



# Migração e atividade econômica das esposas de militares da União e de trabalhadores dos setores público e privado no Brasil em 2010\*

Cinthyonara Targino Pereira\*\*  
Cristiane Silva Corrêa\*\*\*  
Járvís Campos\*\*\*\*  
José Vilton Costa\*\*\*\*\*  
Vanessa Viana da Nóbrega\*\*\*\*\*

Militares da União podem, como parte de sua função, ter que migrar a cada dois ou três anos. Enquanto a carreira do homem militar é assegurada nessa situação, suas esposas podem não ter estabilidade suficiente para desempenharem suas carreiras no mercado de trabalho. O objetivo do presente estudo é analisar como as migrações e a carreira dos esposos podem afetar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal. Para tanto, utilizaram-se modelos *logit* comparando os resultados para esposas de militares, de outros servidores públicos e de trabalhadores formais do setor privado controlando pelo tempo de migração dos casais, entre outras variáveis. Os resultados mostram que as esposas de militares participam menos do mercado de trabalho formal do que as cônjuges dos demais trabalhadores. As esposas que migraram também têm menor chance de estarem no mercado formal do que as que não migraram, independentemente da atividade do marido, a menos que tenha migrado antes do esposo e o esposo não seja militar. As mulheres de militares têm menores chances de participarem no mercado formal em qualquer situação de tempo de migração, mesmo que tenham migrado antes de seus cônjuges.

**Palavras-chave:** Família. Migração. Mercado de trabalho. Gênero.

\* O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) – Código de Financiamento 001.

\*\* Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([cinthyonara@hotmail.com](mailto:cinthyonara@hotmail.com); <https://orcid.org/0000-0002-0312-4258>).

\*\*\* Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão-SE, Brasil ([cristianecorrea.ufrn@gmail.com](mailto:cristianecorrea.ufrn@gmail.com); <https://orcid.org/0000-0002-5046-9320>).

\*\*\*\* Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([jarvis.campos@ufrn.br](mailto:jarvis.campos@ufrn.br); <https://orcid.org/0000-0002-6404-6783>).

\*\*\*\*\* Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([jose.vilton.costa@ufrn.br](mailto:jose.vilton.costa@ufrn.br); <https://orcid.org/0000-0002-4986-7356>).

\*\*\*\*\* Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([vanessavianob@hotmail.com](mailto:vanessavianob@hotmail.com); <https://orcid.org/0000-0001-8582-3716>).

## Introdução

Ainda hoje as mulheres enfrentam desigualdade de gênero no mercado de trabalho e no âmbito privado, especialmente no ambiente familiar, na presença de cônjuge, filhos pequenos e/ou idosos mais velhos e dependentes (NÓBREGA, 2019). A situação se agrava quando as mulheres são cônjuges de militares, já que eles trazem para o âmbito doméstico, de forma mais intensa do que nas famílias de civis, valores patriarcais adquiridos em sua carreira profissional, como, por exemplo, a hierarquização, a disciplina e a submissão da mulher à autoridade masculina (SILVA, 2016). Além disso, a família do militar vivencia mudanças físicas e culturais com maior frequência do que o restante da população civil, mudando de local de residência uma vez a cada dois ou três anos, em média, de forma previsível (SILVA, 2010; PINTO; ANDRADE, 2015), o que pode dificultar a inserção e permanência do cônjuge de militar em empregos formais ou até mesmo no empreendedorismo, comprometendo sua carreira laboral. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar os diferenciais na participação no mercado de trabalho de esposas de militares em relação às esposas de civis servidores públicos e às do setor privado, considerando a situação migratória desses três grupos. Para tanto, são considerados apenas casais heterossexuais, utilizando-se como fonte de dados o Censo Demográfico 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e o modelo *logit* como ferramenta metodológica.

A família é um elemento muito complexo e exige um entendimento profundo de sua evolução social ao longo do tempo, já que por muitas décadas foi fortalecida pela construção das relações de parentesco e da dominação masculina sobreposta à figura feminina, esta associada, muitas vezes, apenas ao cuidado do lar e dos filhos (SILVA; CHAVEIRO, 2009; ARRIAGADA, 2004; FONSECA, 2021). Contudo, a cultura patriarcal, apesar de ter sido responsável pela divisão dos papéis de gênero na sociedade, perdeu paulatinamente um pouco de sua força com as mudanças do setor industrial, que demandou, de forma mais emergencial, a participação ativa das mulheres (SILVA; CHAVEIRO, 2009; ARRIAGADA, 2004; HOCH, 2019). Essa necessidade de mulheres no setor industrial modificou a composição das famílias, se refletindo na redução do número de filhos e no maior percentual de mulheres na posição de chefes de família.

Entretanto, a nível mundial, as mulheres ainda recebiam salários 24% inferiores aos dos homens em 2015 (ONU MUJERES, 2015). Além disso, no Brasil, em 2019, homens e mulheres despendiam semanalmente a afazeres domésticos, em média, 10,2 e 25,1 horas, respectivamente (ALVES; CAVENAGHI, 2013), refletindo a menor disponibilidade de tempo da mulher para dedicação ao mercado de trabalho pela dupla jornada (ABEU, 1986; SCHUSSLER; FABRICIO, 2017; SIQUEIRA; FERREIRA; SILVA, 2018). Isso levanta uma discussão sobre a relação entre os valores cultivados dentro de cada família e a participação feminina no mercado de trabalho.

Se no mercado de trabalho existe um bônus por ser casado e ter filhos para os homens, isso se torna uma penalidade para as mulheres (WAJNMAN, 2016). Há evidências de que as

mulheres se encontram menos ocupadas e mais desempregadas/inativas quanto maior for a demanda por cuidado em seu domicílio (NÓBREGA, 2019), ou seja, quando há presença de cônjuges, filhos pequenos e/ou idosos em idades mais avançadas. Entretanto, o oposto acontece quando se consideram apenas os homens, evidenciando o papel da esposa como suporte à sua carreira profissional.

A situação pode se agravar quando a mulher migra em função do emprego de seu esposo. No Brasil, a mobilidade regional para fins de trabalho não é tão incomum entre trabalhadores civis, diante das demandas organizacionais (FREITAS, 2009). Os movimentos populacionais, fundamentalmente motivados pelo trabalho, são instrumentos do sistema capitalista que sustentam parte do funcionamento do mercado de trabalho, geralmente se direcionando para cidades com maior necessidade de mão de obra (PEREIRA, 2021; GAUDEMAR, 1977). Exemplo disso é que, em 2000, 9,2% da população ocupada no Brasil tinha realizado algum tipo de mobilidade intermunicipal, proporção que passou para 13,1% em 2010, um aumento de mais de 40% em uma década (SILVA, 2019).

Os conflitos enfrentados na migração pelo profissional são estendidos, em maior agravo, aos seus cônjuges (FREITAS, 2000). A pessoa que migra a trabalho tem os colegas de trabalho como uma extensão de suas relações, enquanto o cônjuge que a acompanha encontra maiores obstáculos de adaptação, pois, além de não ter mais vínculo com o ambiente de trabalho, caso tenha-o renunciado para realizar a migração com o cônjuge, também não possui por perto sua família e amigos (BORBA, 2008). Além disso, na presença de filhos, é comum a esposa ser o pilar emocional do lar, no que diz respeito à acomodação familiar em uma nova cidade e costumes, bem como à oferta de cuidado e direcionamento dos filhos para um novo ambiente escolar (BORBA, 2008). Consequentemente, os cenários possíveis para estas esposas são de uma mulher inserida na inatividade ou em ocupações que lhe permitam conciliar a dupla jornada, geralmente como autônoma (BURQUE; MILLER, 2018; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009), seja por opção ou por falta de oportunidade.

No que tange à migração, na pesquisa de Bezerra e Vieira (2013), as esposas de engenheiros que foram entrevistadas, apesar de nutrirem um sentimento de insatisfação profissional, dada a dificuldade de dar continuidade à sua carreira no novo local de moradia, abdicaram de suas vidas e conquistas em prol da realização do sonho profissional dos maridos. Este tipo de situação, denominada “duas pessoas e uma carreira” (DINIZ, 1999), implica conflitos psicológicos, pois essa decisão é atrelada à pressão cultural da sociedade que vê o trabalho não mais apenas como *status* social, mas também como a formação da identidade pessoal (JACQUES, 1996; LAUFER, 2004). Além disso, muitas empresas descon sideraram as implicações da migração sobre seu funcionário e sua família, ofertando pouco ou nenhum auxílio quanto à sua adaptação (FREITAS, 2000; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009) no caso de empregados expatriados (que migram em função de trabalho para outro país).

Apesar de vários estudos considerarem o efeito da migração para a esposa que acompanha seu marido que migra por motivo de trabalho, tais como Freitas (2000), Borba (2008), Silva, Melo e Anastácio (2009) e Bezerra e Vieira (2013), há uma lacuna por não abordarem

como a mesma situação se dá para as esposas de militares. Essa vida de migração por motivos de trabalho, cheia de incertezas e recomeços corriqueiros, pode ser vivenciada por muitas famílias de civis, mas é mais concreta entre os militares (PINTO; ANDRADE, 2015). Ao escolher esta profissão, o indivíduo já sabe das condições às quais estará sujeito. Assim também as mulheres que se casam com eles e, conseqüentemente, com sua cultura já conhecem a necessidade de migração, mesmo que não saibam quando e para onde será o destino, uma vez que a migração ocorre não em prol de um planejamento familiar, mas sim da necessidade de uma missão das Forças Armadas.

Apesar de a esposa do militar não fazer parte diretamente da estrutura hierárquica nem da instituição militar, ela detém uma função social nesta estrutura, formando uma identidade desterritorializada no decorrer da carreira do marido, mediante as diversas trocas culturais nos deslocamentos constantes (PINTO; ANDRADE, 2015; ADÃO, 2010; SILVA, 2013). Assim, enquanto o papel do militar é representado por um homem pronto para a guerra e para a defesa do país, a função da sua esposa é apoiar este homem, assumindo as responsabilidades domésticas e familiares (MARTINS, 2013). As esposas de militares têm, então, suas vidas organizadas com base em seus maridos militares e sua profissão, ficando em uma condição de dependência, além de sujeitas à migração, a qual, mesmo consentida e esperada, nem sempre é desejada (SILVA, 2008; MARTINS, 2013).

A partir da literatura até aqui apresentada, pode-se perceber que, embora existam estudos relacionados, de forma pontual, ao objetivo deste trabalho, pesquisas que abordam a migração dos militares, ou os efeitos de sua carreira sobre sua esposa, são pouco exploradas. Além disso, não foi encontrado nenhum estudo que discute a participação de esposas de militares no mercado de trabalho, impactadas pela migração da carreira militar, como o que se propõe aqui. Isso justifica a relevância acadêmica e social desta pesquisa que, ao comparar as características de participação no mercado de trabalho de esposas dos militares da União às esposas de trabalhadores civis, considerando a situação migratória destas, possibilita compreender melhor como cada fator se associa à ocupação das esposas, com dados e discussões que fomentem aportes teóricos para maior literatura no tema, bem como para políticas públicas de emprego, gênero e assistenciais.

A hipótese da qual se partiu é de que, dadas as condições inerentes à carreira militar, esposas de militares possuem menor participação em ocupações formais do que esposas de trabalhadores formais civis, tendo essa implicação forte relação associada principalmente à migração, podendo ser agravada por outros fatores, como números de filhos, renda do marido, escolaridade e idade. Se constatada esta hipótese, pode-se inferir que esposas de militares são tidas como dependentes financeiras no arranjo domiciliar em maior proporção do que as esposas de civis. Estas últimas, por sua vez, têm seu rendimento como complemento da renda domiciliar, com a necessidade de se inserir em maior proporção no mercado de trabalho, inclusive por não terem tanta proteção social quanto as esposas de militares.

Um exemplo dessa maior proteção dada às esposas de militares, quando comparadas às esposas de civis, é o direito à pensão por morte vitalícia, sem restrições. Além disso, apesar de educação, saúde e assistência social serem direitos constitucionais de todos os brasileiros, o governo outorga à família dos militares direitos assistenciais e amparos sociais adicionais, como na saúde e moradia, previstos no Estatuto das Forças Armadas (BRASIL, 1980, Art. 50<sup>o</sup>). Adicionalmente, pode-se citar o maior apoio à educação para os filhos, com maior quantidade de vagas destinadas a estes nos colégios militares (SILVA, 2016).

Ademais, se há segurança financeira, principalmente se o provedor do lar venha um dia a faltar, dada a estabilidade profissional dos militares com direito de pensão por morte aos dependentes, é mais provável que os cônjuges dos militares não se preocupem tanto com a inserção no mercado de trabalho, podendo assim melhor se adaptar a uma vida dedicada ao lar e à família. Caso contrário, ou seja, se a proteção social e financeira não é tão certa, como ocorre entre trabalhadores civis da iniciativa privada, a necessidade de complemento de renda se torna um impulsionador para a maior inserção do cônjuge no mercado de trabalho.

Contudo, enquanto a cultura patriarcal mais hierarquizada na qual as esposas dos militares estão inseridas, em que elas tendem a ser submissas ao marido militar, pode resultar em sua menor participação no mercado de trabalho formal, quando comparadas às esposas dos demais trabalhadores formais (BURQUE; MILLER, 2018), a sociedade tem mudado, mesmo que paulatinamente, e amenizado muitos desses valores patriarcais e seus efeitos dentro da comunidade militar. De toda forma, é preciso refletir sobre a maneira que a sociedade será conduzida, já que, no caso de se querer assumir as mulheres como responsáveis pelo cuidado doméstico e familiar, é necessário dar apoio à qualidade de vida delas em sua velhice, pois, com a menor fecundidade observada no país, haverá um menor número de filhos que lhe prestarão cuidado, além do fato de que muitas não alcançarão a aposentadoria. Por outro lado, no caso de se assumirem as mulheres igualmente aos homens, como capazes e responsáveis em trabalhar e se sustentar, é preciso extinguir os diferenciais de gênero no mercado de trabalho e proporcionar às mulheres as mesmas oportunidades e valorização que os homens, no que diz respeito à sua mão de obra. Nesse sentido, os diferenciais de gênero no mercado de trabalho se aplicam a todas as mulheres, independentemente de seu arranjo domiciliar, mas podem se intensificar em decorrência deste, especialmente para esposas e ainda mais para esposas de militares.

Logo, compreender as desigualdades nos faz refletir acerca do que é necessário para se viver em uma sociedade mais equitativa, que proporcione qualidade de vida a todos e não apenas a um nicho populacional, principalmente com todas as alterações na organização social e familiar vivenciadas atualmente (NÓBREGA, 2019). Ademais, é preciso reconhecer os fluxos migratórios da população, para entender melhor o funcionamento dos deslocamentos populacionais em seus contextos diversos, bem como obter uma melhor compreensão da realidade econômica de cada região (BAPTISTA *et al.*, 2017; CUNHA, 2011).

## Metodologia

Dentre as fontes de dados disponíveis analisadas, apenas o Censo Demográfico possui uma amostra com tamanho suficiente para estratificar o fenômeno da migração de militares e seus cônjuges considerando suas características sociodemográficas e ocupacionais. Optou-se por tomar como unidade de análise a família domiciliar em que, obrigatoriamente, e independentemente da existência de outras pessoas no domicílio, coabite um casal heterossexual composto por um responsável do domicílio do sexo masculino ou feminino e seu respectivo cônjuge ou companheiro(a).

Além disso, utilizou-se um recorte nas idades dos homens de 18 a 66 anos (idade limite para o militar da União ser transferido para a reserva remunerada em 2010, conforme a Lei 6.880/80), excluindo-se os demais. Para a idade das esposas, foram selecionadas as mulheres a partir de 15 anos, idade que se inicia a vida ativa no mercado de trabalho formal ou informal (GUIMARÃES; FÍGOLI; OLIVEIRA, 2010), até os 69 anos, já que nos dados não existem esposas de militares com 70 anos ou mais. Foram considerados, ainda, apenas os homens com trabalhos formais do setor privado (EFSP), servidores públicos (incluindo militares estaduais de forças auxiliares – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar – e prestadores de serviço militar obrigatório) ou militares da União, resultando em 17.132.290, 1.259.935 e 91.811 homens, respectivamente, e um total de 18.484.036 casais.

Já no que diz respeito à posição das esposas na força de trabalho, elas foram enquadradas em duas categorias: empregadas formais, que incluem os setores privado e público; e demais mulheres, que correspondem às empregadas informais, desempregadas e inativas.

A inserção das esposas no mercado de trabalho formal, bem como sua permanência, pode estar associada a fatores ligados aos aspectos socioeconômicos, culturais e demográficos que fazem parte da sua realidade. À vista disso, as demais variáveis extraídas do banco de dados do Censo Demográfico (2010) que compuseram a análise foram fundamentadas na literatura com o intuito de verificar características que respondam à problemática da pesquisa. Tais variáveis estão exibidas no Quadro 1, apresentando, em resumo, suas relações esperadas com a participação das esposas de militares e esposas de civis no mercado de trabalho formal.

**QUADRO 1**  
**Variáveis associadas à participação das esposas de militares e de civis no mercado de trabalho**

Grupos de variáveis	Descrição das variáveis	Relação esperada com a atividade econômica formal das esposas	Referências
Tempo desde a migração	De 1 a 3 anos	(-)	(CLARK; HUANG, 2006; LECLERE; MCLAUGHIN, 1997)
	De 3 a 6 anos	(-)	
	De 6 a 9 anos	(+)	
	Não migrou	(+)	
Responsável pelo domicílio	Não ser responsável pelo domicílio	(-)	(SANTOS; SEDLACEK, 1990)
	Ser responsável pelo domicílio	(+)	
Idade das esposas	15 a 24 anos – coorte 1991 a 1986	(-)	(SOUZA, 2002; GUIMARÃES; FIGOLI; OLIVEIRA, 2010; GONZAGA <i>et al.</i> , 2003)
	25 a 34 anos – coorte 1985 a 1976	(+)	
	35 a 44 anos – coorte 1975 a 1966	(+)	
	45 a 54 anos – coorte 1965 a 1956	(+)	
	55 a 69 anos – coorte 1955 a 1941	(-)	
Nível de instrução da mulher	Sem instrução e fundamental incompleto	(-)	(BARBOSA, 2014; MACIEL; MESQUITA, 2004; HOFFMANN; LEONE, 2004; KREPS; CLARK, 1975; BURKE; MILLER, 2018)
	Fundamental completo e médio incompleto	(-)	
	Médio completo e superior incompleto	(+)	
	Superior completo	(+)	
Renda em salário mínimo (SM) do marido	Menor ou igual a 1 SM	(+)	(COSTA, 2007; FERNANDES, 1998; HOSEK <i>et al.</i> , 2002)
	Acima de 1 e menor de 3 SM	(+)	
	Acima de 3 e menor de 5 SM	(-)	
	Acima de 5 e menor de 10 SM	(-)	
	Acima de 10 SM	(-)	
Total de filhos nascidos vivos (NV) tidos pela esposa	0 filhos	(+)	(NÓBREGA, 2019; WAJMAN, 2016; SILVA; MELO; ANASTÁCIO, 2009; PAZELLO; FERNANDES, 2004; SOUZA, 2002)
	1 filho	(-)	
	2 filhos	(-)	
	3 filhos	(-)	
	4 ou mais filhos	(-)	
Idade do último filho NV tido pela esposa	De 0 a 3 anos	(-)	(HOSEK <i>et al.</i> , 2002; SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001; COSTA, 2007; ÁVILA; FERREIRA, 2014)
	De 4 a 6 anos	(-)	
	De 7 a 11 anos	(+)	
	De 12 a 17 anos	(+)	
Grandes regiões	Norte	(-)	(LIMA <i>et al.</i> , 2017)
	Nordeste	(-)	
	Sul	(+)	
	Sudeste	(+)	
	Centro-Oeste	(-)	

Fonte: Elaboração própria a partir do Censo Demográfico, 2010.

A variável tempo desde a migração visa identificar o impacto da migração para a mulher que acompanha o seu companheiro – ou seja, a esposa *tied mover* – sobre sua participação em empregos formais. Nesse sentido, espera-se uma relação positiva, ou seja, que quanto mais tempo tenha se passado desde a chegada da esposa ao município, maior seja sua

chance de estar inserida em empregos formais, especialmente se a esposa não tiver realizado a migração. Salienta-se que foi utilizada a variável “tempo de moradia no município” como base para criação da variável tempo desde a migração do casal, da seguinte forma:

- esposa não migrou: para situações em que a esposa reside no município há mais de nove anos, ou seja, ela realizou a migração há mais de nove anos ou ela não migrou, independentemente de o seu cônjuge ter migrado ou não;
- migração conjunta até três anos atrás: incluem-se as esposas que moram no município há, no máximo, três anos e seus companheiros que moram no município há, no máximo, três anos. Ou seja, o homem migrou dentro da mesma faixa de período que sua esposa.
- migração conjunta entre 3 e 6 anos atrás: consideram-se as esposas que moram no município há mais de três anos e até no máximo seis anos e seus companheiros que moram no município há no máximo seis anos. Ou seja, o homem pode ter migrado antes ou em conjunto com sua esposa;
- migração conjunta entre 6 e 9 anos atrás: incluem-se as esposas que moram no município há mais de seis anos e até no máximo nove anos e seus companheiros que moram no município há no máximo nove anos. Ou seja, o homem pode ter migrado antes ou dentro da mesma faixa de período que sua esposa migrou;
- migração apenas da esposa: seria quando a esposa migrou até no máximo nove anos atrás e o companheiro reside no município há mais de nove anos;
- esposa migrou antes do cônjuge: quando o companheiro migrou há, no máximo, três anos e sua esposa há mais de três anos; ou quando o companheiro migrou há mais de três anos até no máximo seis anos e sua esposa há mais de seis anos.

Assim, na primeira categoria, a mulher não migrou, independentemente de seu marido ter migrado ou não; nas três categorias seguintes, o homem pode ter migrado antes ou junto com a esposa; na 5ª categoria a esposa migrou e o homem não; e na 6ª ambos migraram, mas a mulher antes do homem.

Cabe ressaltar que na categoria “não migrou” apenas interessa se a mulher não migrou, tendo em vista que se ela coabita com um companheiro que migrou, a migração dele dificilmente vai influenciar na participação de sua esposa no mercado de trabalho, dado que ela já está adaptada à sua vida cotidiana, no seu ambiente de origem e com seus mesmos grupos sociais. Deve-se destacar, ainda, que nas categorias do tempo desde a migração é possível que haja diferença no tempo de migração do homem e da mulher, que são cônjuges e moram no mesmo domicílio, mesmo que obrigatoriamente ambos tenham migrado. Isso abre margem para casais que migraram em tempos diferentes, se conheceram no novo município de residência e se uniram, por exemplo. Isso se torna uma limitação do trabalho. Por outro lado, se, por exemplo, não fossem considerados os casais que migraram em períodos distintos, seriam desconsiderados aqueles em que o homem

migrou primeiro para se organizar financeiramente, até que pudesse trazer sua esposa para perto dele, como uma *proxy* em que, mesmo que o casal não se encontre na mesma categoria de tempo desde a migração, ainda assim configura migração de ordem familiar.

O modelo de regressão logística foi empregado nesse estudo e o efeito de seus parâmetros foi interpretado com base na razão de chances e respectivos intervalos de confiança (95%) para cada uma das populações avaliadas. A significância estatística foi avaliada pelo intervalo de confiança de 95%.

A finalidade dos modelos binários é mensurar a probabilidade de ocorrer, ou não, um determinado evento, qualitativo e binário, dada a influência de variáveis explicativas (FREITAS, 2013). Desse modo, admite-se a variável resposta como uma variável dicotômica (de distribuição Bernoulli), que assume valores representados por 0 e 1 (CORDEIRO; DEMÉTRIO, 2007). O 0 (zero) está associado à não ocorrência do evento, enquanto o 1 (um) diz respeito à ocorrência do evento.

No modelo aqui estudado, a variável resposta recebe o valor 1, se a esposa está inserida em emprego formal, no Brasil, em 2010, e valor 0, caso contrário. Ela está associada às seguintes variáveis explicativas: idade decenal da esposa; nível de instrução da esposa; renda do companheiro em número de salários mínimos; número de filhos nascidos vivos tidos pela esposa; idade do último filho nascido vivo tido pela esposa; grandes regiões de domicílio; responsável pelo domicílio (se o homem ou a mulher); ocupação do cônjuge/companheiro; e tempo desde a migração do casal (conforme descrito no Quadro 1). Para essas variáveis foram analisados quatro modelos: no modelo 1 consideram-se todas as esposas que “participam do mercado de trabalho formal”, enquanto no modelo 2 agregam-se apenas as esposas de militares, no modelo 3 somente as esposas de empregados formais no setor privado e no modelo 4 somente as esposas de servidores públicos.

Os dados foram analisados utilizando-se o *software* estatístico R (versão 4.2.0) (<http://www.rproject.org>). Adotou-se a biblioteca *survey* para contornar os efeitos da amostragem complexa do Censo Demográfico 2010, considerando-se as variáveis V0300 (variável controle – *clusters*), V0011 (área de ponderação – estratos) e V0010 (peso amostral), para correção amostral.

## Resultados

Foram analisados os dados de 18.484.036 esposas, de 15 a 69 anos, cujos cônjuges pertenciam ao grupo etário 18 a 66 anos e com emprego formal. Considerando-se o vínculo de emprego dos cônjuges, 92,7% eram empregados formais do setor privado, 6,8% servidores públicos e 0,5% militares.

A Tabela 1 apresenta a distribuição das variáveis sociodemográficas segundo os três grupos de vínculos de emprego dos maridos. Em relação à ocupação das mulheres, entre as esposas de militares, 47% eram inativas, enquanto para aquelas cujos maridos estavam inseridos em outros setores públicos, observou-se maior predominância de inativas (31,2%)

e com emprego formal no setor público (28,7%). Entre as esposas com cônjuges empregados no setor privado, 41,5% também estavam no setor privado e 34,5% eram inativas. Nos três grupos estudados, a não migração do casal foi mais frequente, entretanto, entre os maridos militares, também se destaca a migração recente de até três anos (27,7%). Os domicílios são predominantemente de responsabilidade masculina, localizados na região Sul, as idades das esposas concentram-se na faixa de 25 a 45 anos de idade e, em relação ao nível de instrução das esposas, o ensino médio completo e o superior incompleto foram predominantes.

Os maridos militares são aqueles com melhores salários, concentrando-se no grupo de renda acima de 5 e menor de 10 SM (41,2%). Entre os maridos de outras carreiras públicas (30,2%) e do setor privado (55,5%), destaca-se a renda acima de 1 e menos de 3 SM. Ambos os grupos se caracterizam por ter dois filhos, com idade, principalmente, entre 0 e 3 anos.

**TABELA 1**  
**Análise descritiva por vínculo de emprego dos maridos**  
**Brasil – 2010**

Variáveis	Vínculo de emprego dos maridos							
	Militar		Setor público (outros)		Setor privado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>TOTAL</b>	<b>91.811</b>	<b>100,0</b>	<b>1.259.935</b>	<b>100,0</b>	<b>17.132.290</b>	<b>100,0</b>	<b>18.484.036</b>	<b>100,0</b>
<b>Ocupação da esposa</b>								
Empregada formal do setor privado	23.919	26,1	302.974	24,1	7.107.544	41,5	7.434.437	40,2
Empregada informal	11.999	13,1	146.968	11,7	2.560.465	15,0	2.719.432	14,7
Empregada formal do setor público	9.998	10,9	361.276	28,7	653.603	3,8	1.024.877	5,5
Desempregada	7.102	7,7	55.057	4,4	903.108	5,3	965.267	5,2
Inativa	38.793	42,3	393.660	31,2	5.907.570	34,5	6.340.023	34,3
<b>Tempo de migração do casal</b>								
Migração conj. <= 3 anos	25.438	27,7	93.029	7,4	1.254.376	7,3	1.372.843	7,4
Migração conj. > 3 e <= 6 anos	7.494	8,2	42.084	3,3	535.517	3,1	585.095	3,2
Migrou conj. > 6 e <= 9 anos	3.698	4,0	28.819	2,3	394.222	2,3	426.739	2,3
Migração apenas da esposa	4.922	5,4	62.251	4,9	924.836	5,4	992.009	5,4
Esposa migrou antes do cônjuge	1.181	1,3	5.873	0,5	86.068	0,5	93.122	0,5
Esposa não migrou	49.078	53,5	1.027.879	81,6	13.937.271	0,5	15.014.228	81,2
<b>Mulher responsável pelo domicílio</b>								
Não ser responsável pelo domicílio	76.494	83,3	1.029.757	81,7	13.222.825	77,2	14.329.076	77,5
Ser responsável pelo domicílio	15.317	16,7	230.178	18,3	3.909.465	22,8	4.154.960	22,5

(continua)

(continuação)

Variáveis	Vínculo de emprego dos maridos							
	Militar		Setor público (outros)		Setor privado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Idade das esposas</b>								
15 a 24 anos	12.701	13,8	78.057	6,2	1.964.814	22,8	2.055.572	11,1
25 a 34 anos	31.685	34,5	378.800	30,1	5.643.672	32,9	6.054.157	32,8
35 a 44 anos	32.542	35,4	412.208	32,7	5.044.846	29,5	5.489.596	29,7
45 a 54 anos	12.161	13,3	288.165	22,9	3.322.104	19,4	3.622.430	19,6
55 a 69 anos	2.722	3,0	102.705	8,2	1.156.854	6,8	1.262.281	6,8
<b>Nível de instrução da mulher</b>								
Sem instrução e fundamental incompleto	7.145	7,8	207.120	16,5	5.699.648	33,4	5.913.913	32,1
Fundamental completo e médio incompleto	11.601	12,7	147.546	11,7	3.207.538	18,8	3.366.685	18,3
Médio completo e superior incompleto	46.524	50,9	478.770	38,1	5.732.857	33,6	6.258.151	34,0
Superior completo	26.217	28,7	423.217	33,7	2.433.203	14,3	2.882.637	15,6
<b>Renda em salário mínimo (SM) do marido</b>								
Menor ou igual a 1 SM	824	0,9	109.797	8,7	2.570.526	15,0	2.681.147	14,5
Acima de 1 e menor de 3 SM	15.695	17,1	380.337	30,2	9.514.564	55,5	9.910.596	53,6
Acima de 3 e menor de 5 SM	20.270	22,1	276.087	21,9	2.293.809	13,4	2.590.166	14,0
Acima de 5 e menor de 10 SM	37.782	41,2	284.512	22,6	1.732.394	10,1	2.054.688	11,1
Acima de 10 SM	17.240	18,8	209.202	16,6	1.020.997	6,0	1.247.439	6,8
<b>Total de filhos tidos nascidos vivos (NV)</b>								
0 filhos	20.959	22,8	198.209	15,7	2.607.262	15,2	2.826.430	15,3
1 filho	26.588	29,0	313.241	24,9	4.429.196	25,9	4.769.025	25,8
2 filhos	30.025	32,7	441.440	35,0	5.482.345	32,0	5.953.810	32,2
3 filhos	11.182	12,2	204.706	16,3	2.837.535	16,6	3.053.423	16,5
4 ou mais filhos	3.057	3,3	102.339	8,1	1.775.952	10,4	1.881.348	10,2
<b>Idade do último filho tido NV</b>								
De 0 a 3 anos	18.968	31,5	225.455	29,0	3.538.526	32,0	3.782.949	31,8
De 4 a 6 anos	11.623	19,3	142.287	18,3	2.112.455	19,1	2.266.365	19,0
De 7 a 11 anos	16.108	26,7	206.160	26,5	2.806.363	25,3	3.028.631	25,4
De 12 a 17 anos	13.597	22,6	203.451	26,2	2.615.922	23,6	2.832.970	23,8
<b>Grandes Regiões</b>								
Norte	8.519	9,3	143.902	11,4	839.290	4,9	991.711	5,4
Nordeste	12.221	13,3	301.863	24,0	3.068.427	17,9	3.382.511	18,3
Sul	38.336	41,8	468.338	37,2	8.599.589	50,2	9.106.263	49,3
Sudeste	16.328	17,8	180.693	14,3	3.287.121	19,2	3.484.142	18,9
Centro-Oeste	16.407	17,9	165.139	13,1	1.337.863	7,8	1.519.409	8,2

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010. Elaboração dos autores.

Nota: 62.650 esposas ignoradas com nível de instrução não determinado (324 de militares; 3.282 de demais servidores e 59.044 com empregos formais); 6.573.121 esposas ignoradas em idade do último filho tido NV, que não tinham filhos ou eles tinham mais de 17 anos de idade (31.515 de militares; 482.581 de demais servidores e 6.059.025 com empregos formais).

Os resultados dos modelos elaborados para a participação da esposa no mercado de trabalho por atividade econômica do marido são apresentados na Tabela 2. Observa-se que uma esposa ter entre 35 e 44 anos de idade aumenta em 1,78 vez sua chance de estar inserida em empregos formais, quando comparada àquelas com idade entre 15 e 24 anos. Essa mesma razão de chance se reduz para 1,47 quando a idade da esposa está na faixa de 45 a 54 anos. Em contrapartida, uma esposa ter entre 55 e 69 anos de idade diminui em 1,18 vez (1/0,844) sua chance de estar inserida em empregos formais, quando comparada às esposas com idade de 15 a 24 anos.

**TABELA 2**  
Estimativa da razão de chances e respectivos intervalos de confiança (95%), por vínculo de emprego dos maridos  
Brasil – 2010

Variáveis	Modelo 1: Total	Modelo 2: militares	Modelo 3: setor privado	Modelo 4: demais servidores públicos
<b>Idade das esposas</b>				
De 15 a 24 anos (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
De 25 a 34 anos	1,65 (1,63; 1,67)	1,18 (0,95; 1,46)	1,65 (1,63; 1,68)	1,84 (1,73; 1,97)
De 35 a 44 anos	1,78 (1,75; 1,8)	1,22 (0,95; 1,58)	1,76 (1,73; 1,79)	2,31 (2,15; 2,48)
De 45 a 54 anos	1,47 (1,44; 1,49)	1,18 (0,85; 1,64)	1,44 (1,41; 1,46)	2,20 (2,03; 2,38)
De 55 a 69 anos	0,85 (0,83; 0,87)	0,91 (0,56; 1,48)	0,85 (0,83; 0,87)	0,94 (0,85; 1,03)
<b>Nível de instrução da mulher</b>				
Até fundamental incompleto (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Fund. completo e médio incompleto	1,38 (1,36; 1,39)	1,52 (1,13; 2,04)	1,37 (1,36; 1,39)	1,55 (1,47; 1,64)
Médio completo e superior incompleto	2,48 (2,45; 2,5)	3,06 (2,37; 3,95)	2,45 (2,43; 2,48)	3,32 (3,17; 3,48)
Superior completo ou mais	9,07 (8,94; 9,21)	12,95 (9,78; 17,15)	8,54 (8,40; 8,68)	16,38 (15,51; 17,31)
<b>Renda em salário mínimo (SM) do marido</b>				
Menor ou igual a 1 SM (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Mais de 1 SM até 3 SM	1,13 (1,12; 1,14)	0,86 (0,52; 1,43)	1,12 (1,11; 1,14)	1,17 (1,11; 1,23)
Mais de 3 SM até 5 SM	1,02 (1,00; 1,03)	0,86 (0,52; 1,45)	1,02 (1,00; 1,04)	0,99 (0,94; 1,05)
Mais de 5 SM até 10 SM	0,87 (0,85; 0,88)	0,79 (0,47; 1,32)	0,88 (0,87; 0,90)	0,78 (0,74; 0,83)
Mais de 10 SM	0,67 (0,66; 0,69)	0,82 (0,48; 1,40)	0,68 (0,67; 0,70)	0,58 (0,54; 0,61)
<b>Total de filhos nascidos vivos (NV)</b>				
Sem filhos ou maior que 17 anos de idade (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Um filho	0,81 (0,80; 0,83)	0,49 (0,36; 0,67)	0,81 (0,80; 0,83)	0,81 (0,76; 0,87)
Dois filhos	0,68 (0,66; 0,69)	0,42 (0,31; 0,58)	0,67 (0,66; 0,69)	0,71 (0,66; 0,76)
Três filhos	0,62 (0,60; 0,63)	0,42 (0,30; 0,60)	0,61 (0,60; 0,63)	0,66 (0,60; 0,71)
Quatro filhos ou mais	0,54 (0,53; 0,56)	0,41 (0,26; 0,65)	0,54 (0,53; 0,55)	0,60 (0,55; 0,66)

(continua)

(continuação)

Variáveis	Modelo 1: Total	Modelo 2: militares	Modelo 3: setor privado	Modelo 4: demais servidores públicos
<b>Idade do último filho NV</b>				
Até 3 anos (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
De 4 a 6 anos	1,29 (1,27; 1,31)	1,19 (0,96; 1,47)	1,30 (1,28; 1,32)	1,11 (1,06; 1,18)
De 7 a 11 anos	1,49 (1,47; 1,51)	1,39 (1,13; 1,71)	1,51 (1,49; 1,53)	1,19 (1,13; 1,25)
De 12 a 17 anos	1,65 (1,62; 1,67)	1,34 (1,07; 1,70)	1,68 (1,66; 1,71)	1,21 (1,15; 1,28)
Sem filhos ou maior que 17 anos de idade	1,57 (1,54; 1,59)	1,19 (0,88; 1,61)	1,60 (1,57; 1,62)	1,22 (1,14; 1,30)
<b>Grandes regiões</b>				
Norte (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Nordeste	0,94 (0,93; 0,96)	1,19 (0,96; 1,47)	0,96 (0,94; 0,97)	0,92 (0,87; 0,96)
Sudeste	1,43 (1,41; 1,45)	1,39 (1,13; 1,71)	1,48 (1,45; 1,50)	1,14 (1,09; 1,2)
Sul	2,33 (2,29; 2,37)	1,34 (1,07; 1,70)	2,43 (2,38; 2,47)	1,54 (1,46; 1,63)
Centro-Oeste	1,38 (1,35; 1,41)	1,19 (0,88; 1,61)	1,42 (1,39; 1,45)	1,15 (1,08; 1,22)
<b>Responsável pelo domicílio</b>				
Homem (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Mulher	1,10 (1,09; 1,11)	1,17 (1,01; 1,36)	1,10 (1,09; 1,11)	1,15 (1,11; 1,20)
<b>Atividade do homem</b>				
Militares (ref.)	1,00			
Demais servidores públicos	2,04 (1,92; 2,16)	-	-	-
Empregados formais da iniciativa privada	2,08 (1,96; 2,22)	-	-	-
<b>Tempo desde a migração</b>				
Esposa não migrou (ref.)	1,00	1,00	1,00	1,00
Migração conj. ≤ 3 anos	0,65 (0,65; 0,66)	0,29 (0,25; 0,34)	0,67 (0,66; 0,68)	0,53 (0,50; 0,56)
Migração conj. > 3 e ≤ 6 anos	0,88 (0,86; 0,90)	0,45 (0,36; 0,57)	0,89 (0,87; 0,91)	0,74 (0,68; 0,80)
Migração conj. > 6 e ≤ 9 anos	0,90 (0,87; 0,92)	0,60 (0,44; 0,80)	0,91 (0,88; 0,93)	0,77 (0,70; 0,84)
Migração apenas da esposa	0,81 (0,80; 0,83)	0,75 (0,58; 0,98)	0,82 (0,80; 0,83)	0,78 (0,73; 0,84)
Esposa migrou antes do cônjuge	1,09 (1,04; 1,15)	0,82 (0,47; 1,45)	1,08 (1,02; 1,14)	1,35 (1,08; 1,68)

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010. Elaboração dos autores.

Acrescenta-se a isso que o padrão observado para as esposas no geral se repete quando consideradas, separadamente, as esposas de militares e as de empregados formais públicos ou privados. Entretanto, o aumento na idade parece afetar em menor intensidade a participação de esposas de militares no mercado de trabalho formal e em maior intensidade a inserção das esposas de servidores públicos. Além disso, há uma redução da chance de a esposa estar no mercado de trabalho formal em todos os modelos dos 55 a 69 anos de idade, tendo as esposas de empregados do setor privado apenas 0,85 a chance nessa idade em relação à esposa de 15 a 24 anos. Por fim, quando comparadas às esposas com idade entre 15 e 24 anos, as mulheres de militares, independentemente da idade, têm

sempre menos chances de estarem inseridas em empregos formais do que as esposas de servidores públicos, estando em concordância com Lim, Golinelli e Cho (2007) e Burque e Miller (2018).

Ao se analisarem os resultados em relação ao nível de instrução das esposas, observa-se, em todos os modelos, que a chance de uma esposa se encontrar inserida em empregos formais se eleva à medida que aumenta o nível de instrução, conforme abordado por Nóbrega (2019), Lima *et al.* (2017), Barbosa (2014) e Maciel e Mesquita (2004). Entre as esposas de empregados do setor privado, a chance de estar no mercado formal das com ensino superior completo ou mais é 8,54 vezes a chance daquelas com até ensino fundamental incompleto. Esse valor é de 12,9 vezes para esposas de militares e de 16,38 vezes para as dos demais servidores públicos. Destaca-se que o nível de instrução foi a variável explicativa que apresentou maior impacto na inserção em empregos formais de esposas tanto de militares quanto dos demais empregados, como também mostrado nos estudos de Barbosa (2014), Burque e Miller (2018) e Nóbrega (2019).

Em relação à renda, a Tabela 2 revela que, de forma geral, a participação da mulher no mercado formal cai com o aumento da renda do marido acima de 5 SM, porém, se o marido for servidor público, a queda já começa com salários acima de 3 SM e, se for militar, acima de 1 SM, comportamento que pode estar associado à sensação de segurança financeira.

Adicionalmente, analisando o efeito da fecundidade sobre a participação das esposas no mercado de trabalho, percebe-se que o aumento no número de filhos reduz as chances de as esposas se encontrarem no mercado de trabalho formal, quando comparadas àquelas que não possuem filhos, independentemente da ocupação de seu companheiro, conforme também apontado por Pazello e Fernandes (2004) e Souza *et al.* (2010). Contudo, cabe ressaltar que, para esposas de militares, as chances de inserção em empregos formais caem de forma mais intensa do que para os demais grupos (BURQUE; MILLER, 2018). Uma esposa de militar com um filho tem apenas 0,49 vez chance de estar no mercado formal em relação àquela que não possui filhos, enquanto esse valor é de 0,81 para esposas de empregados do setor privado. Além disso, a razão de chances de estar no mercado formal praticamente não se altera com o aumento no número de filhos de esposas de militares, variando de 0,49 com um filho até 0,41 com quatro filhos ou mais, enquanto para as demais esposas cai acentuadamente a cada filho adicional, indo de 0,81 com 1 filho para 0,54 com 4 filhos ou mais, entre as mulheres de empregados do setor privado. Logo, os resultados evidenciam que, apesar de o aumento no número de filhos das demais esposas reduzir as chances delas estarem inseridas no mercado formal, a maior propensão de se voltar mais para o cuidado familiar ainda é das esposas de militares, como argumentado por Samara (2002) e Burque e Miller (2018).

Além disso, as chances de uma esposa que é mãe participar do mercado de trabalho formal aumenta à medida que avança a idade dos filhos (FERNANDES, 1998; SOUZA, 2002), principalmente para as esposas de empregados no setor privado. Como exemplo, uma

esposa de um empregado do setor privado, com o seu filho mais novo na faixa etária de 12 a 17 anos, possui 68% de chances a mais de estar empregada do que uma com filho de até três anos, enquanto uma esposa de militar possui apenas 34% a mais de chance com esse mesmo envelhecimento dos filhos.

Por uma perspectiva sociocultural, analisando a região geográfica, os resultados indicam que as esposas que residem na região Sul (e Sudeste para as esposas de militares) são as que têm maiores chances de estar no mercado formal (LIMA *et al.*, 2017; SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001), enquanto as que residem no Nordeste (e no Norte, para as esposas de militares) apresentam as menores chances, em conformidade com o nível de formalização da economia dessas regiões.

Ainda de acordo com a Tabela 2, é possível observar que a chance de estar inserida no mercado formal é mais de 10% maior para as esposas que foram consideradas responsáveis pelo domicílio, em conformidade com o apresentado por Santos e Sedlacek (1990).

Analisando o efeito da migração sobre a inserção da esposa no mercado de trabalho, quanto menor for o intervalo de tempo desde a migração vinculada, menores são as chances de as esposas estarem inseridas em empregos formais, independentemente da ocupação do seu cônjuge, chances essas que crescem ainda mais se a esposa migrar antes de seu companheiro, a menos que o marido seja militar.

Considerando o total de esposas, observa-se que aquela que migrou em conjunto com seu marido há até três anos possui apenas 65,5% da chance de estar inserida em empregos formais de uma esposa que não migrou, mas essa chance aumenta para 87,8%, se a migração conjunta foi de 3 a 6 anos atrás, e para 90%, se foi há mais de seis anos, quando comparadas às que não migraram. Em contrapartida, uma esposa que migrou antes do seu marido possui 9,3% a mais de chance de estar inserida em emprego formal do que uma esposa que não migrou.

Entretanto, a migração conjunta mais recente, apesar de diminuir a chance de inserção em empregos formais para todas as esposas, atinge em maior ou menor grau os diferentes grupos de esposas dependendo da atividade do marido (PRESTON; GRIMES, 2017). Exemplo disso é que, mantendo as demais variáveis constantes, em relação aos casos em que as esposas não migraram, a razão de chances de estar no mercado formal é de 0,671 para esposas de empregados do setor privado, 0,527 para aquelas dos demais servidores públicos e de apenas 0,291 para esposas de militares. Ou seja, o impacto da migração na inserção feminina no mercado de trabalho formal é maior para as famílias em que o esposo é militar, como apontado por Burque e Miller (2018), seguidas das famílias em que o esposo é outro tipo de servidor público e menor quando o marido está no mercado de trabalho privado. Esta relação se estende para os demais tempos de migração, de forma que, com o aumento do tempo de migração conjunta, há um crescimento da inserção da esposa no mercado de trabalho, mas tal elevação é menor para as esposas de militares

do que para as dos demais servidores públicos, a qual é menor que para as esposas dos empregados do setor privado.

Tal impacto diferenciado pela atividade do marido pode refletir sobre como os mecanismos de bem-estar afetam as decisões familiares, pois, em situações em que há mais estruturas de suporte ao bem-estar familiar, como acontece com os militares, as famílias podem decidir pela esposa dedicar-se mais à vida familiar do que à atividade formal de trabalho, o que explicaria o fato de as mulheres dos demais servidores públicos, que têm estabilidade empregatícia, terem menos inserção no mercado de trabalho formal do que as dos trabalhadores no setor privado. Esse resultado leva à reflexão sobre como os papéis de gênero e a migração *tied mover* em prol da carreira do cônjuge são, muitas vezes, respostas às condições sociais em que estão inseridas as famílias, e não apenas a questões culturais ou a motivações individuais (BURQUE; MILLER, 2018).

Em contrapartida, se comparadas as esposas que migraram antes de seus esposos em relação às que não migraram, ou seja, duas situações em que a esposa não é *tied mover*, as relações encontradas são bem diferentes. Para a esposa de empregados do setor privado, se ela migrou antes do esposo, sua chance de estar em emprego formal é apenas 8,1% maior do que a da esposa que não migrou. Já considerando os demais servidores públicos, se ela migrou antes do marido, a chance de estar no mercado formal é 34,6% maior do que a daquela que não migrou, indicando, talvez, que o esposo seja o *tied mover*, nessas situações. Porém, se o marido é militar, a chance de estar em emprego formal da esposa que migrou antes do marido é apenas 82,1% da chance da esposa que não migrou, indicando, conforme Burque e Miller (2018), que a migração da esposa de militares afeta sua inserção no mercado formal independentemente de quando ela aconteceu, ou que esposos militares tendem a não ser *tied mover* ou não buscam movimentos migratórios que valorizem a carreira de suas esposas, até porque sua mobilidade nem sempre passa por uma decisão individual após seguirem a carreira militar. Nesse caso fica claro o peso da cultura e do tipo de carreira do esposo nas decisões familiares e no desempenho dos papéis de gênero (HOCH, 2019; PEREIRA, 2021). Isso reforça, para esposas de militares, a ideia de maior dificuldade, ou menor interesse, em se posicionar nos setores de empregos formais, que possibilitam melhores salários, condições de emprego e proteção trabalhista, como apontado por Burque e Miller (2018) e Silva, Melo e Anastácio (2009).

### **Considerações finais**

Esse trabalho teve como objetivo analisar os diferenciais nas características da participação no mercado de trabalho de esposas de militares, em relação às esposas de civis, considerando a situação migratória desses dois grupos. Para tanto, foram utilizados os dados do Censo Demográfico do IBGE de 2010 e regressão logística para verificar o comportamento das esposas de civis e das esposas de militares quanto à sua inserção no mercado de trabalho formal.

Por conseguinte, os resultados deste estudo levam a compreender como são os diferentes comportamentos das esposas de militares e de civis no que tange ao mercado de trabalho formal. As esposas de militares, assim como apontado na literatura, possuem menor participação no mercado de trabalho formal do que as demais esposas, o que pode ter relação com a cultura patriarcal na qual estão inseridas e na posição de *tied movier*, uma vez que, para conviver com o esposo militar, ela não tem outra alternativa, pois, diferentemente dos civis, os militares não podem ocupar a posição de *tied stayers*, em virtude dos preceitos da hierarquia e disciplina atrelados à carreira militar. Ademais, quanto maior o tempo que ocorreu a migração domiciliar, maior é a probabilidade de as esposas reingressarem na formalidade.

Também foi analisada a participação das esposas por idade, região geográfica, nível de instrução, entre outras variáveis. Dentre elas, o nível de instrução causou impacto relevante, principalmente para as esposas de militares, pois, embora com elevado nível de instrução, essas mulheres permanecem menos inseridas na atividade laboral formal. As esposas de militares das Forças Armadas, especialmente as casadas com oficiais da alta patente militar (com salários maiores) e bem escolarizadas, têm menos interesses de se inserirem no emprego formal, pois os oficiais possuem um rendimento salarial melhor, quando comparados aos praças, a ponto de não instigá-las a procurarem trabalho formal. Contudo, em casos excepcionais, quando o emprego formal é positivo em questões de salários ou equiparado ao de seu esposo, pode acarretar positivamente para as esposas entrarem em uma atividade laborativa.

Contudo, a limitação encontrada refere-se à base de dados do Censo Demográfico de 2010, pois não foi possível analisar as Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) separadamente, visto que esse banco de dados apenas possibilita analisar as três forças conjuntamente, somente separando os militares que são praças dos oficiais.

Por fim, apesar de o foco da discussão ter sido sobre a participação das esposas no mercado de trabalho formal, este estudo apresenta resultados que abordam reflexões a respeito da desigualdade de gênero e como ser mulher e ser esposa resulta em maiores responsabilidades, renúncias e abdições pessoais em função da família, tendo em vista que as mulheres sem filhos, solteiras e com maior grau de instrução têm maiores oportunidades no mercado de trabalho formal. Isso pode ser reflexo de uma sociedade que atribui à mulher o papel de esposa, mãe, cuidadora e guardiã do lar. A despeito dessas peculiaridades, existe uma diferença entre ser esposa de militar e ser esposa de civil. As esposas de militares, embora mais atribuídas ao lar, dispõem de todo um suporte para uma vida dedicada à família, sendo uma decisão do casal, em que, até mesmo após a morte do marido militar, a esposa possui benefícios, a exemplo da pensão por morte vitalícia, que lhe resguarda de um futuro desprotegido. Ao contrário, as esposas de civis não detêm os mesmos direitos, necessitando complementar a renda domiciliar, bem como pensar na tranquilidade financeira na velhice. Dessa maneira, conhecer tais diferenças é importante para pensar na construção de mudanças que venham a reduzir essas desigualdades sociais.

## Referências

- ABEU, A. R. de P. **O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção**. São Paulo: Hucitec, 1986.
- ADÃO, M. C. de O. Aspectos da adesão feminina aos valores militares: o casamento e a família militar. **História** (São Paulo), v. 29, n. 2, p. 116-134, 2010.
- ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. M. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, v. 18, n. 1, p. 83-105, 2013.
- ARRIAGADA, I. Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. **Papeles de Población**, v. 10, n. 40, p. 71-95, 2004.
- ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. (org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2014.
- BARBOSA, A. L. N. de H. Participação feminina na força de trabalho brasileira: evolução e determinantes. **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: Ipea, 2015. p. 407-445.
- BAPTISTA, E. A.; CAMPOS, J.; RIGOTTI, J. I. R. Return migration in Brazil. **Mercator**, Fortaleza, v. 16, e16010, 2017.
- BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 6, p. 216-243, ago. 2013.
- BORBA, D. **Individuação e expatriação: resiliência da esposa acompanhante**. 2008. 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei. n. 6.880, de 9 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, 1980.
- BURKE, J.; MILLER, A. R. Os efeitos da mudança de emprego na carreira conjugal: evidências da mudança militar de mudança de estação. **Inquérito Econômico**, v. 56, n. 2, p. 1261-1277, 2018.
- CLARK, W. A. V.; HUANG, Y. Balancing move and work: women’s labour market exits and entries after family migration. **Population, Space and Place**, v. 12, n. 1, p. 31-44, 2006.
- COSTA, J. S. de M. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2007. 70 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- CUNHA, J. M. P. (org.) **Mobilidade espacial da população: desafios teóricos e metodológicos para o seu estudo**. Campinas: Núcleo de Estudos de População – Nepe/Unicamp, 2011.
- DINIZ, G. R. S. Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (org.) **Casal e família: entre a tradição e a transformação**. Rio de Janeiro: NAU, 1999. p. 31-54.
- FERNANDES, A. Z. **Efeito de educação e filhos na oferta de trabalho das mulheres cônjuges nas regiões metropolitanas**. 1998. 86f. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, 1998.
- FONSECA, A. da S. *et al.* **Violência nas relações conjugais envolvendo policiais militares do Rio de Janeiro**. 2021. 114f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2021.
- FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

FREITAS, M. E. de. **Como vivem os executivos expatriados e suas famílias: franceses em São Paulo**. São Paulo: Eaes/FGV, 2000.

GAUDEMAR, J. P. de. **Mobilidade do trabalho e acumulação do capital**. Lisboa: Estampa, 1977.

GONZAGA, G. *et al.* **Horas de trabalho: efeitos idade, período e coorte**. Rio de Janeiro: Departamento de Economia, PUC-Rio, 2003.

GUIMARÃES, R. R. de M.; FÍGOLI, M. G. B.; OLIVEIRA, A. M. H. C. de. **Permanência na precariedade e no trabalho decente: um modelo multiestado para as transições segundo a qualidade da ocupação para o Brasil metropolitano (2003-2007)**. In: XVII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. **Anais [...]**. Diamantina-MG: Abep, 2010

HOCH, S. da S. “Belas, empoderadas e armadas”: o preconceito patriarcal contra a profissão de policial militar feminina. **Coisas do Gênero: Revista de Estudos Feministas em Teologia e Religião**, v. 5, n. 1, p. 112-126, 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004.

HOSEK, J. *et al.* **Married to the military: the employment and earnings of military wives compared with those of civilian wives**. [S.l.]: Rand Corporation, 2002.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010**. Rio de Janeiro, 2011.

JACQUES, M. da G. C. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. **Trabalho, Organizações e Cultura**, v. 11, p. 21-26, 1996.

KREPS, J. M.; CLARK, R. L. **Sex, age, and work: the changing composition of the labor force**. Baltimore and London: Johns Hopkins University Press, 1975.

LAUFER, J. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. **Revue Française de Gestion**, v. 30, n. 151, p. 117-128, 2004.

LECLERE, F. B.; MCLAUGHLIN, D. K. Family migration and changes in women’s earnings: a decomposition analysis. **Population Research and Policy Review**, v. 16, n. 4, p. 315-335, 1997.

LIM, N.; GOLINELLI, D.; CHO, M. “**Working around the military**” revisited: spouse employment in the 2000 census data. [S.l.]: Rand Corporation, 2007.

LIMA, S. B. R. *et al.* A inserção feminina no mercado de trabalho: uma abordagem regional. **Pesquisa & Debate**, v. 28, n. 2 (52), p. 163-181, 2017.

MARCIEL, M. C.; MESQUITA, C. S. O impacto da criação dos filhos na oferta de trabalho das mães. In: FÓRUM BNB DE DESENVOLVIMENTO, IX ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, UMA POLÍTICA PRODUTIVA PARA O NORDESTE. **Anais [...]**. Fortaleza: Anpec, 2004.

MARTINS, T. P. S. **Mudanças familiares e rede social dos cônjuges de militares em missão: um estudo exploratório**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.

NÓBREGA, V. V. da. **Diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro em 2016 e 2017: uma aplicação acerca da elegibilidade a aposentadoria pelo RGPS**. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Ciências Exatas e da Terra, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

ONU MUJERES. **El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos**. Nueva York: ONU Mujeres, 2015. Disponível em: [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport\\_es\\_10\\_12.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf) Acesso em: 22 jul. 2018.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA*, 31. **Anais [...]**. João Pessoa: Anpec, 2004.

PEREIRA, B. C. Motivos para migrar... Motivos para ficar: trajetórias de migrantes nordestinos em Orlandia-SP (1980-2010). *Revista Aedos*, v. 12, n. 27, p. 194-214, 2021.

PINTO, W. M. V. de S.; ANDRADE, R. G. N. Mobilidade social e as territorialidades das esposas de militares: construindo uma identidade a caminho. **Métis: História & Cultura**, v. 14, n. 27, 2015.

PRESTON, K.; GRIMES, A. **Migration and gender: who gains and in which ways?** Wellington, New Zealand: Motu Economic and Public Policy Research, 2017. (Motu Working Paper, 17-08).

SAMARA, E. de M. O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade. **Psicologia USP**, v. 13, n. 2, p. 27-48, 2002.

SANTOS, E. C.; SEDLACEK, G. L. A evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro de 1983 a 1988. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 10, n. 2, p. 225-241, 1990.

SCHUSSLER, B. S.; FABRICIO, A. R. Desigualdade de gênero. **Mostra interativa da produção estudantil em educação científica e tecnológica**. Ijuí: Unijuí, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijuí.edu.br/index.php/moeducitec/issue/view/191>. Acesso em: 12 jun. 2019.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 31, n. 3, p. 441-477, dez. 2001.

SILVA, C. N.; MELO, M. L.; ANASTÁCIO, S. M. **Nômades contemporâneos: famílias expatriadas e um mosaico de narrativas**. Rio de Janeiro: Vieira & Lent, 2009.

SILVA, C. R. da. **A casa e o quartel: uma análise antropológica sobre o Exército e a família na Academia Militar das Agulhas Negras**. 2010. 178f. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos, 2010.

SILVA, C. R. da. Famílias de militares: explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 861-882, 2013.

SILVA, C. R. da. **O Exército como família: etnografia sobre as vilas militares na fronteira**. 2016. 231f. Tese (Doutorado em Antropologia) – Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos, 2016.

SILVA, F. C. M. da. **Mulheres de militares: família, sociabilidade e controle social**. 2008. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, 2008.

SILVA, J. G. da. **Características da mobilidade inter e intramunicipal por motivo de trabalho: evidências para o Brasil**. 2019. 93f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SILVA, M. C. da; CHAVEIRO, E. F. Demografia e família: as transformações da família no século XXI. **Boletim Goiano de Geografia**, v. 29, n. 2, p. 171-183, 2009.

SILVA, T. da. **Economia de gênero e raça: uma análise comparativa do emprego doméstico e seus reflexos devido à introdução da Lei nº150/2015–PEC das domésticas, nas principais regiões metropolitanas brasileiras e no Distrito Federal**. 2018. 173f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

SIQUEIRA, A. Â.; FERREIRA, I. T. D.; SILVA, J. R. Os reflexos das desigualdades de gênero nas políticas sociais: uma análise a partir da questão social. *Revista Serviço Social em Perspectiva*, v. 2, n. esp., p. 59-71, 2018.

SOUZA, L. R. de; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. Maternidade e trabalho: o efeito do primeiro, segundo e terceiro (ou mais) filhos sobre a participação da mulher no mercado laboral. *In: XVII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. Anais [...]*. Caxambu-MG: Abep, 2010.

SOUZA, M. de O. **Determinantes da oferta de trabalho da mulher casada: o caso brasileiro**. 2002. 81f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2002.

WAJNMAN, S. “Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. *In: ITABORAÍ, N. R.; RICOLDI, A. M. Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil? Implicações demográficas e questões sociais*. Belo Horizonte: Abep, 2016.

## Sobre os autores

*Cinthyonara Targino Pereira* é mestre em Demografia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e graduada em Ciências Atuariais pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Bolsista no Projeto de Extensão Gestão Financeira para Micro e Pequenas Empresas (UFPB, 2013 e 2014) e voluntária no Projeto de Extensão Aspectos Fundamentais da Previdência Privada no Brasil (UFPB, 2012).

*Cristiane Silva Corrêa* é atuária, mestre e doutora em Demografia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora do Departamento de Estatística e Ciências Atuariais da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Demografia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PPGDem UFRN).

*Járvys Campos* é doutor em Demografia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, da Universidade Federal de Minas Gerais (Cedeplar/UFMG), tendo realizado intercâmbio/sanduíche no Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (Inpe) e mestre em Geografia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Professor adjunto do Departamento de Demografia e Ciências Atuariais (DDCA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Coordenador do Comitê de Projeções e Estimativas Demográficas da Abep e coordenador do Laboratório do Grupo de Estudos Demográficos (GED/DDCA). É membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Demografia da UFRN (PPGDEM).

*José Vilton Costa* é doutor em Saúde Coletiva, na área de Epidemiologia, pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e mestre em Demografia pela Unicamp. Coordenador do Curso de Ciências Atuariais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Demografia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PPGDem UFRN).

*Vanessa Viana da Nóbrega* é doutoranda e mestra em Demografia pelo Programa de Pós-Graduação em Demografia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PPGDem/UFRN). Professora substituta no Departamento de Demografia e Ciências Atuariais da UFRN.

## Endereço para correspondência

*Cinthyonara Targino Pereira*

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Exatas e da Terra – CCET,

Departamento de Demografia e Ciências Atuariais – DDCA

Av. Senador Salgado Filho, 3000, Bairro Lagoa Nova

59078-900 – Natal-RN, Brasil

*Cristiane Silva Corrêa*

Universidade Federal de Sergipe, Centro de Ciências Exatas e Tecnologia, Departamento de Estatística e Ciências Atuariais – DECAT  
Avenida Marechal Rondon, s/n, Bairro Rosa Elze  
49100-000 – São Cristóvão-SE – Brasil

*Járvis Campos*

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Exatas e da Terra – CCET, Departamento de Demografia e Ciências Atuariais – DDCA  
Av. Senador Salgado Filho, 3000, Bairro Lagoa Nova  
59078-900 – Natal-RN, Brasil

*José Vilton Costa*

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Exatas e da Terra – CCET, Departamento de Demografia e Ciências Atuariais – DDCA  
Av. Senador Salgado Filho, 3000, Bairro Lagoa Nova  
59078-900 – Natal-RN, Brasil

*Vanessa Viana da Nóbrega*

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Exatas e da Terra – CCET, Departamento de Demografia e Ciências Atuariais – DDCA  
Av. Senador Salgado Filho, 3000, Bairro Lagoa Nova  
59078-900 – Natal-RN, Brasil

## **Abstract**

*Migration and economic activity of wives of union soldiers, public and private sector workers in Brazil in 2010*

Union military personnel may, as part of their mission, be required to migrate every 2 or 3 years. While the military man's career is assured in this situation, his wife may not have enough stability to develop her career in the labor market. The objective of this work is to analyze how migrations and spouses' career may affect women's participation in the formal labor market. For this purpose, logit models were used, comparing the results for wives of military personnel, other civil servants and formal workers in the private sector, controlling for the migration time of couples, among other variables. The results show that wives of military personnel participate less in the formal job market than wives of other workers. Wives who have migrated are also less likely to be in the formal market than those who have not, irrespective of the husband's activity, unless they migrated before the husband and the husband is in the military. Military wives are less likely to be in the formal market at any time of migration, even if they migrate before their husbands.

**Keywords:** Family. Migration. Labor market. Gender.

## **Resumen**

*Migración y actividad económica de las esposas de militares y trabajadores del sector público y privado en Brasil en 2010*

El personal militar de la Unión puede, como parte de su función, tener que migrar cada dos o tres años. Si bien la carrera del militar está asegurada en esta situación, sus esposas pueden no tener la estabilidad suficiente para desarrollar su carrera en el mercado laboral. El objetivo

de este trabajo es analizar cómo las migraciones y la carrera de sus cónyuges pueden afectar la participación de las mujeres en el mercado laboral formal. Para ello se utilizaron modelos *logit* para comparar los resultados para esposas de militares, otros servidores públicos y trabajadores formales del sector privado, controlando por el tiempo de migración de las parejas, entre otras variables. Los resultados muestran que las esposas de los militares participan menos en el mercado laboral formal que las de otros trabajadores. Las esposas que migraron también tienen menos probabilidades de participar del mercado formal que aquellas que no lo han hecho, independientemente de la actividad de sus esposos, a menos que hayan migrado antes que ellos y que el esposo sea militar. A su vez, es menos probable que las esposas de militares estén en el mercado formal en cualquier situación de migración, incluso si migraron antes que sus esposos.

**Palabras clave:** Familia. Migración. Mercado laboral. Género.

Recebido para publicação em 07/03/2022

Aceito para publicação em 05/09/2022