a la tendencia general porque encontramos que, a pesar de una participación ligeramente más alta de las mujeres durante el período (9,1% en 2002 y 9,0% en 2007, comparado con 8,7% y 8,3% para los hombres en los mismos años), el año 2003 registró una participación algo más alta de los hombres. El Salvador y Recife tienen un peso relativo similar respecto al conjunto: en El Salvador de 6% a 6,8% a través del período; en Recife con porcentajes ligeramente más altos, aunque con una mayor concentración de mujeres (7,2% en 2002 y 7,7% en 2007, comparado con 6,5% y 6,9% para los hombres en los mismos años).

### c. Niveles de desempleo por regiones y género

En lo que se refiere a los niveles de desempleo a nivel regional, podemos apreciar que en todo el país las tasas de desempleo para hombres son más bajas que las de mujeres (gráficos 4, 5 y 6); además, se evidencia como, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, los niveles de desempleo disminuyeron entre 1999 y 2006. Los niveles de desempleo son más altos en el polo industrial más dinámico del país, en la región Sur-Este, seguido por el polo industrial en la región Norte (la sorprendente dimensión de la disminución de 9% en 1999 a 5% en 2006 resulta ser engañosa porque hubo un cambio en la metodología de medición entre los dos años –en 1999 se incorporó el sector rural, pero en 2006 se excluyó). Los niveles más bajos de desempleo se registraron en la región Nor-Este, básicamente por la mayor importancia del sector informal. Aquí, las tasas masculinas y femeninas son casi iguales para los dos períodos.

Gráfico 4. Tasa de desempleo regional por género



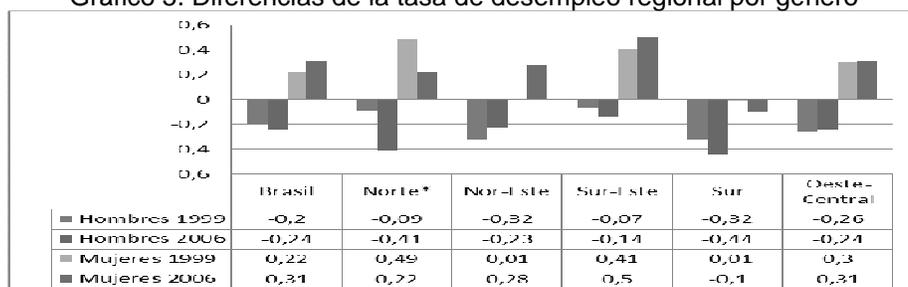
Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Norte urbano en 1999.

El gráfico 5 muestra las diferenciales regionales para el desempleo, respecto al promedio para el país en su conjunto, revelando en forma más clara las diferencias entre los géneros. Los trabajadores varones siempre han mostrado tasas de desempleo menores que el promedio para el país, mientras que aquellas

correspondientes a las trabajadoras (con la sola excepción de la región Sur) son más altas que el promedio. Las tasas femeninas son particularmente elevadas en las regiones más dinámicas, es decir, la del Sur-Este y la parte urbanizada del Norte (solamente en 1999). En el Sur, donde las tasas de desempleo femenino eran menores que el promedio nacional en ambos períodos, la divergencia respecto al promedio nacional es mínima.

Gráfico 5. Diferencias de la tasa de desempleo regional por género

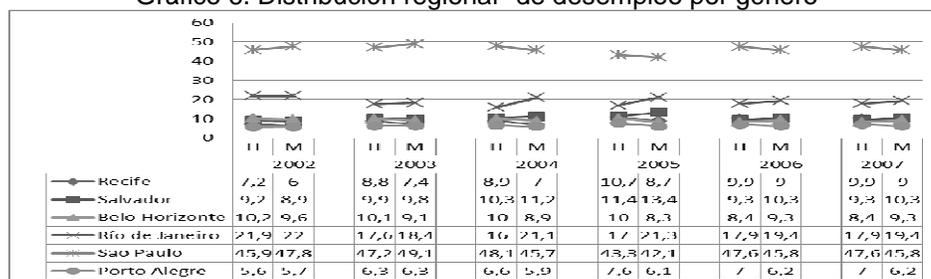


Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Norte urbano en 1999. Cociente promedio para Brasil = 0

En el gráfico 6, se registra la distribución de desempleo según género para las regiones metropolitanas seleccionadas, entre 2002 y 2007. Si comparamos los resultados con aquellos registrados en el gráfico 3 (todos los trabajadores), podemos apreciar que las áreas metropolitanas manifiestan patrones muy parecidos a aquellos de las regiones de las cuales forman parte.

Gráfico 6. Distribución regional\* de desempleo por género



Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

\* Regiones metropolitanas.

En la región metropolitana de São Paulo, la participación de desempleados fue mayor y en los años 2002 y 2003 las mujeres presentaron mayores porcentajes, lo contrario ocurre en los demás años del período. En Río de Janeiro, en 2002 sólo había alcanzado las concentraciones de alrededor del 22% de los desempleados de ambos sexos, sin embargo, muestra una disminución no significativa en el resto del período. Las mayores diferencias entre las participaciones de empleados y desempleados (figura 3 y 6) se observó en Porto Alegre, en

ambos sexos, donde los desempleados aglomerados evidenciaron porcentajes alrededor de 5,6%, en el primer año, mientras que en los años siguientes, la participación de los hombres aumentó a 6,3% y 7% en las mujeres y de 5,7% a 6,7%. En el Salvador y Belo Horizonte espacios metropolitanos, los desempleados presentan la misma representación que el empleado, sin embargo, con concentraciones de aproximadamente 1% por encima de todo el período. Por otro lado, en la región metropolitana de Recife, entre 2003 y 2007, la concentración de desempleados aumentó del 2% al 3% en ambos sexos.

#### *d. Nivel de calificación: años de escolaridad*

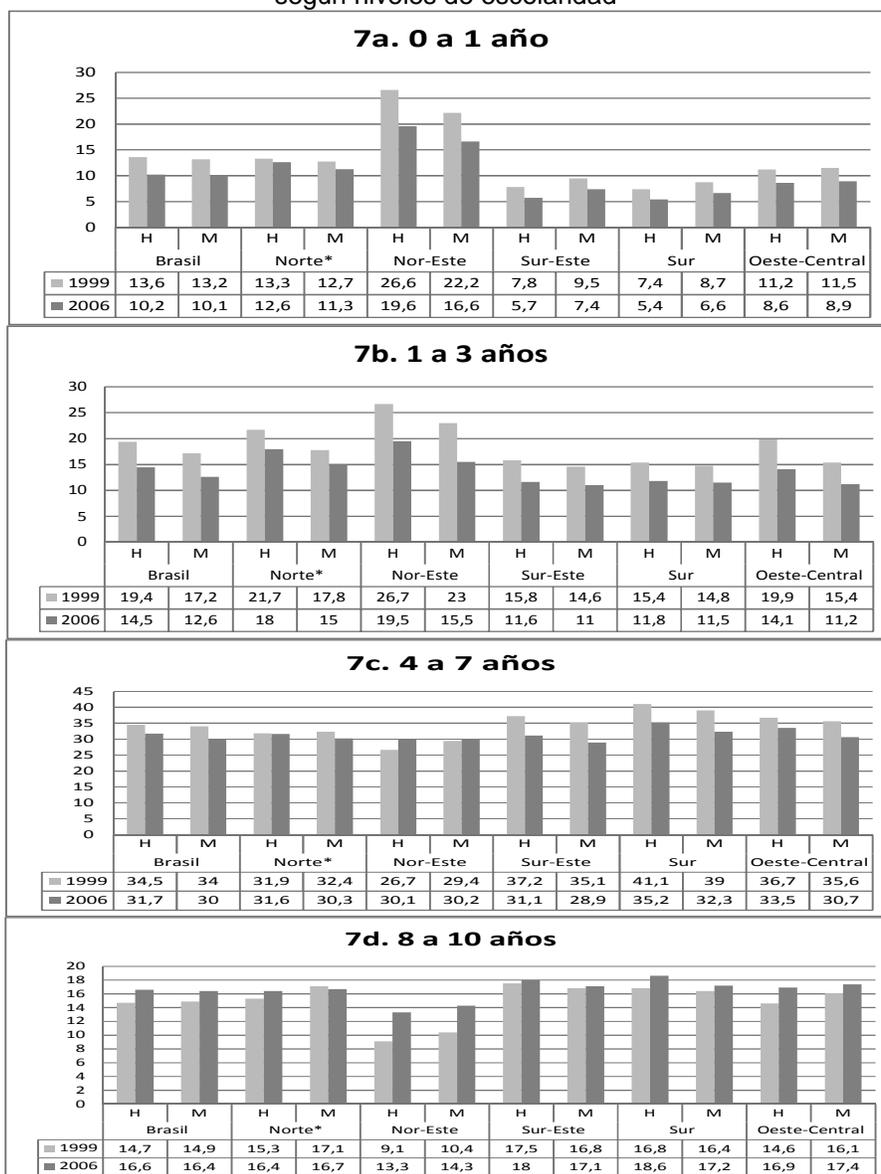
En cuanto a los niveles de calificación de la fuerza laboral, llama la atención el contraste muy marcado entre las regiones del Norte y Nor-Este y aquellas de Sur-Este y Sur, reflejadas en diferencias en los niveles de escolaridad y alfabetismo entre adultos, en acceso a salud, agua potable además de servicios sanitarios. Estas diferencias tienen repercusiones profundas en el ámbito cultural y, sobre todo, en lo que se refiere a la capacidad de responder a las exigencias de la modernización. Las diferencias dan cuenta de capacidades muy distintas para adaptarse al progreso tecnológico y las iniciativas organizativas introducidas por las empresas para mejorar sus perspectivas de competir en el mercado mundial. En consecuencia, las regiones más avanzadas se caracterizan por un crecimiento más robusto en los sectores industrializados de punta, con el correspondiente mejoramiento en los registros de productividad laboral.

El impacto de las inversiones en capital humano (representada por los años de escolaridad) sobre las diferencias en actividad laboral y las tasas de desempleo, puede apreciarse en los gráficos 7 y en la Tabla 1 que muestran la distribución de la población económicamente activa según género. En todas las regiones, tanto para hombres como para mujeres, las concentraciones más importantes se encuentran entre quienes tienen de 4 a 7 años de escolaridad (7c), alrededor de 34% en 1999 y 30% en 2006, con porcentajes ligeramente más altos para los hombres; como era de esperar, las concentraciones más altas se encontraban en el Sur-Este y Sur.

Se puede apreciar que en el caso de una escolaridad de 3 años o menos (7a y 7b), la concentración de obreros varones es ligeramente superior en casi todas las regiones, siendo más marcada en el Nor-Este para los dos años. En el Sur y Sur-Este el panorama es algo más complicado, se puede apreciar un mayor peso de mujeres entre quienes tienen un máximo de un año de escolaridad (7<sup>a</sup>); entre los más bajos niveles de escolaridad, se registra una disminución en la concentración entre 1999 y 2006 para ambos géneros así como en todas las

regiones, en contraste con la mayor concentración que caracterizan aquellos con más de 8 años de escolaridad (7d y 7e).

Gráficos 7. Distribución regional de la fuerza laboral por género según niveles de escolaridad\*



Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia. \*Años en la escuela. H= hombres, M= mujeres.

7e. 11 o más años

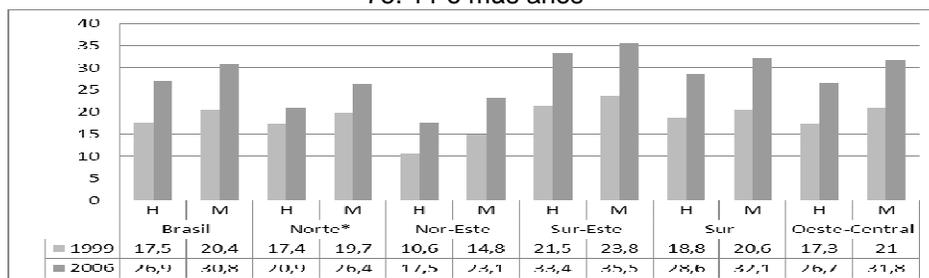


Tabla 1. Distribución regional de la fuerza laboral por género según niveles de escolaridad

Años de estudio	Período	Brasil		Norte*		Nor-Este		Sur-Este		Sur		Oeste-Central	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0 a 1 año	1999	13,6	13,2	13,3	12,7	26,6	22,2	7,8	9,5	7,4	8,7	11,2	11,5
	2006	10,2	10,1	12,6	11,3	19,6	16,6	5,7	7,4	5,4	6,6	8,6	8,9
1 a 3 años	1999	19,4	17,2	21,7	17,8	26,7	23	15,8	14,6	15,4	14,8	19,9	15,4
	2006	14,5	12,6	18	15	19,5	15,5	11,6	11	11,8	11,5	14,1	11,2
4 a 7 años	1999	34,5	34	31,9	32,4	26,7	29,4	37,2	35,1	41,1	39	36,7	35,6
	2006	31,7	30	31,6	30,3	30,1	30,2	31,1	28,9	35,2	32,3	33,5	30,7
8 a 10 años	1999	14,7	14,9	15,3	17,1	9,1	10,4	17,5	16,8	16,8	16,4	14,6	16,1
	2006	16,6	16,4	16,4	16,7	13,3	14,3	18	17,1	18,6	17,2	16,9	17,4
11 años o más	1999	17,5	20,4	17,4	19,7	10,6	14,8	21,5	23,8	18,8	20,6	17,3	21
	2006	26,9	30,8	20,9	26,4	17,5	23,1	33,4	35,5	28,6	32,1	26,7	31,8

Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia. H= hombres, M= mujeres.

Se puede apreciar que en promedio los niveles de escolaridad han aumentado, aunque muy lentamente, con mayor velocidad en el Sur y Sur-Este, donde, además, se registra una velocidad ligeramente mayor entre las mujeres (tabla 1). En el caso del Nor-Este, se exhiben niveles de concentración marcadamente menores entre los de mayor escolaridad también evidencian los más modestos índices de crecimiento en las tasas de concentración entre 1999 y 2006. Entre los trabajadores con el más alto nivel de escolaridad (7e), la concentración entre mujeres es superior en todas las regiones, lo que muestra una vez más que los niveles de escolaridad de las mujeres no son la causa de sus desventajas en el mercado laboral.

#### e. Ingresos reales promedio

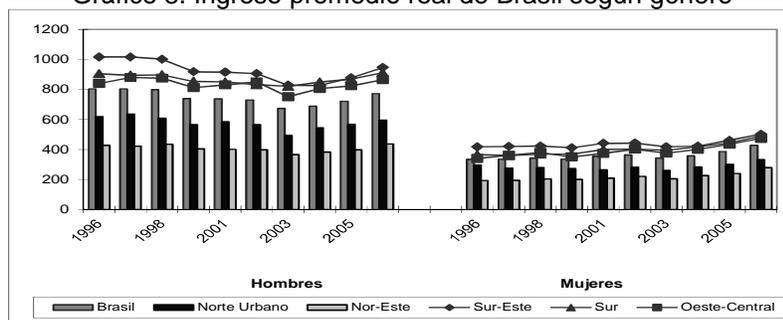
La distribución de ingresos de la fuerza laboral brasileña ha experimentado algunas modificaciones recientes, a consecuencia de dos procesos paralelos: por una parte, nuevos procesos productivos y organizacionales han modificado el perfil del trabajador que las empresas buscan, por la otra, políticas coyuntura-

les, diseñadas para promover la estabilización económica, han limitado las oportunidades de encontrar empleo en el mercado laboral formal. El impacto de estos cambios se ha reflejado tanto al interior de la empresa, como fuera, en un proceso de diferenciación en los niveles y composición promedios de las remuneraciones. Esto nos lleva a examinar más de cerca la creación de nuevas funciones u ocupaciones laborales, modificando las calificaciones buscadas por las empresas, la reducción global del nivel de oferta de puestos de trabajo y una expansión en la oferta de fuerza laboral con sus distintos niveles de calificación.

Al mismo tiempo, la distribución de los ingresos de los trabajadores se ha visto afectada por la expansión del mercado laboral informal y por los trabajadores por cuenta propia, sobre todo a partir de los años 90; esto ha coincidido con las restricciones en la oferta de trabajos en el sector formal a consecuencia de las políticas de estabilización. Sin embargo, también incide el ritmo con que se ha podido adaptar a los niveles y características de las calificaciones disponibles en el sector laboral para responder a los nuevos requerimientos en los sectores de punta. A continuación, exploramos cómo estos procesos se encuentran reflejados en la información estadística que tenemos para las distintas regiones que venimos analizando.

Los gráficos 8 a 13 y la tabla 2 registran las diferencias regionales de ingresos reales promedio, tanto para hombres como para mujeres, revelando que, en el país en su conjunto como en cada una de las regiones, los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres. El grado de diferencia es notablemente mayor que en los casos ya presentados de niveles de actividad, tasas de desempleo y niveles de escolaridad. El gráfico 8 indica el ingreso promedio real para el período 1996 a 2006 a nivel regional para los dos géneros. Se puede apreciar que durante esa década no se dio ninguna modificación en la jerarquía regional de niveles de ingreso, ni para hombres, ni para mujeres. Los ingresos más altos se reciben en el Sud-Este, seguido por el Sur, el Centro-Oeste y el Norte urbano. A la cola encontramos el Nord-Este, en el caso de los hombres, se encuentra una disminución gradual de sus ingresos desde 1998 hasta 2003, seguido por una recuperación gradual hasta 2006. Entre las mujeres, la situación se mantiene más o menos estable entre 1996 y 2002, con una leve disminución en 2003 y una posterior recuperación hasta 2006. Este patrón se puede apreciar en todas las regiones con la excepción del Nor-Este, donde se puede apreciar un mejoramiento de los ingresos de las mujeres a partir del comienzo del período.

Gráfico 8. Ingreso promedio real de Brasil según género



Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración propia.

Tabla 2. Índices de ingresos regionales de Brasil según género (IRIG)

	Brasil	Norte Urbano	Nor-Este	Sur-Este	Sur	Oeste-Central
1996	0,42	0,48	0,45	0,41	0,40	0,40
1997	0,42	0,43	0,46	0,41	0,40	0,41
1998	0,43	0,46	0,47	0,42	0,41	0,43
1999	0,45	0,48	0,50	0,45	0,43	0,43
2001	0,48	0,45	0,52	0,48	0,47	0,45
2002	0,50	0,50	0,56	0,49	0,48	0,47
2003	0,51	0,53	0,56	0,50	0,48	0,50
2004	0,52	0,52	0,59	0,51	0,49	0,50
2005	0,54	0,53	0,60	0,53	0,51	0,53
2006	0,55	0,56	0,64	0,53	0,54	0,55

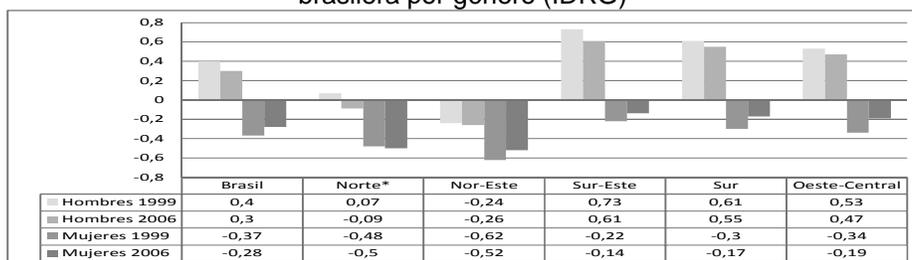
Fuente: IBGE/PNAD. Elaboración propia. IRIG = IM / IH, donde IM = ingresos de mujeres; IH = ingresos de hombres.

Las diferencias de ingresos entre los géneros que se presentan en la tabla 2 a través del Índice de Ingresos Regionales según Género (IRIG), eran muy considerables en todas las regiones de todo el período, sin embargo, han disminuido gradualmente. Al comienzo del período, las mujeres ganaban un 40% de las ganancias masculinas y en el último año este índice fue alrededor de 53% al 56% en casi todas las regiones. En particular, en el Nor-Este, esta reducción fue más intensa, muestra una relación del 64% de las ganancias femeninas en relación con los masculinos.

Con respecto a los ingresos promedio a nivel nacional para todos los trabajadores, entre 1999 y 2006, los correspondientes a los hombres pasaron de un promedio de 40% por encima al 30%, mientras que las mujeres mejoraron su participación, pasando de 37% a 28%, por debajo del promedio. Sin embargo, hay diferencias apreciables a nivel regional. Por una parte, en el Sur-Este, Sur y Centro-Oeste los hombres ganaban respectivamente 73%, 61% y 53% por encima del promedio nacional para todos los asalariados pero ya en 2006 se habían acercado más hacia ese promedio –registrando un 16% por encima en el

Sur-Este y algo más de 10% en las otras dos regiones. Por vía de contraste, en el Nor-Este, los hombres ingresaban un promedio de 25% menos que el promedio nacional (gráfico 9).

Gráfico 9. Índice de diferencias de las ganancias promedio regional brasilera por género (IDRG)\*



Fuente: IBGE/PNAD. Elaboración propia. \*IDRG = (QDR - 1), donde QDR = (Gij/ Gib); G = ganancias; i = género; j = región. B = Brasil.

Entre las mujeres, como ya señalamos, el nivel de ingresos comparado con el promedio de los asalariados a nivel nacional, era negativo durante todo el período y para todas las regiones, aunque el grado de discrepancia disminuyó entre 1999 y 2006. En el Sud-Este, Sur y Centro-Oeste donde, como hemos visto, los ingresos de los hombres estaban por encima del promedio nacional; los ingresos de las mujeres eran menores que el promedio en un grado menos acentuado, entre 22% y 34% en 1999 y entre 14% y 19% en 2006. Tal como en el caso de los hombres, las estadísticas sobre el Nor-Este indican que las mujeres tenían niveles de ingreso sustancialmente por debajo del promedio y, por supuesto, también por debajo de los registros para los hombres de la región, alcanzando -60% en 1999 y -50% en 2006. En la tabla 3, ofrecemos la información estadística en forma más detallada.

Tabla 3. Cociente de diferencia regional (QDR\*) del promedio de ganancias brasileras según el género 1999-2006

	Brasil		Norte*		Nor-Este		Sur-Este		Sur		Oeste-Central	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1996	1,43	0,6	1,11	0,53	0,76	0,34	1,81	0,74	1,61	0,65	1,5	0,61
1997	1,43	0,6	1,13	0,49	0,75	0,35	1,81	0,75	1,59	0,64	1,57	0,64
1998	1,42	0,61	1,08	0,5	0,77	0,36	1,78	0,76	1,59	0,66	1,55	0,68
1999	1,39	0,6	1,07	0,49	0,76	0,36	1,73	0,73	1,61	0,66	1,53	0,63
2001	1,32	0,63	1,04	0,47	0,72	0,37	1,63	0,79	1,52	0,71	1,48	0,67
2002	1,35	0,65	1,05	0,5	0,74	0,39	1,68	0,79	1,54	0,72	1,58	0,72
2003	1,25	0,61	0,91	0,46	0,68	0,37	1,54	0,74	1,52	0,7	1,39	0,67
2004	1,37	0,64	1,09	0,51	0,76	0,4	1,65	0,75	1,69	0,74	1,61	0,72
2005	1,4	0,69	1,1	0,54	0,77	0,43	1,7	0,82	1,68	0,79	1,6	0,78
2006	1,41	0,76	1,09	0,59	0,8	0,5	1,73	0,9	1,67	0,88	1,58	0,85

Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración de la autora. Promedio Brasil = 1. \*QDR = (Gij/ GiB); G = ganancias; i = género; j = región; B = Brasil.

La tabla 3 muestra en todas las regiones y todos los años, que los ingresos de las mujeres son sustancialmente abajo del promedio de Brasil, y en Nor-Este fueron entre 66% (1996) y 50% (2006) abajo, mientras que en Sur-Este fueron sólo de 26% (1996) a 10% (2006) abajo.

La tabla 4 muestra las diferencias regionales, examinando separadamente los géneros y comparando, para cada uno, el nivel regional con los promedios nacionales. En la región Sur-Este, tanto hombres como mujeres se encuentran cómodamente por encima de sus respectivos promedios nacionales. Sin embargo, mientras que los hombres aumentaban su diferencia con respecto al promedio nacional (de 20% a 27%), las mujeres vieron disminuir la diferencia positiva de 25% a 18%. Tal como se desprende de los Gráficos anteriores, en el Nor-Este la situación, tanto de hombres como de mujeres, es notablemente peor que la del país en su conjunto. Los hombres en 1999 ganaban 43% menos que el promedio y, en 2006, 47% menos. Las mujeres, por su parte, ganaban 40% y 42% menos en los años indicados. Hasta en el Norte urbano, hombres y mujeres se ubicaban por debajo de sus respectivos promedios nacionales: los hombres subieron de una cifra negativa de 21% en 1999 al 27% en 2006, mientras que las cifras para las mujeres eran 11% y 26%.

Tabla 4. Cociente de diferencia regional (RDQ) del promedio de ganancias brasileira según el género, 1999-2006

	Brasil		Norte urbana		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1996	1,0	1,0	0,77	0,89	0,53	0,58	1,27	1,25	1,13	1,09	1,05	1,02
1997	1,0	1,0	0,79	0,82	0,53	0,58	1,27	1,25	1,11	1,07	1,09	1,08
1998	1,0	1,0	0,76	0,81	0,54	0,59	1,25	1,23	1,12	1,08	1,1	1,11
1999	1,0	1,0	0,76	0,81	0,55	0,6	1,24	1,23	1,15	1,1	1,1	1,04
2001	1,0	1,0	0,79	0,74	0,54	0,59	1,24	1,24	1,15	1,12	1,13	1,05
2002	1,0	1,0	0,78	0,78	0,55	0,61	1,24	1,22	1,14	1,11	1,16	1,11
2003	1,0	1,0	0,73	0,76	0,54	0,6	1,23	1,22	1,22	1,15	1,12	1,1
2004	1,0	1,0	0,79	0,79	0,56	0,63	1,2	1,18	1,23	1,17	1,17	1,12
2005	1,0	1,0	0,79	0,78	0,55	0,62	1,22	1,19	1,21	1,15	1,14	1,12
2006	1,0	1,0	0,77	0,78	0,57	0,65	1,23	1,18	1,18	1,15	1,12	1,11

Fuente: IBGE/PNAD. Elaboración de la autora. Promedio total género Brasil = 1. H = Hombres; M = Mujeres. \*RDQ - (Gij/GiB; i = género; j = región; B = Brasil.

En resumen, el análisis de las diferencias regionales en los mercados laborales para ambos géneros, muestra la situación de desventaja de las mujeres en todas las regiones y durante todo el período; sin embargo, las diferencias en remuneraciones entre las regiones –para ambos géneros– son aún más llamativas, con un profundo contraste entre los ingresos relativamente más altos de las regiones del Sur-Este, Sur y Centro-Oeste y las remuneraciones rezagadas del Nor-Este.

## 6. CONSIDERACIONES FINALES

El análisis de la distribución regional del empleo según género en Brasil evidencia disparidades considerables en cuanto a las oportunidades de empleo para las mujeres, quienes en todo caso siempre se encuentran en una desventaja comparada con los hombres, una situación perjudicial para el desarrollo del potencial económico del país. Significa, por una parte, que la fuerza laboral femenina es subutilizada, sacrificando así la formación de un capital social favorable al desarrollo del país. Por otra parte, el hecho de que una proporción creciente de mujeres son jefe familia, significa que la relativa ausencia o escasez de oportunidades en el mercado laboral, también obstaculiza cualquier intento de resolver los problemas de pobreza.

Brasil comparte con los países desarrollados una tendencia hacia una mayor participación de la mujer en el mercado ocupacional, se argumenta que esto refleja en parte aquellos cambios culturales, económicos y sociales, asociados con el desarrollo económico y una modernización social. De hecho, en el país, podemos observar que la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta, no solamente en períodos de bonanza económica, sino también en condiciones de recesión. Esta participación creciente en tiempos de dificultades económicas refleja las necesidades de garantizar (sola o como aporte complementario) un ingreso familiar que se hace particularmente precario. En todo caso, es evidente que la incorporación de la mujer al mercado laboral y sus particulares características no dependen exclusivamente de la demanda de fuerza de trabajo. Las mismas responsabilidades familiares dificultan su incorporación a un trabajo caracterizado por horarios rígidos y, muchas veces, la falta de experiencia previa, limitan las posibilidades de conseguir trabajo que requiera de ciertas calificaciones; el resultado es que las mujeres se encuentran preferentemente empleadas en el sector informal, que brinda mayores oportunidades para cumplir con las responsabilidades familiares, pero que es más inestable y peor remunerado.

De hecho, muchas veces la solución encontrada por la mujer es el trabajo doméstico, donde puede aprovechar las oportunidades ofrecidas por estrategias empresariales de la terciarización de servicios, con el objetivo de reducir costos. Pero se trata, por supuesto, de empleos en general artesanales, que requieren de pocas calificaciones y que, sobre todo, son mal pagados.

Hemos podido apreciar que, aun cuando las diferentes regiones del país muestran muchas similitudes en cuanto a las tendencias de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hemos insistido también en que hay diferencias que ameritan políticas públicas adaptadas a las especificidades regionales; desafortunadamente, estas políticas cuando se han intentado aplicar brillan por su

ausencia o, son muchas veces contraproducentes, reforzando la renuencia de las empresas a contratar a mujeres.

Las diferencias en las condiciones de incorporación al mercado entre las distintas regiones están claramente relacionadas con disparidades en cuanto al nivel general de desarrollo económico y social; ello está reflejado, a su vez, en los distintos perfiles y niveles de calificación de las respectivas fuerzas laborales. Las desigualdades en niveles de remuneración se encuentran manifestadas en distintas formas: por ejemplo, en empresas con niveles de exigencia en cuanto a la calificación laboral, las mujeres ganan menos, aun cuando tengan el mismo nivel de calificación. Por otra parte, hemos visto como, en general, gran parte del aumento en la participación de mujeres en el mercado laboral, se concentra en ocupaciones y bajo circunstancias en que las remuneraciones son mínimas.

Frente a estas circunstancias, en Brasil, como en los demás países en desarrollo, se recomienda la adopción de varias líneas de acción, con el propósito de mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Una primera línea es la promoción de iniciativas empresariales en sectores particulares capaces de generar empleo, particularmente entre mujeres, a la vez que se limite la sustitución de fuerza de trabajo por capital. Una segunda línea pasa por una mejora en las calificaciones de las mismas, abriendo así nichos nuevos en el mercado, a la vez que ello podría contribuir a la creación de capital social; medidas dirigidas específicamente a los jóvenes o a los cuentapropistas también pueden ser aprovechadas para intentar la rectificación de las desigualdades de género. Otras posibilidades se podrían abrir por la vía de una modificación en la naturaleza de los contratos laborales, con la incorporación de una flexibilización de horarios para acomodar las particulares necesidades de mujeres con responsabilidades familiares. Por último, se requiere de políticas generales dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de la brecha que todavía caracteriza las condiciones de hombres y mujeres en el mercado laboral.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Becker, Gary S, (1993): *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press,

Doeringer & Worsens (1971): *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, London: Heath Lexington Books,

Gordon, Reich & Edwards (197): "A theory of labor markets segmentation", *American Economic Review*, May,

Jacobsen, Joyce P, (1998): *The Economics of Gender*, Cambridge, Mass.: Blackwell,

Kon, Anita (2007): *A divisão do trabalho no Brasil em uma perspectiva de gênero: repercussões sobre o desenvolvimento econômico*, Reseach Report, CNPq, São Paulo,

— (1995): *A Estruturação Ocupacional Brasileira: uma Abordagem Regional*, SESI, Brasília,

—(2002): *Unidade e fragmentação: a questão regional no Brasil*, Perspectiva, Sao Paulo.

Lustig, Nora Claudia y Sebastian EDWARDS (eds) (1997): *Labor Markets in Latin America*, Washington: Brookings Institution Press,

Mutari, Ellen, Heather BOUSHEY y William FRAHER IV (1997): *Gender and Political Economy*, New York: M, E, Sharpe,

Rima, Ingrid H, (1996): *Labor Markets in the Global Economy*, London: M,E, Sharpe,

Vietorisz & Harrison (1973), "Labor Market Segmentation: positive feedback and divergent development", *American Economic Review*,