



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

GABRIELA GOMES MANTOVANI

**SEGMENTAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO DE  
GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE PARA O BRASIL E OS ESTADOS DO PARANÁ  
E DA BAHIA**

GABRIELA GOMES MANTOVANI

**SEGMENTAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO DE  
GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE PARA O BRASIL E OS ESTADOS DO PARANÁ  
E DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE), Mestrado, da Universidade Estadual de Londrina, como exigência para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Solange de Cassia Inforzato de Souza

Londrina  
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

GOMES MANTOVANI, GABRIELA.

SEGMENTAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA O BRASIL E OS ESTADOS DO PARANÁ E DA BAHIA / GABRIELA GOMES MANTOVANI. - Londrina, 2018.

111 f.

Orientador: SOLANGE DE CASSIA INFORZATO DE SOUZA.

Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, 2018.

Inclui bibliografia.

1. Desigualdade salarial. Discriminação de gênero. Segmentação ocupacional. - Tese. I. DE CASSIA INFORZATO DE SOUZA, SOLANGE . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Economia Regional. III. Título.

GABRIELA GOMES MANTOVANI

**SEGMENTAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO  
NO MERCADO DE TRABALHO:**

**UMA ANÁLISE PARA O BRASIL E OS ESTADOS DO PARANÁ E DA  
BAHIA**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE), Mestrado, da Universidade Estadual de Londrina, como exigência para obtenção do título de Mestre.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Profa. Dra. Solange de Cassia Inforzato  
de Souza  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Profa. Dra. Katy Maia  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Profa. Dra. Marina Silva da Cunha  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Londrina, 02 de março de 2018.

À minha família com todo amor.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha orientadora, Solange de Cassia Inforzato de Souza, pela importância desde o início, realização e o término do trabalho, pela paciência e estímulo durante este processo.

Ao professor Magno Rogério Gomes, pelo incentivo e auxílio na parte quantitativa do trabalho.

À professora Márcia Gonçalves Pizaia, pelas significativas considerações feitas no exame de qualificação, e as professoras, Marina Silva da Cunha e Katy Maia, pelo aceite do convite da banca examinadora de defesa desta dissertação.

À minha família, pelo apoio, compreensão e por acreditar no meu trabalho.

Agradeço aos amigos que fiz no mestrado, Elianara Gomes e Vanessa Paiva, e, especialmente, àqueles que não me deixaram desistir, Luiz Henrique Lemes e Pedro Nadú.

*A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu,  
mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre  
aquilo que todo mundo vê.*

Arthur Schopenhauer

*A beleza do aprendizado é que ninguém pode  
roubá-lo de você.*

B. B. King

MANTOVANI, Gabriela Gomes. **Segmentação ocupacional e discriminação de gênero no mercado de trabalho**: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia. 2018. 111 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

## RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo analisar os efeitos da segmentação ocupacional sobre os rendimentos, bem como a discriminação de gênero intra-ocupacional no Brasil e nos estados do Paraná e da Bahia. A partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015, estimou-se as equações mincerianas com a correção do viés de seleção amostral e efetuou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para os grupos ocupacionais e para o gênero. Os grupos foram denominados em (1) Dirigentes e Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs); (2) Técnicos de nível médio; e (3) Trabalhadores dos serviços e da produção. Os resultados encontrados comprovam o hiato salarial entre as ocupações exposto na literatura sobre o tema, bem como a presença da segmentação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro, paranaense e baiano, o que dá significado para as características e especificidades dos postos de trabalho na identificação das fontes das diferenças salariais, sustentadas pela teoria da segmentação do mercado de trabalho. Por meio do reagrupamento das ocupações, constatou-se que o grupo ocupacional 3 encontra-se em situação salarial mais desvantajosa quando comparada aos outros grupos estudados. As diferenças salariais predominantes, bem como o maior impacto da segmentação nos salários localizam-se entre os grupos extremos de competência, Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) para os três recortes regionais da pesquisa, ou seja, entre as ocupações associadas à definição de normas e procedimentos, e entre as ligadas à operacionalização das atividades de trabalho. Neste caso, a particularidade do posto de trabalho foi mais relevante para explicar a desigualdade dos salários. A segmentação é menor entre os Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Técnicos de nível médio (grupo 2), nos casos do Brasil e da Bahia; e entre os Técnicos de nível médio e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Paraná. Nesta comparação, o perfil do posto de trabalho é menos relevante do que os outros atributos do trabalhador para a diferença de salários interocupacional. Quanto à discriminação de gênero intra-ocupacional, há um padrão para o Brasil, Paraná e Bahia: o maior percentual se concentra nos Dirigentes e PCAs, o que mostra que o grupo ocupacional mais qualificado e com maiores salários é o mais discriminador, destacando-se a Bahia com maior percentual entre os estados. O grupo ocupacional 3, que reúne os Trabalhadores dos serviços e da produção tem a menor discriminação salarial contra a mulher, embora o Paraná seja o estado que menos discrimina.

**Palavras-chave:** Desigualdade salarial. Discriminação de gênero. Segmentação ocupacional.

MANTOVANI, Gabriela Gomes. **Occupational segmentation and gender discrimination in the labor market:** an analysis for Brazil and states of Paraná and Bahia. 2018. 111 p. Dissertation (Master's degree in em Regional Economics) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

## ABSTRACT

This dissertation aims to analyze the effects of occupational segmentation on income, as well as intra-occupational gender discrimination in Brazil and the states of Paraná and Bahia. From the microdata of the National Household Sample Survey of 2015, the mincerian equations are estimated with the correction of the selection bias and the wage decomposition of Oaxaca-Blinder was performed for the occupational groups and for the gender. The groups were called (1) Leaders and Professionals of Science and Arts (PSAs), (2) Middle level technicians, and (3) Service and operational workers. The results shows the salary gap between the occupations exposed in the literature on the subject and the presence of occupational segmentation in the labor market of Brazilian, Paraná and Bahia, which gives meaning to the characteristics and specificities of the jobs in the identification of the sources of the wage differentials, supported by the theory of labor market segmentation. Through the regrouping of occupations, it was found that the occupational group 3 is in a salary situation more disadvantageous when compared to the other groups studied. The predominant wage differentials, as well as the greater impact of segmentation on wages, are among the extreme competence groups, Leaders and PSAs (group 1), and Service and production workers (group 3) for the three regional research cuts, that is, between the occupations associated with the definition of norms and procedures, and the linked to the operationalization of work activities. In this case, the particularity of the job was more relevant to explain the inequality of wages. Segmentation is lower among Leaders and PSAs (group 1) and middle level technicians (group 2), in the case of Brazil and Bahia; and among the middle level technicians and service and production workers (group 3) in Paraná. In this comparison, the job profile is less relevant than the other attributes of the worker to the inter-occupational wage gap. Regarding intra-occupational gender discrimination, there is a pattern for Brazil, Paraná and Bahia: the highest percentage is concentrated in managers and PSAs, which shows that the most qualified and highest-paid occupational group is the most discriminating, highlighting Bahia with a higher percentage among the states. The occupational group 3, which brings together the workers of services and production, has the lowest wage discrimination against women, although Paraná is the state that least discriminates.

**Keywords:** Wage inequality. Discrimination of gender. Occupational segmentation.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com os anos de estudo para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015 .....	49
<b>Gráfico 2</b> – Participação (%) e salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com o gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015.....	52
<b>Gráfico 3</b> – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com a etnia para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015 .....	54
<b>Gráfico 4</b> – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com os setores para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015 .....	56
<b>Gráfico 5</b> – Análise de impacto percentual na diferença salarial entre grupos ocupacionais e da discriminação nos salários das mulheres no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	83

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b>	– Características do trabalhador ocupado para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015 .....	45
<b>Tabela 2</b>	– Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com os anos de estudo para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015 .....	50
<b>Tabela 3</b>	– Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com a etnia para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015.....	55
<b>Tabela 4</b>	– Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com os setores para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015.....	57
<b>Tabela 5</b>	– Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015.....	59
<b>Tabela 6</b>	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Dirigentes e PCA's (grupo 1) e Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	62
<b>Tabela 7</b>	– Impacto percentual (%) no salário entre Dirigentes e PCA's (grupo 1) e Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	63
<b>Tabela 8</b>	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Dirigentes e PCA's (grupo 1) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	64
<b>Tabela 9</b>	– Impacto percentual (%) no salário entre Dirigentes e PCA's (grupo 1) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	65
<b>Tabela 10</b>	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre os Técnicos de nível médio (grupo 2) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	67
<b>Tabela 11</b>	– Impacto percentual (%) no salário entre Técnicos de nível médio (grupo 2) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.....	67
<b>Tabela 12</b>	– Tabela síntese: impacto percentual (%) na diferença salarial entre grupos ocupacionais no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	68
<b>Tabela 13</b>	– Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais por gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015.....	71
<b>Tabela 14</b>	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre	

Dirigentes e PCA's (grupo 1) por gênero no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.....	74
<b>Tabela 15</b> – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de Dirigentes e PCA's (grupo 1) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	76
<b>Tabela 16</b> – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Técnicos de nível médio (grupo 2) por gênero no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	77
<b>Tabela 17</b> – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.....	78
<b>Tabela 18</b> – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) por gênero no Brasil, Paraná e Bahia em 2015 .....	78
<b>Tabela 19</b> – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.....	79
<b>Tabela 20</b> – Tabela síntese: impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres nos grupos ocupacionais no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.....	80

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2</b>	<b>FONTES DAS DIFERENÇAS SALARIAIS: TEORIAS ECONÔMICAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS</b> .....	18
2.1	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DAS DIFERENÇAS SALARIAIS .....	18
2.2	EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS PARA O MERCADO DE TRABALHO .....	22
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	32
3.1	BASE DE DADOS E OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS .....	32
3.1.1	Variáveis Utilizadas.....	33
3.2	EQUAÇÕES MINCERIANAS .....	33
3.3	PROCEDIMENTO DE CORREÇÃO DE VIÉS DE SELEÇÃO AMOSTRAL .....	36
3.4	DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS DE OAXACA E BLINDER .....	39
<b>4</b>	<b>DECOMPOSIÇÃO SALARIAL E SEGMENTAÇÃO DAS OCUPAÇÕES NO BRASIL, PARANÁ E BAHIA</b> .....	44
4.1	CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS.....	44
4.2	DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS GRUPOS OCUPACIONAIS .....	58
4.3	DECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS E O EFEITO DA SEGMENTAÇÃO PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS .....	60
4.4	DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS GRUPOS OCUPACIONAIS POR GÊNERO .....	69
4.5	DECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS SEGUNDO O GÊNERO.....	73
4.6	SÍNTESE DOS RESULTADOS .....	80
	<b>CONCLUSÕES</b> .....	84
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	88
	<b>APÊNDICES</b> .....	94
	APÊNDICE A – Testes econométricos para regressões mincerianas entre os grupos ocupacionais (Tabela 5).....	95

APÊNDICE B	– Testes econométricos para regressões mincerianas entre os grupos ocupacionais por gênero (Tabela 13) .....	96
APÊNDICE C	– Processo de normalização de Yun (2003, 2005) .....	98
APÊNDICE D 1	– Resultados da regressão Probit Multinomial para os grupos ocupacionais – Brasil (continua) .....	99
APÊNDICE D 2	– Resultados da regressão Probit Multinomial para os grupos ocupacionais – Paraná .....	101
APÊNDICE D 3	– Resultados da regressão Probit Multinomial para os grupos ocupacionais – Bahia.....	102
APÊNDICE D 4	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais por gênero – Brasil Geral.....	103
APÊNDICE D 5	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para a mulher – Brasil .....	104
APÊNDICE D 6	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para o homem – Brasil .....	105
APÊNDICE D 7	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais por gênero – Paraná Geral .....	106
APÊNDICE D 8	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para a mulher – Paraná.....	107
APÊNDICE D 9	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para o homem – Paraná.....	108
APÊNDICE D 10	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais por gênero – Bahia Geral.....	109
APÊNDICE D 11	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para a mulher – Bahia .....	110
APÊNDICE D 12	– Resultados da regressão Probit dos grupos ocupacionais para o homem – Bahia.....	111

## 1 INTRODUÇÃO

As investigações empíricas sobre as fontes das desigualdades salariais têm se desenvolvido no Brasil, especialmente, em virtude da heterogeneidade do mercado de trabalho presente neste país reconhecido por suas particularidades sociais e econômicas. Pesquisadores internacionais e nacionais exibem constantemente suas preocupações acerca do tema, pelas evidências de diferenças de salários não decorrentes exclusivamente dos atributos produtivos dos trabalhadores, mas, também, do perfil de gênero, racial, setorial, regional e ocupacional dos indivíduos.

Os estudos sobre as profissões são escassos, embora apresentem significativa importância para a sua evolução teórica e, principalmente, para aplicações de políticas públicas no combate à segmentação profissional. Como explicam Bianchi e Pastore (1999), as pesquisas sobre as ocupações tornam-se indispensáveis, já que elas estão em constante processo de mudança e esse acompanhamento é necessário para compreender as modificações no mercado de trabalho e para a orientação de políticas de treinamento profissional e encaminhamento da mão de obra exposta pelo desemprego. Sabe-se que a inserção do indivíduo no mercado de trabalho não se baseia apenas no seu nível de qualificação, mas também depende da criação de novos postos de trabalho e das modificações dos já existentes, além da competitividade presente nesse mercado.

A literatura também evidencia a importância das especificidades das ocupações e seus efeitos sobre a remuneração dos indivíduos. De acordo com a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais na Conferência Internacional do Trabalho, formulada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e aprovada em 1998, seu objetivo é formular políticas para promover condições de igualdade de oportunidade, acesso à formação profissional, ao emprego e à ocupação com objetivo de eliminar toda a segmentação profissional.

Em relação ao gênero, segundo o Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado “Mulheres no trabalho: tendências de 2016” (OIT, 2016), houve maior segregação na distribuição de homens e mulheres entre e também dentro dos postos de trabalho, devido ao aumento de trabalhos que necessitam de habilidades e conhecimentos tecnológicos. Os dados do relatório confirmam ainda que a mulher auferia 77% do salário do homem, sendo que esta diferença não pode ser explicada apenas pela qualificação ou experiência, mas está correlacionada à depreciação do trabalho feminino. Mesmo que o hiato salarial tenha reduzido ao longo dos anos, a OIT alega que seriam necessários 70 anos para

extinguir a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres. Ademais, apesar do crescente investimento em educação por parte das mulheres, este não se transformou em progressos em suas ocupações.

Teoricamente, os diferenciais salariais podem ser explicados por vários argumentos expressos na teoria do diferencial compensatório de salários, na teoria do capital humano, na teoria da discriminação e, também, na teoria da segmentação do mercado de trabalho. A teoria do diferencial compensatório (Smith 1983, Borjas 2012) argumenta que as diferenças salariais são explicadas pelas características do emprego, em que as condições de trabalho indesejáveis provocam os hiatos salariais. A teoria do Capital Humano, sob o ponto de vista da oferta de trabalho, teve como um dos pioneiros Mincer (1958), Becker (1962), Becker e Chiswick (1966) e Schultz (1961), estes afirmavam a existência de uma correlação entre educação e a renda pessoal, isto é, a educação é valorizada como um investimento para que o trabalhador possa melhorar e/ou aumentar sua produtividade e sua remuneração. A teoria da discriminação argumenta que existe discriminação quando trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados de forma diferenciada devido aos grupos a que pertencem (Becker, 1962; Becker; Chiswick, 1966), seja pela discriminação estatística, discriminação ocasionada pelo empregador, pelo funcionário ou pelo cliente. Na teoria da segmentação do mercado de trabalho (ou mercado dual), a explicação dos hiatos salariais ocorre por diferentes motivos, ora pelo ajuste alocativo (Doeringer; Piore, 1970), ora pelo dualismo tecnológico (Vietorisz; Harisson, 1973), ou pelas diferenças das classes sociais (Reich; Gordon; Edwards, 1973). A diversidade de argumentos, no entanto, é mais complementar do que concorrente entre si, e guarda a perspectiva da demanda e do posto de trabalho.

No domínio internacional, pesquisas revelam a temática das diferenças salariais provocadas pelas dotações produtivas, mas também pelos aspectos relacionados ao gênero e às ocupações. Newell e Reilly (1996) encontram a diferença salarial e a discriminação entre homens e mulheres na Rússia, enquanto Machin e Puhani (2003) observaram na Alemanha e Reino Unido. Melly (2002) investiga as diferenças salariais entre os trabalhadores do setor público e privado para a Alemanha e mostra que os rendimentos são maiores para as mulheres empregadas no setor público e inferiores para os homens do mesmo setor. Cobb-Clark e Tan (2010) confirmaram um efeito significativo das habilidades não cognitivas sobre a probabilidade de emprego na Austrália em 18 ocupações com base na Classificação Padrão Australiana de profissões.

Considerando a documentação empírica existente no Brasil, alguns

trabalhos investigam as ocupações, podendo exemplificar Arbache e De Negri (2002), Flori (2007), Evarini et al. (2011), Maciente, Nascimento e Assis (2013), que pesquisam o hiato salarial entre as ocupações fundamentado pela visão dualista do mercado, em que as diferenças salariais podem ser explicadas pelo ofício do trabalhador.

No âmbito estadual, Silva (2014) estuda a desigualdade salarial entre as ocupações (Profissionais das Ciências e das Artes e outras ocupações) para o estado de Pernambuco e verifica que parte relevante da diferença bruta entre os dois grupos analisados deve-se à parte não explicada pelo vetor de características observadas. Para o estado do Paraná, Souza (2004) examina as ocupações e rendas referentes a atividades agrícolas do estado e Souza e Gomes (2015) estimam a discriminação de gênero e as diferenças de salários para indivíduos que conseguiram o primeiro emprego no estado da Bahia e comprovam a discriminação na primeira contratação.

Muitas pesquisas estão, portanto, voltadas às diferenças salariais, sendo evidente a escassez de trabalhos que se propõem a analisar a segmentação ocupacional no Brasil e em seus estados federativos. A principal contribuição desta pesquisa está nos resultados obtidos devido à reagrupação das ocupações e às especificidades estaduais. Além disso, a análise desses resultados permite conclusões interessantes e pouco conhecidas na literatura sobre o tema, gerando evidências empíricas que podem contribuir para a formulação de políticas públicas ou programas que visem a redução da desigualdade de rendimentos derivada da segmentação do mercado de trabalho. Nesse contexto, esta dissertação efetua o estudo para o Brasil e também para dois estados distintos, Paraná e Bahia, os quais diferem em aspectos sociais, culturais e econômicas, a fim de preencher esta lacuna existente.

Segundo o IBGE (2016), o estado do Paraná exibe um PIB de R\$ 348.084 milhões e rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* de R\$ 1.398,00. A população, de acordo com os dados do IBGE (2017), está estimada em 11.320.892 habitantes. O estado apresenta, ainda, um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,749, valor considerado alto pela classificação (IBGE, 2010). Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do ano de 2015 mostram que 71% da população é economicamente ativa e 68% deste percentual é ocupada, na qual 57,86% são homens e 42,14% são mulheres. Em relação à concentração de renda, de acordo com o Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil (2010), o Paraná possui um índice de Gini de 0,53, indicando alta desigualdade de renda no estado.

No que diz respeito à Bahia, o estado dispõe de um PIB de R\$ 245.025 milhões (IBGE, 2015) e rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* de R\$ 773,00 (IBGE, 2017). Apresenta uma população estimada de 15.344.447 habitantes (IBGE, 2017) e

exibe um IDH de 0,660 (IBGE, 2010). De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2015), 69,8% são pessoas economicamente ativas e 65% dos indivíduos são ocupados, sendo 57,61% da população ocupada do sexo masculino e 42,39% feminino. Quanto às disparidades de renda, o Índice de Gini, segundo com o Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil (2010), é de 0,62, identificando alta concentração de renda.

Diante disso, este estudo tem o objetivo de investigar as fontes das diferenças salariais no mercado de trabalho e o impacto das ocupações nos salários dos brasileiros e dos estados do Paraná e da Bahia, a partir dos microdados da PNAD de 2015. Especificamente, pretende-se: (i) identificar os atributos produtivos e não produtivos que contribuem estatisticamente para as diferenças salariais interocupacionais (entre os grupos ocupacionais), bem como a magnitude da segmentação ocupacional; e (ii) estimar a discriminação de gênero intra-ocupação (discriminação salarial dentro dos grupos ocupacionais).

As hipóteses sugeridas são as de que há segmentação ocupacional e discriminação de gênero, supondo que sejam maiores para as profissões que possuem maior qualificação e rendimento, tanto entre os grupos ocupacionais quanto dentro das ocupações. Para os recortes estaduais, espera-se que os estados mais desenvolvidos apresentem maiores diferenças salariais entre os trabalhadores, como também segmentação ocupacional e discriminação contra a mulher. No oposto, as diferenças de salários, o efeito da segmentação e a discriminação salarial por gênero são menores em regiões menos desenvolvidas economicamente.

Para tanto, utilizou-se a metodologia de determinação de equações salariais de Mincer e a correção de viés de seleção amostral, aplicou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para verificar a existência ou não da segmentação ocupacional do mercado de trabalho, além da discriminação de gênero dentro do grupo ocupacional. As ocupações foram reorganizadas em três grandes grupos: os dirigentes e Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) (grupo ocupacional 1); os técnicos de nível médio (grupo ocupacional 2) e trabalhadores dos serviços e da produção (grupo ocupacional 3).

Além desta introdução, a dissertação organiza-se em mais quatro capítulos. O segundo capítulo apresenta a revisão de literatura teórica e estudos empíricos internacionais e nacionais sobre o tema. O terceiro capítulo mostra a metodologia utilizada, bem como a base de dados escolhida para análise da segmentação interocupacional e a discriminação de gênero intra-ocupacional. Em seguida, o quarto capítulo descreve os resultados e a

interpretação dos dados para o Brasil, Paraná e Bahia. Por fim, apresentam-se as considerações finais.

## 2 FONTES DAS DIFERENÇAS SALARIAIS: TEORIAS ECONÔMICAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Este capítulo aborda as diferentes teorias econômicas sobre as fontes das desigualdades salariais e reúne a literatura empírica internacional e nacional que, em conjunto, sustentam o desenvolvimento desta pesquisa.

### 2.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais podem ser explicadas por fundamentos teóricos reunidos, basicamente, na teoria do diferencial compensatório de salários, teoria do capital humano, na teoria da discriminação e na teoria da segmentação (ou mercado dual). A teoria do diferencial compensatório surge com Adam Smith (1983) em que afirma que os trabalhadores e os trabalhos são dessemelhantes em suas qualificações, em relação ao bem-estar e nas condições que os empregos oferecem. Conforme Borjas (2012), o diferencial compensatório salarial torna-se visível para compensar os trabalhadores de acordo com as características não salariais do emprego. As empresas que possuem penosas condições de trabalho oferecem vantagens compensatórias, ou seja, uma remuneração maior para atrair os trabalhadores, enquanto a empresa que oferta boas condições de trabalho pagam salários mais baixos, fazendo com que o trabalhador pague pelo ambiente em que está inserido. A teoria do Capital Humano está exposta em Mincer (1958) que, reformulando o modelo neoclássico para explicar o funcionamento do mercado de trabalho, concentrou sua teoria em duas variáveis, escolaridade e experiência. Dessa forma, há uma associação entre a qualificação do trabalhador e a renda pessoal, já que a educação é vista como um investimento e fundamental para o processo produtivo. O trabalhador deve decidir em manter-se no mercado de trabalho sem nova formação ou gastar tempo especializando-se e futuramente aumentar sua produtividade e ganhos com sua qualificação.

Segundo Schultz (1964), o investimento básico no ser humano ocorre por meio da educação, além das pessoas valorizarem suas capacidades (como consumidores ou produtores) por meio dos investimentos que fazem em si mesmas. O autor afirmou ainda que a caracterização da educação dá-se pelo aprendizado, obtendo aperfeiçoamento e preparando-se para uma profissão e exercitando na formação de habilidades, a qual se traduz em aumento da produtividade do trabalhador e lucro para o capitalista.

Becker e Chiswick (1966) mencionam que os investimentos feitos em Capital Humano são indispensáveis para entender as desigualdades de renda entre os indivíduos, pois a renda e a produtividade aumentam em função da habilidade permitida pela experiência e pela escolaridade. Existem várias formas de investimento em capital humano, como a educação já mencionada e “*on-the-job training*”, entre outros. O autor declara que, se ainda ocorrer diferença entre os salários dos trabalhadores mantendo-se essas variáveis constantes e outras, haver-se-á um fator discriminatório.

Além disso, Muls (1999) afirmou que a teoria do Capital Humano pressupõe a continuidade dos trabalhadores no mercado de trabalho, perfeita mobilidade destes trabalhadores entre os postos por meio da incorporação do capital humano, e enfatizou também que as características individuais dos trabalhadores determinam suas oportunidades no mercado.

A teoria econômica da discriminação defende que os indivíduos são ineficientemente alocados no mercado de trabalho, pois auferem uma remuneração menor que seu produto marginal e, desta forma, produz salários diferentes e tratamento desiguais. Os trabalhadores são tratados de forma distinta baseada em algum critério nada relevante para a atividade (LOUREIRO, 2003). O estudioso Loureiro (2003) ainda relatou que a discriminação dá-se quando um grupo de indivíduos possui habilidades, treinamento, educação, produtividade e experiências iguais, mas recebem salários e tratamentos diferenciados devido à cor de sua pele, gênero, condição econômica e social, região onde reside, aparência física, sem que essas características pessoais tenham impacto na produtividade do trabalhador. Borjas (2012) argumentou que, mesmo que as pessoas participantes do mercado não sejam preconceituosas, as diferenças salariais por raça ou gênero poderão ocorrer.

De acordo com Becker (1962) e Becker e Chiswick (1966), a discriminação existe quando um agente econômico está preparado para se submeter a um custo para privar-se de uma transação ou contrato econômico, com algum outro agente que se caracteriza por atributos diferentes dos seus, como exemplo, a cor da pele ou o sexo. Os autores ainda afirmam que a discriminação é economicamente desfavorável para ambos os agentes (discriminador e discriminado), pois o agente discriminador age como se o preço do bem ou serviço adquirido do agente discriminado é menor do que o preço verdadeiramente obtido. Se o indivíduo tem preferência por discriminar, de certa forma está disposto a pagar uma redução em sua renda, seja direta ou indiretamente. Neste sentido, a discriminação baseia-se em reduzir os lucros, a renda ou os salários para manter algum tipo de discriminação no mercado (BECKER, 1957).

Além de Becker (1971), Ehrenberg e Smith (2000) e Borjas (2012) expuseram quatro tipos de discriminação: discriminação provocada pelo empregador, pelo funcionário, pelo cliente e a discriminação estatística. A discriminação ocasionada pelo empregador ocorre quando os empregadores têm preconceito contra as minorias (como exemplo, mulheres e negros), mas seus empregados e clientes não são discriminadores. Além disso, supõe que os trabalhadores brancos (ou homens) apresentam as mesmas características produtivas que os trabalhadores não brancos (ou mulheres).

A discriminação causada pelo funcionário ocorre quando trabalhadores brancos (ou homens) não preferem trabalhar com empregados não brancos (ou mulheres), embora os não brancos sejam indiferentes em relação à etnia (ou ao gênero) dos seus companheiros de trabalho (BORJAS, 2012). Assim, como os empregadores e os empregados, os clientes também podem apresentar preferência pela discriminação. Este é o caso em que os consumidores pretendem ser atendidos por trabalhadores específicos, por exemplo, serem atendidos apenas por trabalhadores brancos ou homens, fazendo com que a demanda por produtos e serviços vendidos por esses grupos seja reduzida (EHRENBERG E SMITH, 2000). Borjas (2012) relata que a empresa pode posicionar trabalhadores não brancos (ou mulheres) em cargos que necessitam pouco contato com os clientes. Assim, o empregador segrega a mão de obra, onde os brancos (ou homens) ocupam os cargos mais significativos e os trabalhadores não brancos (ou mulheres) as ocupações ocultas.

A discriminação estatística manifesta-se a partir do problema de informação imperfeita entre os agentes. Na maioria das situações, é custoso (ou impossível) dispor de informações sobre a produtividade de um provável empregado. Devido a isso, os empregadores partem da crença que os trabalhadores não brancos apresentam, em média, produtividade inferior aos trabalhadores brancos (LOUREIRO, 2003).

Devido às críticas insistentes à teoria do Capital Humano na década de 1960 e 1970, a teoria do mercado dual (ou segmentação) passou a ser mais discutida. Em seu trabalho, Lima (1980) relata que a diversidade de argumentos é a razão para que os autores indiquem um motivo para o fenômeno da segmentação do mercado de trabalho, concluindo que os diferentes pensamentos são mais complementares do que concorrentes entre si. Na primeira corrente de autores, Doeringer e Piore (1970) argumentaram que a segmentação do mercado de trabalho é resultado da especificidade das funções das firmas e do “*on-the-job-training*”<sup>1</sup> para obter qualificações e comportamento satisfatório na firma. Além disso, cada

---

<sup>1</sup> O indivíduo aprende e executa uma atividade trabalhando na firma, onde a sua produtividade torna-se função do treinamento do seu trabalho.

estrutura de mercado interno representa um ajuste alocativo que irá determinar a alocação do trabalhador de acordo com seus atributos pessoais (como sexo, raça, anos de estudo, experiência no trabalho) e seus comportamentos no mercado de trabalho.

O setor primário caracteriza-se pelas firmas oligopolistas (centro) e de grandes lucros, trabalhadores em período integral, alta produtividade, escolaridade e alta relação capital-trabalho, segundo Cacciamali (1978). Já o setor secundário apresenta firmas competitivas e pequenas (periferia), qualificação mínima, com baixa produtividade, lucros baixos, oferecem pouco treinamento, alta rotatividade e estagnação tecnológica. O dualismo existente no mercado de trabalho, analisando pelo lado da demanda, é influenciado pelo tipo de empresa, pela característica do emprego em que o trabalhador se encontra.

No segundo grupo, Vietorisz e Harisson (1973) declararam que o processo de concentração do capitalismo contribuiu para a segmentação, ocorrendo um dualismo tecnológico, o qual chamam de *feedback* positivo do ciclo de produção tecnológica. A justificativa seria a de que firmas centrais, através de lucros altos, podem investir em máquinas, promoções e no Capital Humano de seus trabalhadores, resultando em alta produtividade. No mercado primário, os salários altos incentivam a inovação e a utilização de técnicas intensivas em capital, o investimento em capital físico acompanha o investimento em capital humano, ao contrário do modelo neoclássico, o qual diminuiria salários dos trabalhadores por meio da redução da demanda de trabalho. Essas ações geram aumento na produtividade devido à combinação do capital investido pela empresa e a qualificação dos trabalhadores, resultando em um aumento nos salários. No mercado secundário, a insistência na utilização de técnicas intensivas de mão de obra e a ausência de investimentos em Capital Humano acarretam em salários e produtividade estagnados.

Reich, Gordon e Edwards (1973) enfatizaram as diferentes classes sociais e as colocam como causa para o processo de segmentação, tendo ainda uma imobilidade das ocupações devido ao sistema educacional. Nesta linha de pensamento, os autores afirmam a estrutura de classe do sistema como causa da segmentação, intensificando as diferenças comportamentais e pessoais da força de trabalho.

As grandes firmas intensivas em capital geram barreiras à entrada devido ao seu grande poder de mercado, economias de escala e maiores taxas de lucro quando comparadas com as empresas menores. A dualidade industrial reflete-se no mercado de trabalho no qual as firmas centrais garantem empregos com estabilidade, melhores salários e promoções, enquanto as firmas periféricas apresentam condições precárias de emprego, instabilidade, baixos salários e alta rotatividade.

A segmentação surgiu como uma funcionalidade do sistema capitalista, pois, ao dividir os trabalhadores em segmentos, esse sistema diminuiu o poder de barganha dos trabalhadores. Os autores explicaram que os trabalhadores que participariam do mercado interno e aqueles excluídos desse mercado possuiriam interesses opostos, portanto, a segmentação os estratificaria e seria um esforço consciente dos empresários no sentido de conquistar os trabalhadores que fizessem parte do mercado de trabalho interno.

Para Loureiro (2003) a segmentação é fundamentalmente dividir o mercado de trabalho em grupos dessemelhantes de trabalhadores. Todo empregado é um segmento do mercado de trabalho separado, pois cada pessoa possui utilidades diferentes.

Lima (1980) mostrou que a preocupação da teoria do mercado dual concentra-se no mercado do trabalho, o qual não é contínuo, e que os trabalhadores apresentam diferentes níveis de escolaridade, que determinam o acesso aos segmentos. Percebe-se, então, que a educação não assume a importância dada pela teoria do Capital Humano, mas é através dela que o indivíduo tem acesso à ocupação. O autor ainda mostra a existência de barreiras à mobilidade entre as ocupações, muitas vezes separando por mais de uma geração os bons e maus empregos, independentemente do nível educacional do trabalhador.

Portanto, a educação tem papel restrito na teoria da segmentação do mercado, pois ela teria a função de “sinalizar” qual tipo de mercado o trabalhador deve ter acesso. Embora a educação tenha certa importância nesta teoria, não é o principal fator pela determinação do salário do trabalhador. O salário de um indivíduo não é determinado apenas por sua escolaridade, como afirma a teoria do Capital Humano, mas também pela ocupação em que está inserido. Dessa forma, a diferença salarial devido à segmentação ocupacional se dá quando os trabalhadores apresentam as mesmas características, qualificações e produtividades, porém, são tratados de forma dessemelhantes do ponto de vista dos salários.

## 2.2 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

A heterogeneidade entre os grandes grupos ocupacionais é altamente significativa e reflete-se na diferença entre os rendimentos advindos do trabalho. Tendo em vista a demanda por trabalho na determinação do salário, a ocupação em que o trabalhador está inserido é fundamental para explicar as desigualdades salariais, já que cada ofício possui peculiaridades expressivas que é reproduzida nas diferenças dos salários. De forma geral, os grupos ocupacionais com maior escolaridade estão associados a salários elevados e melhores

benefícios, já as profissões que não exigem alta qualificação, são relacionadas a baixos rendimentos.

Alguns estudos empíricos confirmam a existência das diferenças salariais no mercado de trabalho internacional, por exemplo, Newell e Reilly (1996), Meng e Zhang (2001), Melly (2002), Cobb-Clark e Tan (2010) e, em nível nacional, os trabalhos de Bruschini (1979), Barros (1999), Arbache e De Negri (2002), Cacciamali e Hirata (2005), Flori (2007), Evarini et al. (2011), Silva (2010), Cirino e Lima (2012), Silva (2014), Camillo (2015), Souza e Gomes (2015), Santos (2017), Souza et al. (2017), entre outros. Estes estudos mostraram a existência de um hiato salarial entre homens e mulheres, a discriminação de salários contra trabalhadores não brancos, a segmentação regional e a relacionada à forma de inserção no mercado de trabalho e aos postos de trabalho em que os indivíduos estão inseridos. Contudo, quando se trata da ocupação do indivíduo, percebe-se a carência de trabalhos sobre o tema.

Internacionalmente, Newell e Reilly (1996) apresentam as equações salariais e a diferença salarial por gênero para a Rússia usando dados da Pesquisa de Monitoramento Longitudinal Russa (RLMS) realizada entre julho e novembro de 1992, por meio da decomposição de salários de Oaxaca. Os resultados encontrados mostram que a diferença salarial de gênero para os trabalhadores foi de 30%, sendo que a maior parte foi atribuída a diferenças de gênero, ao invés de diferenças das características produtivas.

Machin e Puhani (2003), com dados da força de trabalho da Alemanha e Reino Unido, em 1996, encontraram que os salários dos homens graduados são superiores aos das mulheres graduadas cerca de 2 a 4%, controlando variáveis como idade, indústria, região, emprego em tempo parcial e setor público. Os autores afirmaram que a discriminação dá-se entre 8 e 20% da diferença salarial entre homens e mulheres, 24 a 30% refere-se à parte explicada pelos fatores produtivos dos indivíduos.

A pesquisa de Meng e Zhang (2001) estuda a segregação no mercado de trabalho urbano em Xangai em 1995 e 1996 através de pesquisas conduzidas pelo Instituto de Estudos Populacionais da Academia de Ciências Sociais e aplicação do *logit* multinomial. Os migrantes rurais são tratados de forma diferenciada em termos de ocupação e salários. Identificam, por meio de uma decomposição salarial, que cerca de 82% do diferencial de salário por hora entre os migrantes rurais e os moradores da área urbana se devem a diferenciais salariais entre as ocupações. Comprova-se que migrantes rurais auferem salários inferiores aos que residem nas zonas urbanas devido à desigualdade das ocupações.

Melly (2002) investigou as diferenças salariais entre os trabalhadores do

setor público e privado na Alemanha entre os anos de 1984 e 2001. Os resultados obtidos por meio da decomposição de Oaxaca mostraram que os rendimentos são maiores para as mulheres empregadas no setor público, mas menores para os homens. Ao usar as regressões quantílicas, encontrou que a distribuição condicional dos salários é menor no setor público. Analisando por categorias de qualificação (baixa qualificação, semiqualficado, ensino médio, ensino superior), constatou-se que o nível de escolaridade básica possuía a maior diferença salarial no setor público. Por fim, concluiu-se que a evolução dos dados de 1984 a 2001 permaneceu invariável.

Cobb-Clark e Tan (2010) examinaram se as características não cognitivas das mulheres e homens influenciavam de certa forma em suas habilidades ocupacionais na Austrália. Através do método de decomposição de Oaxaca-Blinder, confirmaram um efeito significativo das habilidades não cognitivas sobre a probabilidade de emprego em todas as 18 ocupações<sup>2</sup> com base na Classificação Padrão Australiana de Profissões (*Australian Bureau of Statistics*, 1997, embora a participação das habilidades não cognitivas entre homens e mulheres seja dessemelhante. Seus resultados indicam que o mercado de trabalho da Austrália de 2001 a 2006 é segmentado, apesar de que não seja o único fator da diferença salarial entre gênero. Mulheres auferem salários inferiores aos dos homens estando empregadas na mesma ocupação, caracterizando a segregação no mercado de trabalho como um componente substancial da diferença salarial que ocorre dentro das ocupações.

Para o Brasil, muitas pesquisas sobre segmentação ocupacional e discriminação salarial utilizaram a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). O procedimento desmembra as fontes das diferenças salariais e observa qual parte estaria relacionada às características pessoais do trabalhador e qual parcela corresponderia à discriminação ou segmentação. Trabalhos como Maldaner e Staduto (2007), Cirino e Lima (2012), Silva (2014), Souza e Gomes (2015), Fiuza-Moura (2015), Gomes (2016) e Santos (2017), empregaram este método de decomposição salarial.

No domínio nacional, Bruschini (1979) mostrou, através dos censos demográficos de 1950 e 1970, que a participação de homens e mulheres nas ocupações e nas atividades econômicas aumentou a segregação ocupacional no período estudado. Afirmou que a mulher, apesar de ter crescente representação no mercado de trabalho (14,6% de mulheres

---

<sup>2</sup> As ocupações utilizadas na pesquisa foram: outros trabalhadores, profissionais da educação, zeladores, engenheiros e outros profissionais, empregados elementares, vendas, clérigo intermediário, gerentes, trabalhadores de fábrica, negócios e outros profissionais, vendas e serviços intermediários, ciência, engenheiros associados, supervisores de vendas, associados de negócios, produção intermediária, outros associados, clérigo avançado, comércio especializado.

com mais de 10 anos de idade em 1950, para 18,5% em 1970), tal participação se concentraria em um número pequeno de ocupações, como as tradicionalmente femininas (ocupações da saúde, administração pública, profissões em segmentos sociais e culturais, além de cargos menores na hierarquia das empresas) e também as do setor terciário.

Arbache e De Negri (2002) estudaram os diferenciais de salário interindustriais no Brasil, utilizando variáveis de controle como educação, tempo de emprego na firma, experiência, gênero, região onde se localiza e ocupação de 1996 a 1998. Perceberam que os profissionais das ciências e artes (PCAs) e os dirigentes são os que recebem maiores salários, o contrário dos agropecuários e vendedores de serviços e comércio, os quais ganham os menores salários. Já os autores Machado, Oliveira e Carvalho (2003) discutiram a incompatibilidade entre o nível educacional do trabalhador e a qualificação solicitada pelo posto de trabalho, de acordo com o gênero, região, idade, setor de atividade e grupos de ocupação. A pesquisa abordou a qualificação como um acesso a determinadas ocupações e ascensão profissional. Utilizaram os microdados da PNAD de 1981 a 2001 e verificaram a sobrequalificação dos postos de trabalho de acordo com o cálculo da taxa de incompatibilidade. Isto é, pessoas com maior escolaridade aceitam empregos que requerem menor qualificação que a obtida, ou ainda, os que possuem baixa escolaridade, também aceitam ocupações abaixo do seu nível educacional ou tornam-se desempregadas.

Silva (2010) estudou a segregação ocupacional entre homens brancos e negros e mulheres brancas e negras para o Brasil, no período de 2002 a 2008. Através da PNAD calculou também os seguintes índices<sup>3</sup>: Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de KarmelMacLachlan (KM) para mensurar a segregação ocupacional, a qual foi confirmada tanto para os homens brancos e negros e as mulheres brancas e negras. Silva (2010) também mostrou que os trabalhadores ocupados e com carteira, homens negros e mulheres negras se inserem nos grupos ocupacionais com proporções diferentes em relação às suas participações no total da força de trabalho. Constatou-se que os indivíduos de cor branca predominavam nos grupos ocupacionais de maior rendimento (dirigentes ou trabalhadores técnicos de nível médio, por exemplo) e os trabalhadores negros e negras apresentaram maior participação em ocupações com baixa remuneração (setor agrícola ou produção).

Fiuza-Moura (2015) observou as diferenças nos salários por cor, gênero e

---

<sup>3</sup> Os três índices usados no trabalho de Silva (2010) trazem a proporção dos trabalhadores que devem ser realocados para a segregação ser zero, de modo que a proporção de trabalhadores brancos e negros em cada grupo ocupacional seja igual à proporção total da força de trabalho segundo a cor da pele e, assim, não haveria segregação.

intensidade tecnológica para o Brasil no ano de 2012, e mediu o “efeito tecnologia” sobre os salários dos indivíduos. Para a realização do estudo, foram utilizados os dados da PIA (Pesquisa Indústria Anual), PINTEC (Pesquisa de Inovação Tecnológica) 2011 e PNAD 2012. Empregou-se o procedimento de Heckman para a correção de viés de seletividade amostral, as equações de determinação salarial e a decomposição de salários Oaxaca-Blinder. Constatou alta discriminação salarial contra as mulheres, principalmente em relação às não brancas, e que a discriminação é maior quando observados os segmentos mais intensivos em tecnologia. Assim, confirma-se que o “efeito tecnologia” é a principal fonte da diferença salarial entre os trabalhadores nos setores de alta e média intensidade tecnológica se comparados aos trabalhadores de baixa intensidade tecnológica.

Gomes (2016) investigou a discriminação de salários por gênero e a probabilidade de inserção nos setores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes para o mercado formal e privado nas regiões Nordeste e Sul. A base de dados usada foi a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) para o ano de 2013; como metodologia, utilizou-se o modelo *logit* multinomial, com o intuito de encontrar as chances de inclusão nos setores e a decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais e a discriminação por gênero. Os resultados obtidos mostraram maior absorção da mão de obra feminina nos setores de Comércio e Serviços, e da masculina nos setores Agrícola e Indústria, para ambas as regiões. Ademais, trabalhadores com maior nível de escolaridade apresentaram maiores probabilidades de serem contratados no setor de Serviços, o qual apresentou maior remuneração média. Nota-se ainda que, tanto para o Sul quanto para o Nordeste, as mulheres foram as mais discriminadas na classe dos Trabalhadores Remanescentes, indicando que a discriminação foi maior dentro da empresa. Além disso, quando a ocupação era mais qualificada, as diferenças salariais aumentaram entre os gêneros. Concluiu-se também que a região Nordeste exibiu a menor discriminação de gênero contra as mulheres quando comparada à região Sul.

Lima et al (2017) estudaram as diferenças nos salários entre homens e mulheres do Nordeste comparados com as demais regiões, por meio da RAIS de 2009. Eles calcularam os índices de segregação ocupacional a partir do Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan, o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e o Índice de Karmel e Mclachlan. Posteriormente, observaram, por meio do modelo *logit* multinomial, as probabilidades dos trabalhadores que pertencem às ocupações segregadas masculinas, femininas e integradas. Concluíram que o mercado de trabalho do Nordeste era segregado e a maioria das ocupações era segregada masculina, apesar da mulher apresentar mais

escolaridade que o homem. Por fim, através da decomposição de Oaxaca-Blinder, corroboraram à discriminação intragrupo contra as mulheres.

Flori (2007) afirmou com dados da PNAD de 1984 a 2001 que a ocupação de trabalhadores de serviços é a que apresenta os menores salários e o maior percentual de trabalhadores com baixo nível educacional, embora seja a que mais emprega. Além disso, a ocupação que mais atrai os trabalhadores é a de dirigentes, bem como nelas residem as maiores perdas salariais ao se mover para a ocupação de trabalhadores dos serviços, já que este grupo apresenta o rendimento mais baixo. Já Evarini et al. (2011) apresentou diferenciais salariais no Brasil de acordo com as categorias ocupacionais. Através da PNAD de 2009, seus principais resultados foram: i) a educação não é tão significativa para os indivíduos que trabalham no mercado secundário<sup>4</sup> e ii) existe mais discriminação de cor e gênero nos postos que possuem maior rendimento. As autoras confirmam a tese de segmentação do mercado de trabalho evidenciada pela diferença nos rendimentos do trabalho entre ocupações selecionadas para o estudo, devido à heterogeneidade dos grupos ocupacionais. Nota-se ainda o aumento da população não branca em ocupações de base (grupos de renda mais baixa) e de topo (grupos de renda superior).

Maciente, Nascimento e Assis (2013) investigaram as ocupações de nível superior entre os anos de 2009 e 2012. A partir dos dados do Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os autores concluíram que os ganhos entre os subgrupos foram heterogêneos porque algumas carreiras apresentaram variações de salário positivas, enquanto outras não. As ocupações que obtiveram maiores aumentos foram os técnicos em operação de câmara fotográfica, cinema e televisão, técnicos de inspeção e coordenação administrativa; no oposto, as ocupações que apresentaram perdas no salário no período estudado foram os técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento em necrópsia e taxidermistas e biologia.

Camillo (2015) combinou indicadores do mercado de trabalho com a queda da desigualdade de renda no período de 2002 e 2009. Para isto, utilizou-se um modelo econométrico por meio de uma regressão linear *Stepwise* somente para o ano de 2009, com os microdados da PNAD. Obteve-se como resultado que os salários dos ocupados com menores qualificações aproximaram-se dos trabalhadores com maiores rendimentos, contribuindo para uma redução na desigualdade na distribuição de renda do trabalho no Brasil. A diferença

---

<sup>4</sup> O mercado secundário caracteriza-se pela presença de firmas pequenas e competitivas, qualificação mínima, com baixa produtividade, lucros baixos, oferecem pouco treinamento, alta rotatividade e estagnação tecnológica, além de remuneração baixa.

salarial entre os dirigentes e os PCAs, por exemplo, aumentou de 21% para 22%, e, para as demais comparações realizadas (dirigentes/nível médio e dirigentes/serviços de reparação), a diferença salarial reduziu-se devido ao crescimento da renda dos trabalhadores de nível médio e de serviços de reparação. Apesar dessa diminuição, a desigualdade entre os salários ainda permaneceu elevada.

Santos (2017) observou que trabalhadores inseridos na agropecuária eram os que possuíam o menor nível de renda média e, em seu oposto, a ocupação com maior nível de renda média era a de dirigentes. Por meio da PNAD de 2002 a 2004, as ocupações que possuíam maior salário foram aquelas que apresentaram os maiores níveis educacionais. Para a região Nordeste do Brasil, a ocupação de dirigente é a que possuía a segunda menor participação relativa, indicando que a maioria pertence a ocupações com rendimento baixo.

Madalozzo e Artes (2017) estudaram os fatores referentes à escolha profissional, o perfil e diferença na remuneração devido à escolha da ocupação. Usando dados da PNAD 2013, concluíram que existem diferenças no perfil do trabalhador no que se refere à ocupação e sua remuneração. Com foco nas ocupações imperiais (direito, engenharia ou medicina), constataram que mais de 75% dos trabalhadores nessas ocupações eram brancos. Os engenheiros trabalharam mais horas por semana e apresentaram o maior percentual de diferença salarial entre homens e mulheres, 67%. Além disso, observaram que as mulheres auferiam rendimentos inferiores aos dos homens, mas os salários eram mais próximos quando as mulheres exerciam uma das profissões imperiais ou trabalhavam no setor público.

Santos (2017) analisou os impactos da estrutura ocupacional na distribuição de rendimentos do trabalho para o Brasil e a região Nordeste nos anos de 2002 a 2014, com dados da PNAD, empregando os métodos de Mínimos Quadrados Ordinários, Regressão Quantílica e Regressão Interquantílica. As ocupações foram agregadas em oito categorias com base na Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego (CBO, 2002): trabalhador da agropecuária; dirigentes; profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços e do comércio; trabalhadores na produção de bens e serviços da indústria; e membros das forças armadas e auxiliares. O autor verificou que ocupações com maior participação relativa, no Brasil e Nordeste, seriam as atividades de trabalhador dos serviços e do comércio, trabalhador na produção de bens e serviços da indústria, bem como a de trabalhador da agropecuária, respectivamente. Além disso, a renda média sofreu um aumento para todos os grupos ocupacionais, resultando em um maior poder de compra.

A revisão da bibliografia apresentou informações e discussões relevantes

acerca das ocupações para o país. No que se refere aos estados da federação, a literatura está menos evidente. Encontrou-se Silva (2014), que estudou a diferença salarial entre as ocupações para o estado de Pernambuco no período de 2005 a 2009, tendo como base de dados a RAIS-MTE, por meio de um modelo de Mínimos Quadrados Ordinários e o modelo de Efeitos Fixos. A pesquisa teve como foco o grupo ocupacional dos PCAs, pois apresentaram maior nível de escolaridade e experiência, mesmo sendo o segundo grupo com melhor remuneração. Constatou-se que 81,52% do diferencial seriam determinados pelas habilidades não mensuráveis e 18,48% determinado pela ocupação. Por meio do método da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, verificou-se que 32,02% da diferença bruta entre os PCAs e as demais ocupações devia-se à parte não explicada pelo vetor de características observadas.

Do ponto de vista do estado do Paraná, Souza (2004) estudou as ocupações e rendas referentes a atividades agrícolas desse estado. Utilizando microdados da PNAD de 1992 a 1999, o autor confirmou uma redução da mão de obra envolvida na agricultura, em consequência do processo de modernização agrícola na década de 1990 e das empresas agroindustriais migrarem para outras regiões do país que possuíam sistemas produtivos mais competitivos. No tocante às ocupações, as maiores rendas foram a dos empregadores agrícolas enquanto as menores pertenceriam aos trabalhadores rurais (pessoas residentes nas áreas não metropolitanas rurais). Notou-se ainda uma diminuição da agricultura familiar substituída por uma agricultura mais especializada e moderna.

Rocha e Campos (2007) e Maldaner e Staduto (2007) investigaram diferenças salariais nas regiões metropolitanas no estado do Paraná. Rocha e Campos (2007) pesquisou a diferença salarial para homens, mulheres, brancos, pretos/pardos a partir dos dados do Censo 2000 para o estado do Paraná. Os resultados comprovaram que experiência e escolaridade seriam atributos positivos de remuneração, mostrando a existência de disparidade entre os ocupados no mercado de trabalho, tendo como grupo em desvantagem os não brancos. No tocante à análise regional, observou-se que trabalhadores que residiam na região metropolitana de Curitiba auferiram salários superiores aos de Londrina e Maringá, na devida ordem. O trabalho de Maldaner e Staduto (2007) analisou a dispersão intrarregional do rendimento na Região Metropolitana de Curitiba (RM) e na Região não Metropolitana (RNM) do estado do Paraná. Aplicou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder e correção de viés de Heckman para os dados da PNAD do ano de 2005. Constatou-se que os rendimentos da RM seriam superiores aos da RNM. As características produtivas foram responsáveis por 34,5% das diferenças salariais entre as duas regiões analisadas. Em relação ao efeito regional, este

contribuiu com 65,5% da dispersão salarial, indicando um maior número de empresas relacionadas ao conhecimento e aprimoramento da tecnologia. Os autores afirmam que o modelo de salário pode contribuir para a dispersão, já que a maioria das empresas demanda profissionais com características específicas, sustentando, assim, a segmentação geográfica.

Souza et al. (2017) estudaram o rendimento proveniente do trabalho segundo as posições na ocupação e analisaram o grau de progressividade da desigualdade de rendimentos no Paraná, a partir dos dados da PNAD de 2002 a 2011 e a decomposição do índice de Gini. Os resultados obtidos mostraram que se manteve um percentual significativo da renda derivada de todos os trabalhos, cerca de 79% no estado. Pela decomposição dos rendimentos do trabalho no Paraná, tem-se que os dos empregados assalariados contribuiriam positivamente para a queda na desigualdade da renda e as rendas derivadas das ocupações por conta própria e empregadores comportar-se-iam inversamente.

No que diz respeito aos estudos que incluíram o estado da Bahia, Cacciamali e Hirata (2005) e Souza e Gomes (2015) verificaram o grau da discriminação de gênero para o estado. Cacciamali e Hirata (2005) analisaram o grau da discriminação de cor e gênero, para os estados de São Paulo e da Bahia usando um modelo *probit* com os microdados da PNAD de 2002. O modelo de probabilidades foi utilizado para três grupos ocupacionais, Dirigentes e gerentes de empresas, Empregados registrados e Empregados sem registro e, ainda, para as famílias que pertenceriam ao primeiro quintil da renda familiar *per capita*. Os resultados mostraram que, para o primeiro grupo ocupacional, Dirigentes e gerentes de empresas, a distribuição salarial entre as mulheres de cor branca seria menos desigual comparada à distribuição dos homens negros para os dois estados em análise. No caso de São Paulo, as probabilidades seriam semelhantes, mas, no estado da Bahia os homens negros possuiriam probabilidades maiores que 10 pontos percentuais em determinadas faixas de rendimento. Souza e Gomes (2015) estimaram a discriminação de gênero para indivíduos que conseguiram o primeiro emprego para a Bahia em 2013 com os microdados da RAIS. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, comprovou-se a discriminação na primeira contratação, sendo menor para as mulheres no primeiro emprego (cerca de 12,5%) do que na condição de colaboradoras remanescentes das empresas (por volta de 25%). Em relação à segmentação ocupacional, nota-se efeito negativo sobre as mulheres, indicando que estas estão inseridas em ocupações no setor formal com maiores rendimentos que os homens.

Cirino e Lima (2012) quantificaram a diferença salarial entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Belo Horizonte utilizando dados de 2006 da PNAD. Com o método de decomposição de Oaxaca, encontraram que os rendimentos na região

metropolitana de Belo Horizonte eram superiores aos da região metropolitana de Salvador. Em relação aos grupos ocupacionais, observaram que as ocupações com maiores renda eram as dos militares, estatutários e empregadores. Os resultados referentes aos outros grupos ocupacionais mostraram que os rendimentos dos dirigentes, PCAs e técnicos de nível médio eram superiores, pois ligavam-se ao fato de que estes indivíduos estavam inseridos em ocupações que exigem atividades de maior habilidade, conhecimento específico e qualificação profissional quando comparada com as demais, como exemplo, os vendedores e trabalhadores agrícolas.

Em síntese, como relata Flori (2007) e outros estudiosos já discutidos neste trabalho, quando a determinação dos salários não se baseia em características produtivas, o mercado de trabalho poderia estar gerando a discriminação ou a segmentação. Teoricamente, a diferença salarial pode estar associada à ocupação em que o trabalhador está inserido no mercado, denominada de segmentação da ocupação. Ao invés de ressaltar a educação e a abordagem da oferta de trabalho, como na teoria do Capital Humano, importa-se com o posto do trabalho, local em que a renda do trabalho é gerada. Além disso, percebe-se que, na teoria do mercado dual, o mercado de trabalho possui um papel de gerador de desigualdades salariais, pois se originam das imperfeições do mercado.

Diante disso, este estudo ressalta e tem como foco a ocupação do indivíduo no mercado de trabalho brasileiro como determinante e fonte das diferenças de salários, com recorte geográfico de dois estados distintos do Brasil: Paraná e Bahia. Para mensurar os hiatos salariais entre os trabalhadores, utilizou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder, que está exposta no próximo capítulo.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se a base de dados utilizada para esta dissertação, bem como a operacionalização das variáveis e o modelo econométrico determinado para atingir os objetivos propostos por este trabalho.

#### 3.1 BASE DE DADOS E OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIVÁVEIS

Para a realização deste estudo, foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) para o Brasil e para os estados do Paraná e Bahia, do ano de 2015, por serem os dados mais recentes na ocasião desta pesquisa. A PNAD é uma pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) com periodicidade anual realizada por meio de uma amostra de domicílios que abrange todo o país.

Com base na classificação de ocupações da PNAD (CBO 2002<sup>5</sup> - Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego), as ocupações foram reagrupadas em três grupos ocupacionais, os quais são: o grupo ocupacional 1, relativo aos dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs), que inclui os trabalhadores que lideram, estipulam normas e regras para empresas e de interesse público; o grupo ocupacional 2, que se refere aos técnicos de nível médio e agrupa os empregos que compreendem às profissões técnicas de nível médio; e, por fim, o grupo ocupacional 3, trabalhadores dos serviços e da produção, em que encontram-se os trabalhadores de serviços e serviços administrativos, da produção de bens e serviços industriais e manutenção, vendedores do comércio e agrícolas.

Os grandes grupos ocupacionais divulgados pela CBO 2002 associados ao nível de escolaridade e suas competências são tratados da seguinte forma: grupo 1, como os mais qualificados, o grupo 2, de média qualificação e o grupo 3, compreende os trabalhadores com baixa qualificação.

---

<sup>5</sup> Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002), os grandes grupos são:

GG1: Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresa e gerentes;

GG2: Profissionais das ciências e das artes (PCAs);

GG3: Técnicos de nível médio;

GG4: Trabalhadores de serviços administrativos;

GG5: Trabalhadores dos serviços vendedores do comércio em lojas e mercados;

GG6: Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca;

GG7: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais.

### 3.1.1 Variáveis Utilizadas

As variáveis selecionadas para as estatísticas descritivas, a correção do viés de seleção e a decomposição de salários de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) estão expostas no Quadro 1. Essas variáveis estão sustentadas nas abordagens teóricas explicitadas no capítulo anterior e foram empregadas em uma diversidade de pesquisas como Arbache e De Negri (2002), Flori (2007), Fiuza-Moura (2015) e Gomes (2016).

**Quadro 1** – Variáveis usadas para a determinação e decomposição salarial

Representação	Variável	Descrição
$\ln(W)^6$	Log do salário hora	Logaritmo natural da renda ajustada por horas de trabalho.
AE	Anos de estudo	Nível de escolaridade do trabalhador.
X	Experiência	Idade do indivíduo menos a idade com que começou a trabalhar.
X <sup>2</sup>	Experiência ao quadrado	Variável experiência elevada ao quadrado.
F	Setor formal	1 se o indivíduo atuar no mercado formal, 0 caso contrário.
G	Gênero	1 se for mulher, 0 caso contrário.
B	Cor	1 se for branco, 0 caso contrário.
SET <sub>i</sub>	Setor Econômico	Agrícola - 1 se for trabalhar no agrícola, zero 0 contrário; Comércio - 1 se for trabalhar no comércio, 0 caso contrário; Serviços - 1 se for trabalhar no setor de serviços, 0 caso contrário; Indústria - 1 se for trabalhar na indústria, 0 caso contrário.
UF <sub>i</sub>	Unidade Federativa	<i>Dummies</i> para cada Unidade Federativa correspondente à sua região.
	Grupo ocupacional	Grupo 1 (Dirigentes e PCAs) - 1 se pertence ao grupo 1, 0 caso contrário; Grupo 2 (Técnicos de nível médio) - 1 se pertence ao grupo 2, 0 caso contrário; Grupo 3 (Trabalhadores dos serviços e da produção) - 1 se pertence ao grupo 3, 0 caso contrário.
OUTRD	Outra renda	Outra renda que o trabalhador apresenta além do salário.
CONJ	Cônjuge	1 se o indivíduo for considerado cônjuge, 0 caso contrário.
CHEF	Chefe	1 se o indivíduo for considerado chefe da família, 0 caso contrário.
F0_5	Filhos de 0 a 5 anos	Quantidade de filhos que o indivíduo apresenta de 0 a 5 anos.
F6_13	Filhos de 6 a 13 anos	Quantidade de filhos que o indivíduo apresenta de 6 a 13 anos.

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir da PNAD 2015.

### 3.2 EQUAÇÕES MINCERIANAS

Os salários foram estimados por meio da equação *Log-lin* (semilogarítmica)

<sup>6</sup> Nesta dissertação, salário e rendimento serão utilizados como sinônimos.

desenvolvida por Mincer (1974). O modelo introduz variáveis produtivas (capital humano) como determinante do salário. A equação minceriana (*Log-lin*) é utilizada em trabalhos que têm por objetivo mensurar o retorno dos salários dadas as características produtivas e não produtivas dos indivíduos, como exemplo, indivíduos com diferentes ocupações, raça ou gênero (MINCER, 1974).

$$\text{Ln}(W_i) = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + Z'_i \gamma \quad (1)$$

Esta pesquisa utilizou a equação de Mincer para mensurar os salários dos grupos: grupo ocupacional 1 (dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs)), grupo ocupacional 2 (técnicos de nível médio) e grupo ocupacional 3 (trabalhadores dos serviços e da produção), no Brasil, Paraná e Bahia, para o ano de 2015.

Onde  $\text{Ln}(W_i)$  representa o logaritmo natural da renda ajustada por horas de trabalho, sendo  $S_i$  a variável que representa o nível de escolaridade do trabalhador, a variável  $X_i$  simboliza a *proxy* da experiência, a qual é gerada a partir da idade do indivíduo menos a idade com que este começou a trabalhar, e  $X_i^2$  corresponde à experiência ao quadrado, tais variáveis pertencentes à equação original de Mincer. A variável experiência ao quadrado ( $X_i^2$ ) foi inserida para obter o efeito convexo desta variável com o rendimento do trabalho, mostrando que os níveis salariais são maiores no começo da vida de trabalho e que, com o tempo, passa a decrescer — continua crescendo, mas a taxas decrescentes.  $Z'_i$  refere-se ao vetor de características pessoais do indivíduo e dos segmentos do mercado de trabalho,  $\gamma$  é o vetor dos coeficientes de cada característica e, por fim,  $\beta_i$  é o vetor dos coeficientes a serem estimados.

Partindo da equação (1), as equações funcionais podem ser reescritas como:

$$\text{Ln}(W_i) = \beta_0 + \beta_1 AE_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 G_i + \beta_5 B_i + \beta_6 F_i + \beta_7 SET_i + \beta_8 URB_i + \beta_9 UF_i + \beta_{10} GO_i + \mu_i \quad (2)$$

Nesta etapa da pesquisa considerou-se as pessoas que fazem parte da população ocupada com idade igual ou superior aos 14 anos. Assim,  $\text{Ln}(W_i)$  corresponde ao logaritmo natural do rendimento ajustado pelas horas trabalhadas por um determinado grupo ocupacional e gênero. A variável  $AE_i$  diz respeito à escolaridade,  $X_i$  e  $X_i^2$  simbolizam as variáveis experiência e experiência ao quadrado, nessa ordem. Utilizou-se uma variável

binária  $G_i$ , indicando o gênero feminino,  $B_i$  correspondente à cor, separando brancos e não brancos (pardos e negros); os indígenas, amarelos e sem declaração foram retirados da amostra por apresentarem baixa representatividade. Aplicou-se a variável binária  $F_i$  para representar o setor formal e acrescentou-se o vetor  $SET_i$  indicando os setores da economia, que são comércio, construção, indústria — incluindo a indústria de transformação e outras atividades industriais —, o setor agrícola, que incluiu a agropecuária, extrativo vegetal, caça e pesca. O setor de serviços agrupou as categorias de alojamento e alimentação, transporte, armazenagem e comunicação, administração pública, educação, saúde e serviço social, serviços domésticos, outros serviços coletivos, sociais e pessoais, sendo este setor o omitido para a comparação com os demais setores. Tem-se ainda a variável  $URB_i$ , a qual representa a zona urbana ou rural e o vetor  $UF_i$  representa as macrorregiões do Brasil, Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte, onde a região Nordeste é o grupo em desvantagem e foi omitida; por último, tem-se  $\mu_i$ , que representa o termo de erro aleatório.

No intuito de analisar as ocupações e a sua influência na determinação do salário, criou-se o vetor  $GO_i$  indicando o grupo ocupacional: grupo ocupacional 1 para os dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs), grupo ocupacional 2 para os técnicos de nível médio e o grupo ocupacional 3 para trabalhadores dos serviços e da produção, que pertencem ao grupo em desvantagem, sendo assim, omitido.

Dessa forma, as equações mincerianas foram calculadas para os grupos ocupacionais 1, 2 e 3.

Equação minceriana para Grupo Ocupacional i:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 AE_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 G_i + \beta_5 B_i + \beta_6 F_i + \beta_7 SET_i + \beta_8 URB_i + \beta_9 UF_i + \mu_i \quad (3)$$

$$\forall i \in N: 1 \leq i \leq 3$$

Com i representando os grupos de  $i = 1, 2, 3$

$W_i$ , salário hora do trabalhador pertencente ao grupo ocupacional i.

Posteriormente, foram calculadas as equações de determinação de salários para Homens e Mulheres referentes a cada Grupo Ocupacional i.

A equação minceriana para Gênero j foi:

$$\begin{aligned} \ln(W_{ij}) = & \beta_0 + \beta_1 AE_{ij} + \beta_2 X_{ij} + \beta_3 X^2_{ij} + \beta_4 B_{ij} + \beta_5 F_{ij} + \beta_6 SET_{ij} + \beta_7 URB_{ij} + \\ & \beta_8 UF_{ij} + \beta_9 GO_{ij} + \mu_{ij} \end{aligned} \quad (4)$$

$\forall j \in N: j \geq 1$

Com  $j$  representando o gênero, para homem e mulher.

### 3.3 PROCEDIMENTO DE CORREÇÃO DE VIÉS DE SELEÇÃO AMOSTRAL

A literatura referente às equações de determinação de salários faz uma extensão das equações de Mincer, propondo a correção de um possível viés de seleção amostral devido à não observação da oferta de mão de obra. De acordo com Heckman (1979), o viés de seleção amostral pode ocorrer por dois motivos. O primeiro trata-se da autosseleção dos indivíduos e o segundo, das decisões de seleção de amostra pelos pesquisadores. O modelo elaborado por Heckman (1979) corrige o problema de viés de seleção de amostra que a estimação da regressão por *OLS* (*Ordinary Least Squares*) frequentemente apresenta para obter estimadores da equação consistentes e eficientes. Pesquisas como Kassouf (1994), Pereira e Oliveira (2013), Silva (2014) e Fiuza-Moura (2015) adotaram este mecanismo de correção de viés.

Nesta etapa da pesquisa, aplicou-se uma extensão do procedimento de Heckman de duas fases para a correção do viés de seletividade. Para isso, considerou-se a população economicamente ativa, incluindo ocupados e desocupados. Calcula-se uma equação de participação no mercado de trabalho introduzindo variáveis referentes aos atributos pessoais dos indivíduos e os fatores que determinam a participação ou a ausência destes no mercado de trabalho. Através de seus parâmetros estimados, foi calculada a razão inversa de Mills (*IMR- Inverse Mills ratio*). No caso em que a razão inversa de Mills apresente significância, esta deve ser inserida como variável regressora na equação de salários. Para tais cálculos utilizou-se o modelo *Probit*.

O modelo *Probit*, usado para a equação de participação por gênero apresenta uma função de distribuição acumulada normal (FDA) e pode ser estimado de acordo com a seguinte função probabilística:

$$P_i = P(Y = 1|X) = P(y_i > 0) = (Z_i \leq X_i\beta + \epsilon_i) = F(X_i\beta + \epsilon_i) \quad (5)$$

Onde  $P(Y = 1|X)$  corresponde à probabilidade de que um evento ocorra

dadas as variáveis explanatórias  $X_s$  (como anos de estudo, experiência, cor da pele, gênero, entre outras),  $y_i^*$  é uma variável latente não observada,  $Z_i$  é a variável normal padronizada,  $Z \sim N(0, \sigma^2)$ .  $F$  é a FDA normal padrão, sendo representada por:

$$P(Y = 1|X) = F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{X_i\beta + \varepsilon_i} e^{-z^2/2} dz \quad (6)$$

Em que  $P$  representa a probabilidade de que um evento ocorra, ou seja, a probabilidade dos indivíduos ofertarem sua mão de obra.

Para a equação de participação da população economicamente ativa no mercado ocupacional, utilizou-se o modelo *Probit* multinomial. O modelo multinomial (MPN) tem sido muito utilizado em estudos nos quais os dados da variável dependente apresentam uma distribuição multinomial, ou seja, mais de duas categorias, o que reforça a escolha do MPN para este trabalho. Exemplos desse modelo podem ser encontrados em Oliveira, Scorzafave e Pazello (2009), Casari (2012), Imai e Van Dyk (2005), Kropko (2008), Gama e Machado (2014) e Gomes et al. (2015).

Em modelos multinomiais, presume-se que as categorias (variáveis dependentes) tenham uma distribuição multinomial, o que, por sua vez, é uma generalização de uma distribuição binomial. Nesta dissertação, as mesmas variáveis explicativas do *Probit* Binomial serão utilizadas para o *Probit* Multinomial. A variável dependente assumirá quatro categorias, Grupo 0, representado pela oferta de trabalho dos indivíduos não observados (PEA), ou seja, a variável latente, o Grupo 1, pelas ocupações de dirigentes e PCAs, Grupo 2, pelos técnicos de nível médio e Grupo 3, pelos trabalhadores dos serviços e da produção. Formalmente, o modelo pode ser representado como:

$$\begin{aligned} Emp_i &= (Emp_{i1}, \dots, Emp_{ip-1}). \\ Emp_i &= X_i\beta + \varepsilon_i \quad \varepsilon_i \sim N(0, \Sigma), \text{ para } i = 1, \dots, n \end{aligned} \quad (7)$$

Onde  $Emp$  representa a variável dependente, que pode assumir 4 categorias;  $X$  é o vetor das variáveis explicativas,  $\beta$  representa o vetor dos coeficientes e  $\varepsilon$  corresponde ao termo de erro. De outro modo, o modelo pode ser simbolizado como:

$$Pr_{ij} = Y_i(Emp_i = j) = \begin{cases} 0, & \text{se } \max(Emp_i) < 0 \\ j, & \text{se } \max(Emp_i) = Emp_{ij} > 0 \end{cases} \quad \text{para } i = 1, \dots, n \text{ e } j = 1, \dots, p-1 \quad (8)$$

Em que  $j$  é o número de equações que são resolvidas para determinar a probabilidade. Quando  $Y_i$  for igual a 0 corresponde à categoria base. Neste estudo, a categoria base determinada foi o grupo 0 (oferta de trabalho), por ser o grupo que contém as variáveis não observadas e, portanto, podendo comparar as probabilidades dos demais grupos em relação à categoria omitida, bem como sendo possível calcular as probabilidades dos indivíduos não observados estarem ofertando sua mão de obra no mercado.

Com intuito de encontrar o IMR que é aplicado nas equações de determinação de salário de gênero, a equação de participação é estimada por máximo verossimilhança conforme a equação (9):

$$PartTrab = \beta_0 + \beta_1 AE + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 OUTRD + \beta_5 B + \beta_6 UF_i + \beta_7 URB + \beta_8 CONJ + \beta_9 CHE + \beta_{10} F0\_5 + \beta_{11} F6\_13 \quad (9)$$

As variáveis AE, X, X<sup>2</sup>, B, UF<sub>i</sub> e URB são as mesmas apresentadas na equação (2). A variável OUTRD representa outra renda que o trabalhador apresenta não proveniente do salário (como aluguel, juros, doações, poupança ou qualquer outro tipo de renda). A variável *dummy* CONJ foi utilizada para definir indivíduos considerados cônjuges, enquanto CHE é uma variável *dummy* referente aos indivíduos que são considerados chefes de família. A variável binária F0\_5 corresponde à quantidade de filhos que o indivíduo apresenta de 0 a 5 anos, de forma análoga, a variável binária F6\_13, representa a quantidade de filhos de 6 a 13 anos de idade. As variáveis CONJ, CHE, F0\_5, F6\_13 são utilizadas exclusivamente no procedimento de correção de viés de seleção, isto é, são variáveis que influenciam a probabilidade de um indivíduo ofertar ou não seu trabalho.

Após a estimação da equação (9), calcula-se a IMR, a razão inversa de Mills, representada por um  $\lambda$ , uma função monótona decrescente de uma probabilidade, onde  $\phi$  representa uma função de densidade de uma variável normal padrão e  $\Phi$  representa uma função de distribuição de uma variável normal padrão.

$$IMR = \lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} \quad (10)$$

Portanto, a equação de determinação de salário com a variável de correção do viés de seletividade é representada pela equação (11) para os grupos ocupacionais e a equação (12) referente às mincerianas para gênero:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 AE_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 G_i + \beta_5 B_i + \beta_6 F_i + \beta_7 SET_i + \beta_8 URB_i + \beta_9 UF_i + \beta_{10} IMR_i + \mu_i \quad (11)$$

$$\forall i \in N: 1 \leq i \leq 3$$

Com  $i$  representando os grupos ocupacionais de  $i = 1, 2, 3$  e  $j = 1, 2$  simboliza o gênero.

$$\ln(W_{ij}) = \beta_0 + \beta_1 AE_{ij} + \beta_2 X_{ij} + \beta_3 X_{ij}^2 + \beta_4 B_{ij} + \beta_5 F_{ij} + \beta_6 SET_{ij} + \beta_7 URB_{ij} + \beta_8 UF_{ij} + \beta_9 IMR_{ij} + \mu_i \quad (12)$$

$$\forall j \in N: j \geq 1$$

### 3.4 DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS DE OAXACA E BLINDER

Os estudiosos que desenvolveram o método de decomposição de diferenciais de salários foram Ronald Oaxaca e Alan Blinder. A Decomposição salarial de Oaxaca (1973) baseia-se em separar a determinação de salários dos indivíduos em parte explicada pelas características pessoais e, em parte, não explicada, denominada como a *proxy* da discriminação, quando se estuda diferenças de gênero ou cor, ou *proxy* da segmentação no mercado de trabalho, quando analisa diferenças nas ocupações. Esta metodologia é utilizada em vários estudos, como Newell e Reilly (1996), Machin e Puhani (2003), Kunze (2007), Hersen e Souza (2009), Cobb-Clark e Tan (2010), Evarini et al. (2011), Cirino e Lima (2012), Silva (2014), Fiuza Moura (2015), Souza e Gomes (2015), Gomes (2016), entre outros.

Tem-se uma equação minceriana original:

$$\ln(W) = Z' \beta + \mu_i = 1, \dots, n \quad (13)$$

Onde  $\ln(W)$  é o salário hora,  $Z'$  o vetor das características pessoas,  $\beta$  é o vetor de coeficientes e  $\mu_i$  são os termos de erros.

Sendo ( $A$ ) para o grupo em vantagem e ( $B$ ) para o grupo em desvantagem, a diferença salarial do grupo em desvantagem pode ser representada por:

$$G = \frac{\bar{W}_A - \bar{W}_B}{\bar{W}_B} \quad (14)$$

Onde  $G$  significa a diferença do salário hora médio. Sendo assim,  $\bar{W}_A$  é o salário do grupo que se encontra em vantagem e  $\bar{W}_B$  representa o salário do grupo em

desvantagem. Reescrevendo a equação (14), tem-se:

$$G + 1 = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} \quad (15)$$

Utilizando o logaritmo natural na equação (15), tem-se:

$$\ln (G + 1) = \ln (\bar{W}_A) - \ln(\bar{W}_B) \quad (16)$$

$$\ln (\bar{W}_A) = \bar{Z}'_A \beta_A \quad (17)$$

$$\ln (\bar{W}_B) = \bar{Z}'_B \beta_B \quad (18)$$

Onde,  $\bar{Z}'_A$  é o vetor dos valores médios dos regressores do grupo em vantagem e  $\bar{Z}'_B$  o vetor do grupo em desvantagem. Tem-se ainda  $\hat{\beta}_A$  e  $\hat{\beta}_B$ , que representam os vetores dos coeficientes que foram estimados.

Aplicando (17) e (18) na função logarítmica (16), tem-se:

$$\ln (G + 1) = \bar{Z}'_A \beta_A - \bar{Z}'_B \beta_B \quad (19)$$

Como:

$$\Delta Z' = \bar{Z}'_A - \bar{Z}'_B \quad (20)$$

$$\Delta \hat{\beta}' = \hat{\beta}'_A - \hat{\beta}'_B \quad (21)$$

A equação (20) representa a diferença das características entre o grupo em vantagem e o grupo em desvantagem. De forma similar, a expressão (21) fornece-nos a diferença entre os coeficientes dos dois grupos.

Pode-se reescrever a expressão (21) como:

$$\hat{\beta}'_B = \hat{\beta}'_A - \Delta \hat{\beta}' \quad (22)$$

Substituindo a equação (22) em (19), resulta em:

$$\ln (G + 1) = \bar{Z}'_A \beta_A - \bar{Z}'_B (\hat{\beta}'_A - \Delta \hat{\beta}') \quad (23)$$

Colocando o coeficiente do grupo vantagem em evidência, tem-se:

$$\ln (G + 1) = (\bar{Z}'_A - \bar{Z}'_B)\beta_A + Z'_B\Delta\beta \quad (24)$$

Substituindo (20) em (24):

$$\ln (G + 1) = \Delta Z' \beta_A + Z'_B \Delta \beta \quad (25)$$

O primeiro termo ( $\Delta Z' \beta_A$ ) expressa as diferenças que podem ser explicadas devido às características que o grupo em vantagem possui em relação ao grupo em desvantagem; como exemplo, educação, experiência, entre outras. O segundo termo ( $Z'_B \Delta \beta$ ) representa a parte não explicada, a qual demonstra a diferença dos coeficientes que acontece devido aos ganhos salariais dos grupos serem valorados de forma diferente. Geralmente, este último é definido como *proxy* da discriminação ou da segmentação do mercado de trabalho.

Partindo das equações mincerianas para os grupos analisados, tem-se:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ij} + u_i \quad (26)$$

Onde  $Y_i$  representa o logaritmo natural dos rendimentos e  $X_{1i}, \dots, X_{ni}$  as características dos indivíduos que explicam  $Y$ .

Adotando a equação (26) para os grupos em vantagem e desvantagem:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (27)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ij}^L + u_i^L \quad (28)$$

Onde o sobrescrito  $H$  indica *High-wage* (salário alto) do grupo em vantagem e o sobrescrito  $L$  significa *Low-wage* (salário baixo) do grupo em desvantagem. Utilizando os métodos e propriedades econométricos, aplicou-se Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e, posteriormente, foram usados testes para a verificação dos problemas nas regressões (Apêndice A e B).

Subtraindo a equação (28) de (27), obtém-se:

$$\begin{aligned}
(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) &= \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \\
&+ \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)
\end{aligned} \tag{29}$$

O termo  $\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$  mostra o diferencial de rendimentos devido às diferenças de dotações, de forma similar à primeira parte da equação de Oaxaca (1973). O outro termo da equação  $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$  também é semelhante à segunda parte da equação de Oaxaca (1973), a qual corresponde à existência de valorações salariais diferentes para grupos que possuem as mesmas características individuais, isto é, parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de coeficientes.

O termo  $(\beta_0^H - \beta_0^L)$  denominado por Blinder (1973) de *shift-effect*, indica a proporção não explicada do diferencial, ou seja, a diferença salarial em razão do indivíduo estar inserido em um determinado grupo, seja ele em vantagem ou desvantagem.

Sendo assim, considera-se a parte do diferencial devido à discriminação ou segmentação, a soma das parcelas  $\beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$  decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada.

Segundo Gomes (2016), o último termo de interação  $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)$  não apresenta explicação econômica clara e ainda pode minimizar uma provável subestimação ou superestimação das partes explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes.

Assim, para este estudo, seguiu-se a decomposição presente na equação (30)<sup>7</sup>, a qual divide o salário do trabalhador em duas partes: a primeira é a parte explicada referente às diferenças entre as características e aspectos produtivos (dotação – D), e a segunda refere-se à parte não explicada pelas características, dada pela segmentação do posto de trabalho (diferencial ajustado – E). Ou seja, o diferencial salarial dá-se pela ocupação em que o trabalhador está inserido, ou ainda, pela discriminação por gênero (homem e mulher).

<sup>7</sup> Diferencial total (B) = Dotação (D) + Coeficientes (C) + Constante (U)  
Diferencial ajustado (E) = Coeficientes (C) + Constante (U)

$$\underbrace{(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L)}_{\text{Diferencial total (B)}} = \underbrace{\beta_0^H - \beta_0^L}_{\text{Constante (U)}} + \underbrace{\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)}_{\text{Coeficientes (C)}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)}_{\text{Dotação (D)}} \quad (30)$$

Diferencial total (B)
Constante (U)
Coeficientes (C)
Dotação (D)

Diferencial ajustado (E)

A decomposição estudada possibilita o detalhamento das diferenças que são explicadas ou não pelos atributos individuais. Porém, esta metodologia apresenta problema de identificação, isto é, a invariância dos resultados da decomposição devido à escolha das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões mincerianas para determinação de salários. Para corrigir o problema, utiliza-se o processo de normalização exposto por Yun (2003, 2005) no apêndice C.

## **4 DECOMPOSIÇÃO SALARIAL E SEGMENTAÇÃO DAS OCUPAÇÕES NO BRASIL, PARANÁ E BAHIA**

Este capítulo contém as estatísticas descritivas e a decomposição dos salários através do método de Oaxaca-Blinder separadas por grupos ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro, paranaense e baiano para os dados da PNAD de 2015. O objetivo principal é verificar os atributos produtivos e não produtivos que contribuem para as diferenças salariais interocupacionais (entre os grupos ocupacionais) e os que são responsáveis pela discriminação de gênero intra-ocupacional (discriminação dentro dos grupos ocupacionais).

### **4.1 CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS**

Os perfis dos trabalhadores ocupados segundo suas características produtivas e não produtivas para o Brasil e os estados do Paraná e Bahia encontram-se na Tabela 1. Para o Brasil, o grupo ocupacional 1, dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs), que inclui aqueles ocupados que lideram e que estabelecem regras para empresas e ao interesse público, no ano de 2015, apresenta alta experiência e grande qualificação, com cerca de 13 anos de estudo. Em termos salariais, tem elevado rendimento médio mensal (R\$ 4.004,15) e por hora (R\$ 35,38). Caracteriza-se também por ter idade média de 41 anos, em sua maior parte ser branco, mulher, não ser chefe de família, com número médio de 1,95 filhos, ter a maioria integrantes na região urbana e no mercado formal.

O grupo ocupacional 2, que agrega os técnicos de nível médio, tem experiência similar ao grupo ocupacional 1 e qualificação média, com cerca de 12 anos de estudo. Possui remuneração média de R\$ 2.335,27 mensais e R\$ 21,69 por hora. A idade média dos técnicos de nível médio é de 38 anos, a maioria dos trabalhadores é branca, homem, não chefe de família, reside na área urbana e atua no mercado de trabalho formal.

A respeito do grupo em que se encontram os trabalhadores dos serviços e da produção, o grupo ocupacional 3, este apresenta alta experiência, maior que dos grupos ocupacionais 1 e 2, além de 8 anos de escolaridade, o que indica um grupo de trabalhadores de baixa qualificação. Exibe baixo rendimento médio mensal (R\$ 1.260,32) e por hora (apenas R\$ 9,97). O grupo 3 define-se também por ter a idade média de 39 anos, homem, em grande parte ser não branco, chefe de família, morador na região urbana e trabalhar no setor formal, entretanto, nota-se que a informalidade é alta e significativa.

**Tabela 1** – Características do trabalhador ocupado para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015

Variáveis	Grupo 1			Grupo 2			Grupo 3		
	Dirigentes e PCAs			Técnicos de nível médio			Trabalhadores dos serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Horas trab./semana (média)	38,45	40,03	36,76	37,94	39,02	35,97	39,48	40,51	37,09
	(12,95)	(13,14)	(12,09)	(11,34)	(9,62)	(11,27)	(12,28)	(11,50)	(12,93)
Experiência (média)	23,65	23,53	23,70	22,07	22,57	22,15	24,28	24,72	24,67
	(13,31)	(13,97)	(13,01)	(13,17)	(14,38)	(12,28)	(14,91)	(15,29)	(15,01)
Anos de estudo (média)	13,27	13,17	12,78	11,73	11,81	11,14	8,08	8,38	7,16
	(2,92)	(2,91)	(3,32)	(2,56)	(2,73)	(2,50)	(3,95)	(3,84)	(4,24)
Salário mês (média)	4.004,15	4134,39	3.278,16	2.335,27	2.664,05	1.486,10	1.260,32	1.487,96	863,34
	(5.289,11)	(6.283,88)	(6.227,50)	(2.842,39)	(2.982,90)	(1.431,55)	(1.343,56)	(1.223,91)	(944,12)
Salário hora (média)	35,38	25,49	21,47	21,69	16,95	11,21	9,97	9,91	6,21
	(148,77)	(39,60)	(34,33)	(84,70)	(24,59)	(17,71)	(36,86)	(27,97)	(13,75)
Idade (média)	40,65	39,88	40,89	38,36	38,20	38,38	38,92	38,82	39,01
	(12,11)	(12,49)	(11,86)	(12,20)	(12,93)	(11,70)	(13,44)	(13,56)	(13,49)
Branco (%)	66,73	85,91	31,86	55,02	75,48	18,37	42,23	64,36	17,28
	(0,47)	(0,35)	(0,47)	(0,50)	(0,43)	(0,39)	(0,49)	(0,48)	(0,38)
Não branco (%)	33,27	14,09	68,14	44,98	24,52	81,63	57,77	35,64	82,72
	(0,47)	(0,35)	(0,47)	(0,50)	(0,43)	(0,39)	(0,49)	(0,48)	(0,38)
Mulher (%)	53,47	52,5	57,68	43,86	42,34	52,69	39,43	39,62	37,23
	(0,50)	(0,50)	(0,49)	(0,50)	(0,49)	(0,50)	(0,49)	(0,49)	(0,48)
Homem (%)	46,53	47,5	42,32	56,14	57,66	47,31	60,57	60,38	62,77
	(0,50)	(0,50)	(0,49)	(0,50)	(0,49)	(0,50)	(0,49)	(0,49)	(0,48)
Chefe de família (%)	48,76	47,66	48,46	48,21	48,59	47,96	51,06	50,24	55,02
	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)	(0,50)
Número de filhos (média)	1,95	1,91	2,06	1,94	1,89	1,93	2,38	2,33	2,45
	(1,08)	(0,88)	(1,30)	(1,06)	(0,94)	(0,99)	(1,50)	(1,37)	(1,66)
Região urbana (%)	96,09	96,45	94,08	95,06	95,55	92,16	85,35	85,64	76,75
	(0,19)	(0,19)	(0,24)	(0,22)	(0,21)	(0,27)	(0,35)	(0,35)	(0,42)
Região rural (%)	3,91	3,55	5,92	4,94	4,45	7,84	14,65	14,36	23,25
	(0,19)	(0,19)	(0,24)	(0,22)	(0,21)	(0,27)	(0,35)	(0,35)	(0,42)
Formal (%)	76,27	79,34	66,89	74,44	78,66	62,08	57,18	68,39	39,25
	(0,43)	(0,41)	(0,47)	(0,44)	(0,41)	(0,49)	(0,49)	(0,46)	(0,49)
Informal (%)	23,73	20,66	33,11	25,56	21,34	37,92	42,82	31,61	60,75
	(0,43)	(0,41)	(0,47)	(0,44)	(0,41)	(0,49)	(0,50)	(0,46)	(0,49)

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

**Nota 1:** Valores dos desvios padrão foram apresentados entre parênteses.

As semelhanças entre os três grandes grupos ocupacionais estudados encontram-se na idade média, horas trabalhadas na semana, o predomínio no setor formal e na região urbana. A respeito das diferenças, nota-se a elevada desigualdade na distribuição da escolaridade e nos rendimentos, principalmente entre os que lideram (grupo 1) e os que operacionalizam o trabalho (grupo 3). Há grande disparidade entre o percentual da etnia no Brasil. Por exemplo, em 2015, cerca de 67% do grupo 1 é branco, enquanto a maior parte do grupo ocupacional 3 é não branco (57,77%). A participação relativa feminina é maior no grupo ocupacional 1 (53,47%), ao mesmo tempo que o grupo ocupacional 3 caracteriza-se por ser masculino (60,57%). Nota-se também que o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção (Grupo 3) exibe o maior percentual de moradores na zona rural (14,65%) e de trabalhadores que atuam no mercado informal (42,82%).

No tocante ao estado do Paraná, os trabalhadores Dirigentes e PCAs tem 23 anos de experiência e cerca de 13 anos de qualificação (Tabela 1). Em relação ao salário, auferem um rendimento mensal elevado (R\$ 4.134,39) e por hora (R\$ 25,49). Este grupo caracteriza-se por ter idade média de 40 anos, ser mulher, a maior parte não é chefe de família, com número médio de 2 filhos e a maioria dos empregados vive na zona urbana e trabalha no mercado formal.

O grupo de técnicos de nível médio (grupo 2), analisando a unidade da federação do Paraná, possui 23 anos de experiência e 12 anos de qualificação, apontando nível de educação intermediário. O grupo 2 define-se por ter idade média de 38 anos, em grande parte por ser branco, homem não ser chefe de família, mais de 95% dos trabalhadores moram na área urbana e cerca de 79% estão inseridos no mercado de trabalho formal. No que se refere ao salário, apresentam rendimento médio mensal de R\$ 2.664,05 e por hora R\$ 16,95. Dessa forma, tem-se remuneração intermediária quando se comparam os três grupos ocupacionais.

No que se refere ao grupo ocupacional 3, este agrupa os trabalhadores dos serviços e da produção. No Paraná, apresenta 25 anos de experiência e 8 anos de estudo, indicando um grupo de empregados com baixa qualificação. Em termos salariais, possui baixo rendimento mensal (R\$ 1.487,96) e por hora (R\$ 9,91), quando comparado com o grupo dos dirigentes e PCAs (grupo 1) e técnicos de nível médio (grupo 2). O grupo define-se por exibir com idade média de 39 anos, ser homem, a maioria ser chefe de família, habitar na região urbana e trabalhar no setor formal.

As semelhanças encontradas entre os três grupos ocupacionais no Paraná estão na idade média, carga horária trabalhada na semana e também no fato de que a maioria

dos trabalhadores reside na área urbana e atuam no mercado de trabalho formal. No que concerne às diferenças, há elevada desigualdade na distribuição de rendimento entre as ocupações estudadas; para o grupo ocupacional 3, a maioria é chefe de família, situação contrária à dos grupos 1 e 2. Os dados paranaenses se assemelham ao padrão brasileiro para os três grupos ocupacionais em análise.

No que se refere o estado da Bahia, o grupo ocupacional 1, Dirigentes e PCAs, exibe experiência similar ao Brasil como um todo (23,70 anos) e 12,78 anos de estudo. Em termos salariais, os dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs) apresentam rendimento médio mensal (R\$ 3.278,16) e por hora (R\$ 21,47). O ocupado deste grupo é, de forma geral, a maior parte é não branco, mulher, não é chefe de família, com número médio de 2,06 filhos, reside na região urbana e trabalha no mercado formal.

Em referência os técnicos de nível médio, os dados para o estado da Bahia apontam experiência de 22 anos e qualificação média, com cerca de 11 anos de estudo. Os ocupados baianos auferem salários médios mensais de R\$ 1.486,10 mensal e R\$ 11,21 por hora, menores quando comparados com o Brasil. A maioria dos trabalhadores inseridos nesse grupo é não branca, mulher, não chefe de família, situa-se na região urbana e trabalha no mercado formal.

Tendo em consideração o grupo onde se encontram os trabalhadores de serviços e da produção, grupo ocupacional 3, detém experiência similar a média nacional e 7 anos de escolaridade, o que indica um grupo de trabalhadores de baixa qualificação. Possui baixo rendimento médio mensal (R\$ 863,34) e por hora (apenas R\$ 6,21). O grupo 3 define-se também por em grande parte por ser não branco, homem, chefe de família, morar na região urbana e trabalhar no setor informal.

As semelhanças entre os três grandes grupos ocupacionais estudados na Bahia encontram-se na idade, experiência e horas trabalhadas na semana. A respeito das diferenças, nota-se a elevada desigualdade entre a escolaridade e os rendimentos, principalmente entre os que lideram as atividades (grupo 1) e os que as operacionalizam (grupo 3), bem como à informalidade presente no mercado de trabalho (60,75% para o grupo 3). Há grande disparidade entre o percentual da etnia, por exemplo, cerca de 17% do grupo 3 são brancos, enquanto a maior parte do grupo ocupacional 3 é não branca (83%).

Quando se exploram as informações dos estados Paraná e Bahia, tem-se que a quantidade média de horas trabalhadas por semana são desiguais, além das remunerações por mês e hora, as quais são superiores para o estado do Paraná. A maioria dos trabalhadores paranaenses é branca (86% são dirigentes e PCAs, por exemplo) enquanto os baianos

apresentam maioria de empregados não brancos (83% de trabalhadores no grupo ocupacional 3). Apesar da formalidade ser relevante nos dois estados e para os três grupos ocupacionais, o estado da Bahia possui informalidade superior à do Paraná, especialmente para o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção que apresentam um percentual de cerca de 61%.

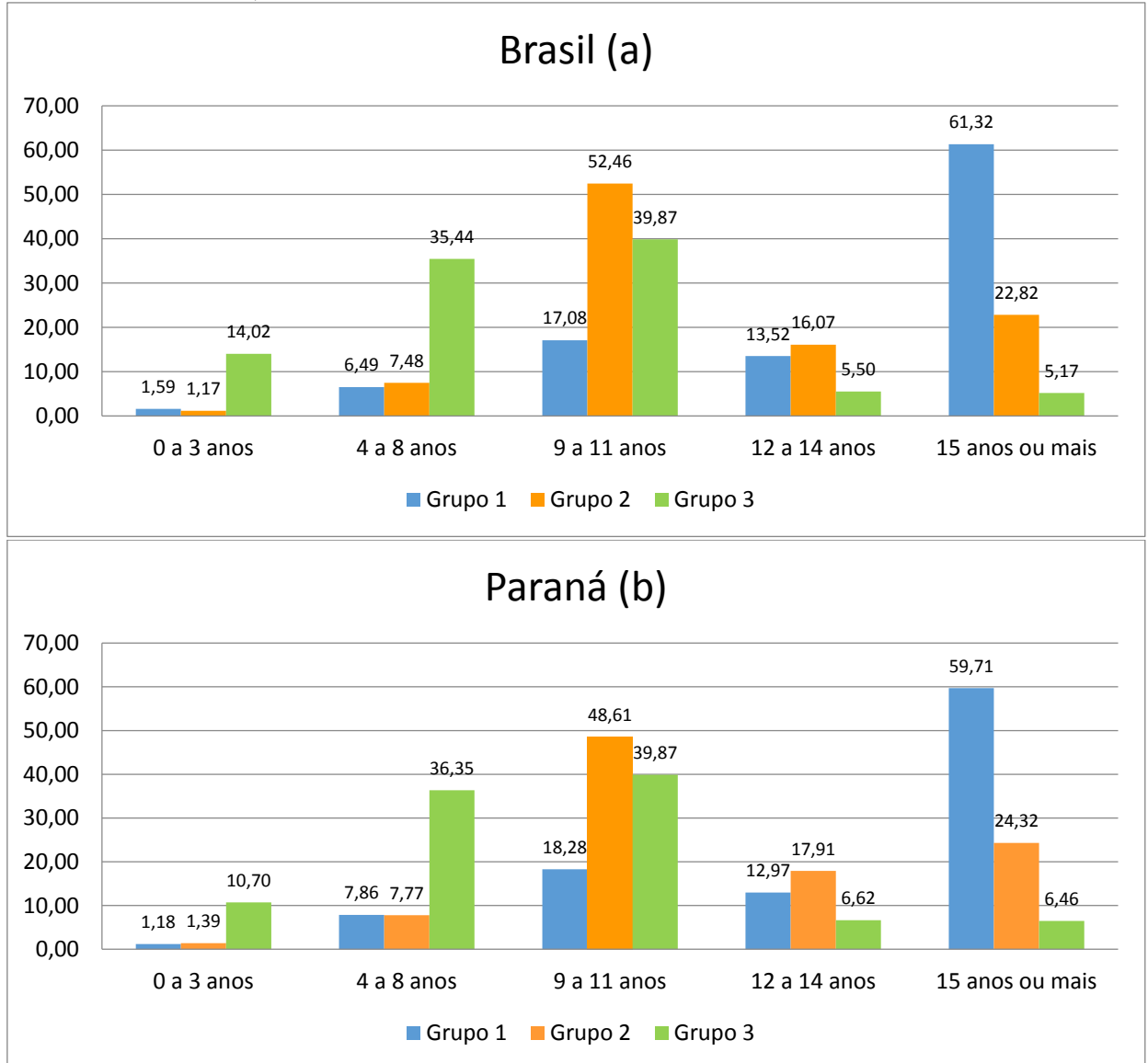
Em relação ao recorte dos três grupos ocupacionais, nota-se um padrão nas características verificadas, tanto para o Brasil quanto para os estados do Paraná e da Bahia. Os dirigentes e PCAs recebem os maiores salários, a maioria dos trabalhadores é branca e mulher, não é chefe de família, reside na área urbana e trabalha no setor formal do mercado. Os técnicos de nível médio auferem rendimentos inferiores aos dos pertencentes ao grupo ocupacional 1, a maioria dos empregados é branca, embora o percentual seja menor, homem (exceto na Bahia), não chefe de família, mora na área urbana e atua no setor formal. Por fim, o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção é caracterizado pelos menores salários, maior participação de trabalhadores brancos no Paraná e não brancos na Bahia, homem, chefe de família e, embora a maioria resida na área urbana, a área rural apresenta maior percentual e presença significativa do setor informal.

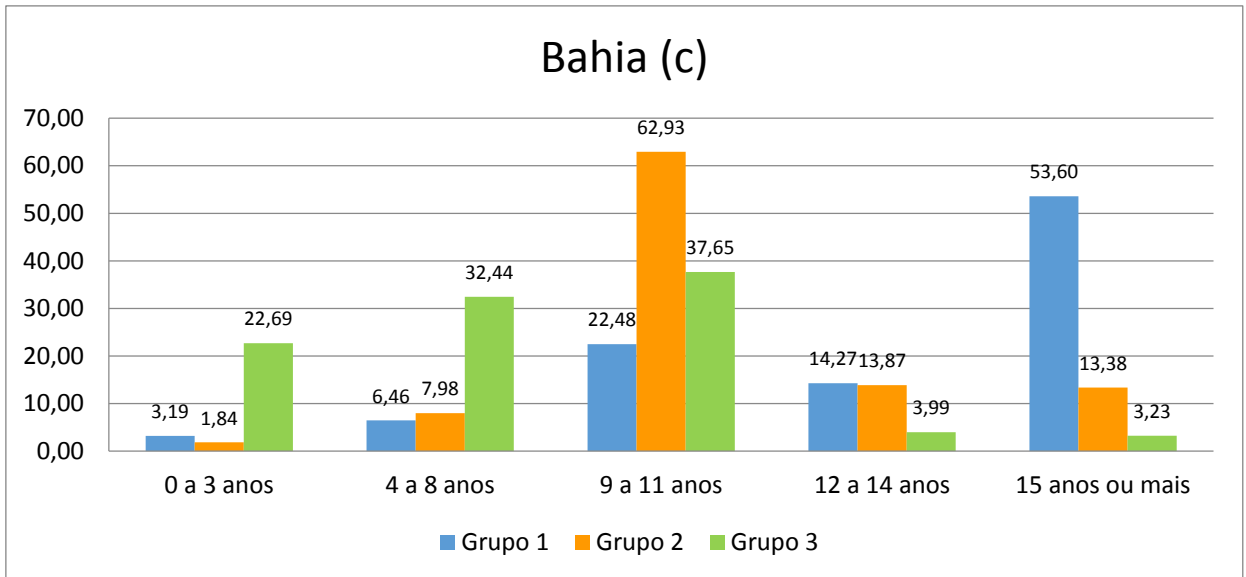
O Gráfico 1 expõe a participação dos grupos ocupacionais de acordo com os anos de estudo e a Tabela 2 mostra o salário-hora dos grupos ocupacionais de acordo com a qualificação para o ano de 2015 para o Brasil, como também dos estados da federação Paraná e Bahia. Para o Brasil, constata-se que aproximadamente 89% dos trabalhadores que estão inseridos no grupo ocupacional 3 (Gráfico 1a), ou seja, ocupações ligadas à produção de 0 até 11 anos de estudo, recebem salário hora médio de R\$ 8,50. Os dados confirmam que trabalhadores com baixos níveis de escolaridade trabalham em atividades mais precárias, resultados semelhantes encontrados na pesquisa de Arbache e De Negri (2002) e Flori (2007) para dados do país.

Percebe-se ainda que cerca de 25% dos integrantes do grupo ocupacional 1 (Dirigentes e PCAs) apresentam de 0 até 11 anos de escolaridade, ganham salário hora médio de R\$ 15,62, já os que possuem mais de 12 anos de estudo, aproximadamente 75%, auferem um salário hora médio de R\$ 34,19. Importante notar que trabalhadores que detêm a mesma qualificação apresentam retornos salariais diferenciados de acordo com o grupo em que estão inseridos. Como exemplo, trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo, se Dirigentes e PCAs, recebem salário hora médio de R\$ 45,29, se técnicos de nível médio, auferem média/hora salarial de R\$ 38,45 e, se trabalhadores dos serviços e operacionais, ganham salário hora médio de R\$ 23,12. Os dados geram indicativos das diferenças salariais decorrentes dos grupos ocupacionais e, dessa maneira, este assunto precisa ser explorado mais

especificamente.

**Gráfico 1** – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com os anos de estudo para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015





**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

A respeito dos resultados para o estado do Paraná, cerca de 87% dos trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) de 0 a 11 anos de estudo (Gráfico 1b) auferem salário hora médio de R\$ 8,80. Os dados paranaenses mostram também que 27% dos trabalhadores do grupo ocupacional 1 possuem até 11 anos de escolaridade e recebem salário hora de R\$ 16,44, enquanto os que possuem qualificação superior (mais de 12 anos de estudo), cerca de 73%, ganham salário médio de R\$ 23,17 (Tabela 2). Assim como para o Brasil, as informações do estado paranaense indicam um comportamento da segmentação ocupacional, quando trabalhadores inseridos no mesmo grupo apresentam salários dessemelhantes, como o caso do indivíduo que exibe maior qualificação (15 anos de estudo ou mais): se for trabalhador Dirigente ou PCAs, ganha salário hora médio de R\$ 30,59, como técnico do nível médio, recebe salário hora médio de R\$ 24,58 e, por fim, como trabalhador do serviço e da produção, auferem média salarial/hora de R\$ 19,20.

Em relação aos dados do mercado de trabalho da Bahia, 93% dos trabalhadores do grupo ocupacional 3, que possuem até 11 anos de estudo (Gráfico 1c), ganham salário médio/hora de R\$ 5,79, participação superior ao do Brasil e a menor remuneração entre os dois estados e o país. Observa-se que 32% dos ocupados Dirigentes e PCAs têm baixa qualificação (de 0 a 11 anos de escolaridade) e ganham salário hora de R\$ 11,10, no mesmo momento que indivíduos ocupados com alta escolaridade (mais de 12 anos de estudo), aproximadamente 68%, auferem salário hora médio de R\$ 19,95 (Tabela 2). Um trabalhador que possui mais de 15 anos de estudo, inserido no grupo ocupacional 1, auferem salário hora de R\$ 28,05; como técnico de nível médio, recebe salário hora de R\$ 16,29 e um trabalhador do serviço e da produção ganha média salarial/hora de R\$ 10,88.

**Tabela 2** – Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com os anos de estudo para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015

Salário hora (média) (R\$)									
Faixa de estudo	Grupo 1 Dirigentes e PCAs			Grupo 2 Técnicos de nível médio			Grupo 3 Trabalhadores dos serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
0 a 3 anos	12,18	11,10	6,74	15,14	24,20	3,70	6,79	8,52	4,83
4 a 8 anos	15,01	18,89	9,10	13,08	9,77	8,16	8,65	8,76	5,74
9 a 11 anos	19,66	19,34	17,46	15,80	13,29	9,71	10,00	9,12	6,81
12 a 14 anos	23,09	15,74	11,85	22,07	19,28	15,85	14,19	14,32	8,34
15 anos ou mais	45,29	30,59	28,05	38,45	24,58	16,29	23,12	19,20	10,88
Média geral	23,05	19,13	14,64	20,91	18,22	10,74	12,55	11,98	7,32

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

As informações descritivas sinalizam que o mercado de trabalho é segmentado e há um hiato salarial provocado pela ocupação exercida pelo trabalhador. Constata-se também que na Bahia a segmentação ocupacional é maior comparada ao estado do Paraná, do que emerge o estudo mais profundo sobre esses estados.

Em relação ao gênero, o Gráfico 2 retrata a participação de homens e mulheres para os grupos ocupacionais e exibe os salários hora médio para o Brasil, Paraná e Bahia em 2015. Tendo em vista os dados do grupo 3 para o Brasil, trabalhadores de serviços e produção agregam a maioria dos trabalhadores; aproximadamente 46% são homens, os quais auferem um salário hora médio de R\$ 10,56, enquanto uma mulher na mesma ocupação recebe R\$ 9,08. O grupo ocupacional 1 é o único que apresenta predominância feminina, cerca de 8%. Para esse grupo, os homens recebem salário hora médio de R\$ 42,91 enquanto a mulher ganha R\$ 28,89, de forma semelhante ao grupo 2, R\$ 23,17 para o homem e R\$ 19,79 para a mulher (Gráfico 2a).

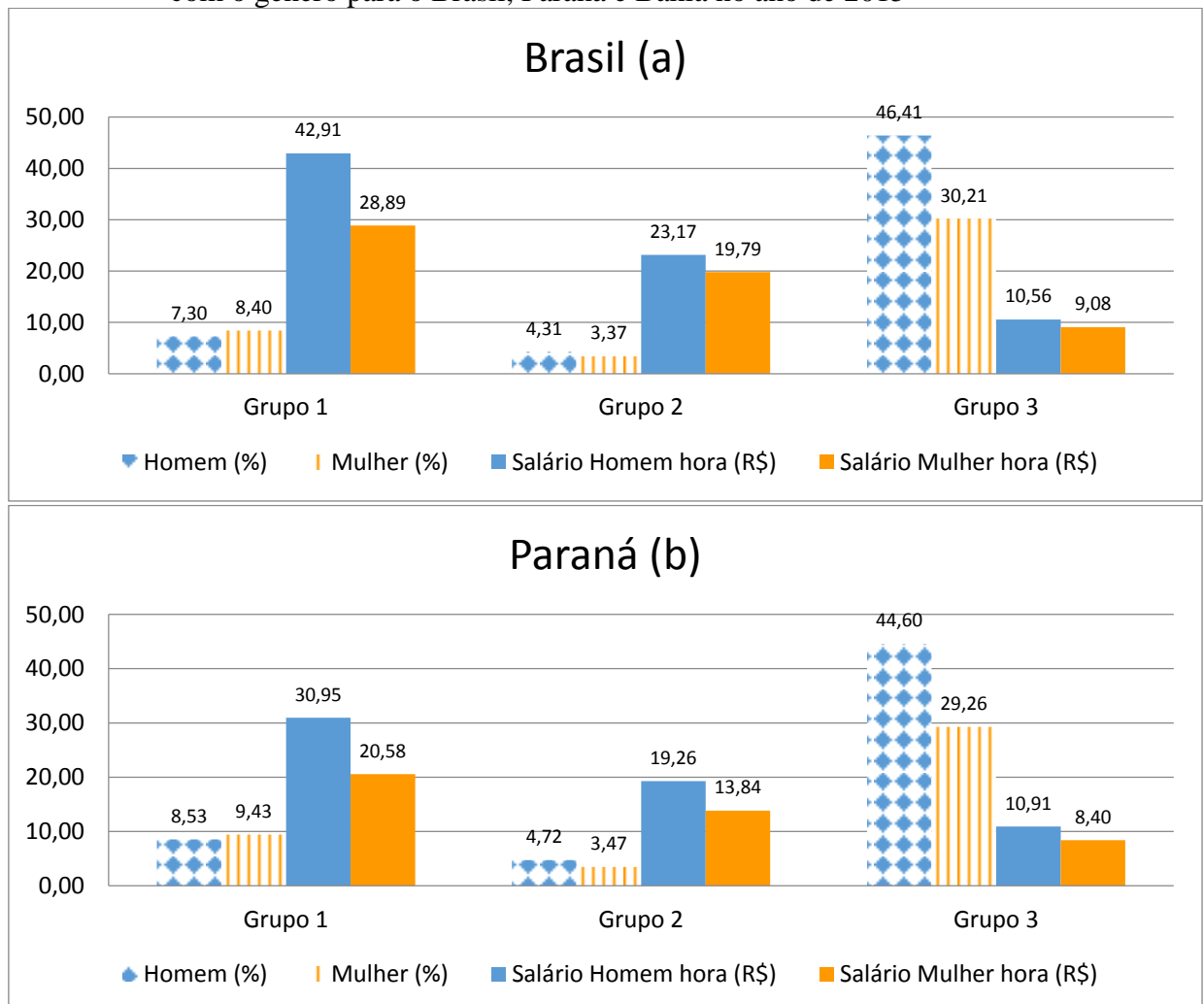
A respeito dos dados do Paraná (Gráfico 2b), a participação feminina é maior apenas no grupo dos Dirigentes e PCAs (9,43%), embora o percentual não seja elevado, assim como os dados brasileiros. As mulheres pertencentes a este grupo ganham salário hora de R\$ 20,58, ao mesmo tempo em que o homem auferir R\$ 30,95. Quanto ao grupo no extremo oposto, grupo ocupacional 3, 44,60% são homens recebem R\$ 10,91 e 29,26% são mulheres que ganham R\$8,40.

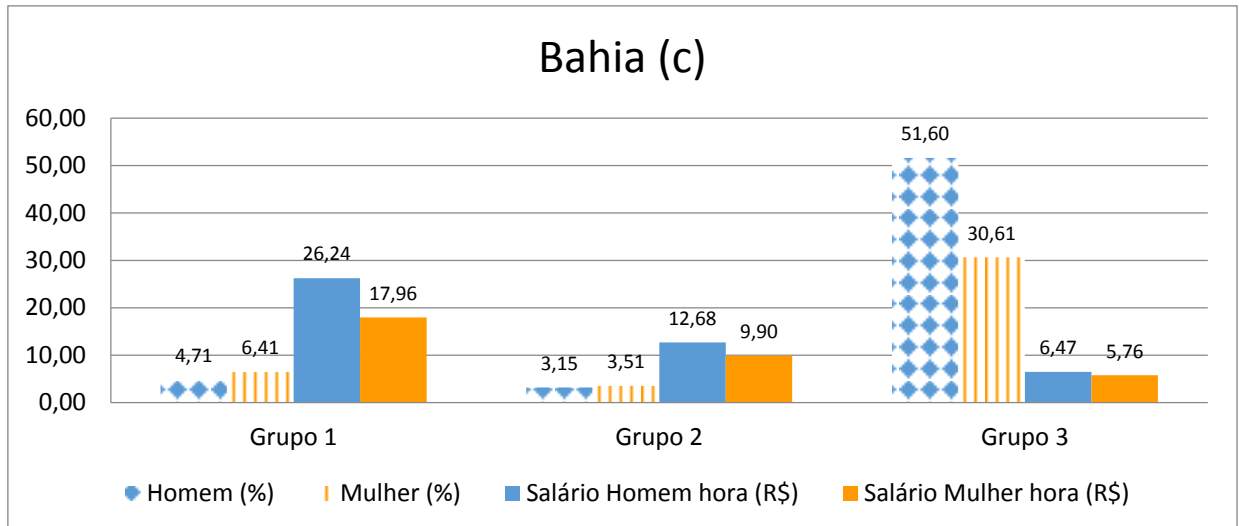
No que se refere aos dados do estado da Bahia, similarmente ao Brasil e Paraná, o grupo 1 apresenta o maior percentual de mulheres com 6,41% com salário hora médio de R\$17,96, contra 4,71% de homens que recebem média salarial hora por R\$ 26,24. Dado o grupo que reúne trabalhadores do serviço e da produção, 51,60% são homens que

auferem salário médio hora R\$ 6,47, enquanto 30,61% são mulheres, as quais ganham média salarial hora de R\$ 5,76 (Gráfico 2c).

As três análises apresentam o mesmo padrão, os grupos ocupacionais 2 e 3 caracterizam-se pela maior participação masculina e o grupo ocupacional 1 com maior participação feminina. As diferenças de salários entre homens e mulheres levam os pesquisadores a investigar a discriminação salarial de forma mais detalhada e, assim, a literatura registra a discriminação de gênero no mercado de trabalho, como em Maia et al. (2015), Carvalho, Neri e Silva (2006), Gomes (2016) e Cacciamali e Hirata (2005). Todavia, não avança na análise dos grupos ocupacionais, particularmente, em recortes estaduais. Percebe-se que a maior discrepância de salários entre homens e mulheres encontra-se no grupo dos Dirigentes e PCAs (grupo 1), sinalizando a existência da discriminação de gênero nas ocupações.

**Gráfico 2** – Participação (%) e salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com o gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015





**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

Nota-se também significativa diferença de salários entre os estados quando se estuda os grupos ocupacionais por sexo: o estado da Bahia apresenta menores diferenças de salários em todos os grupos. A parcela desta diferença que se origina da discriminação de gênero será tratada neste capítulo e no seguinte.

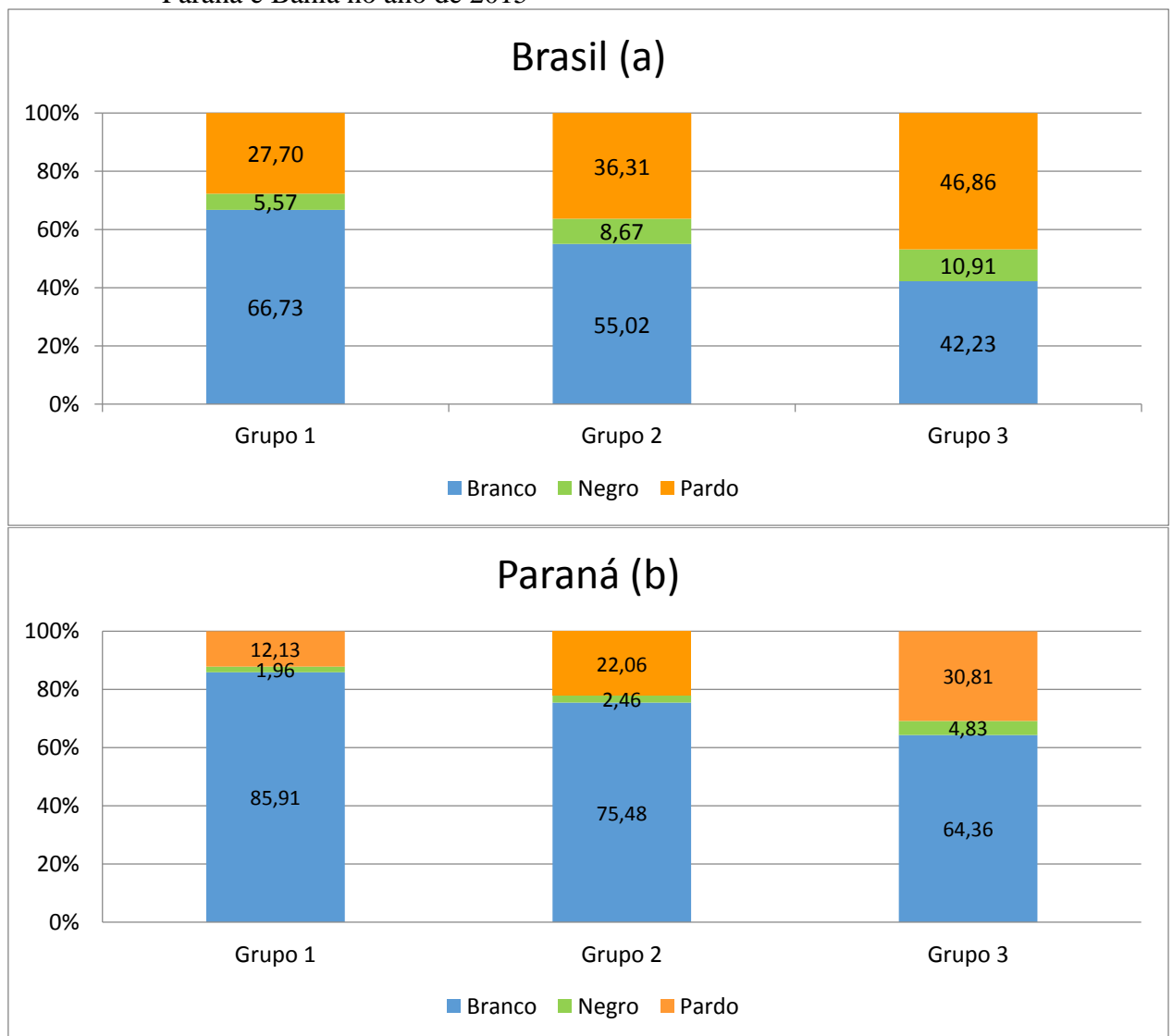
Os dados relacionados à etnia estão demonstrados na Tabela 3 e no Gráfico 3, para o Brasil, Paraná e Bahia. No Brasil, a maioria da participação de trabalhadores nos grupos dos Dirigentes e PCAs é branca, cerca de 67%, técnicos de nível médio comporta aproximadamente 55% da totalidade e, para os trabalhadores dos serviços e operacionais, correspondem a 42%. Além disso, um trabalhador branco inserido no grupo 1 ganha salário hora médio de R\$ 40,41, ao mesmo tempo que um trabalhador negro ou pardo no mesmo posto ganha salários médios de R\$ 29,03 e R\$ 24,75. Similarmente ao grupo 1, esta disparidade por etnia dentro das ocupações ocorre tanto para o grupo 2 quanto para o grupo 3. Resultados semelhantes para o mercado de trabalho em geral podem ser encontrados em Guimarães (2006) e Castro e Lopes (2014).

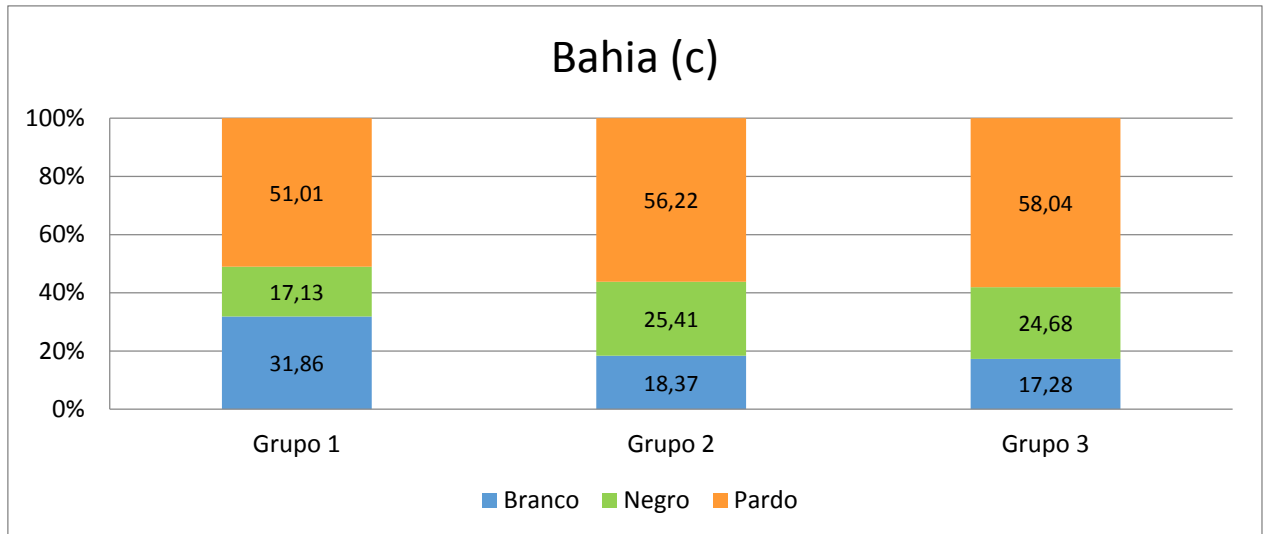
Com respeito ao estado do Paraná, nota-se que a maioria de trabalhadores é branca para todos os grupos ocupacionais, sendo 85,91% para Dirigentes e PCAs, 75,48% dos técnicos de nível médio e 64,36% dos trabalhadores dos serviços e da produção (Gráfico 3b). Observa-se ainda, na Tabela 3, que cerca de 31% dos ocupados do grupo ocupacional 3 declararam-se pardos, enquanto no grupo ocupacional 1, o percentual de pardos é 12%. Um empregado inserido no grupo ocupacional 3, se for branco, recebe salário hora de R\$ 10,87, enquanto negro e pardo auferem salários hora de R\$ 8,12 e R\$ 8,19, nessa ordem.

Em relação aos trabalhadores baianos, a maioria dos três grupos é composta por pardos, 51% no grupo ocupacional 1, 56% no grupo ocupacional 2 e 58% no grupo

ocupacional 3. Tem-se a menor participação de indivíduos brancos nos grupos de técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços e produção, 18,37% e 17,28%, respectivamente (Gráfico 3c). Um Dirigente ou PCAs branco recebe rendimento médio de R\$ 28,10, ao mesmo tempo que um trabalhador inserido na mesma ocupação sendo negro, auferir R\$ 15,94 e pardo R\$ 19,20 (Tabela 3). Isto leva a estudos mais detalhados e ao questionamento da discriminação salarial de raça nas ocupações realizados nesta investigação.

**Gráfico 3** – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com a etnia para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015





**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

**Tabela 3** – Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com a etnia para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015

<b>Salário hora (média) (R\$)</b>									
<b>Etnia</b>	<b>Grupo 1 Dirigentes e PCAs</b>			<b>Grupo 2 Técnicos de nível médio</b>			<b>Grupo 3 Trabalhadores dos Serviços e da produção</b>		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Branco	40,41	26,68	28,10	24,45	17,33	13,22	11,50	10,87	6,38
Negro	29,03	22,31	15,94	18,42	37,72	9,10	9,58	8,12	6,73
Pardo	24,75	17,45	19,20	18,36	13,49	11,52	8,70	8,19	5,93
Média geral	35,38	25,49	21,47	21,69	16,95	11,21	9,97	9,91	6,21

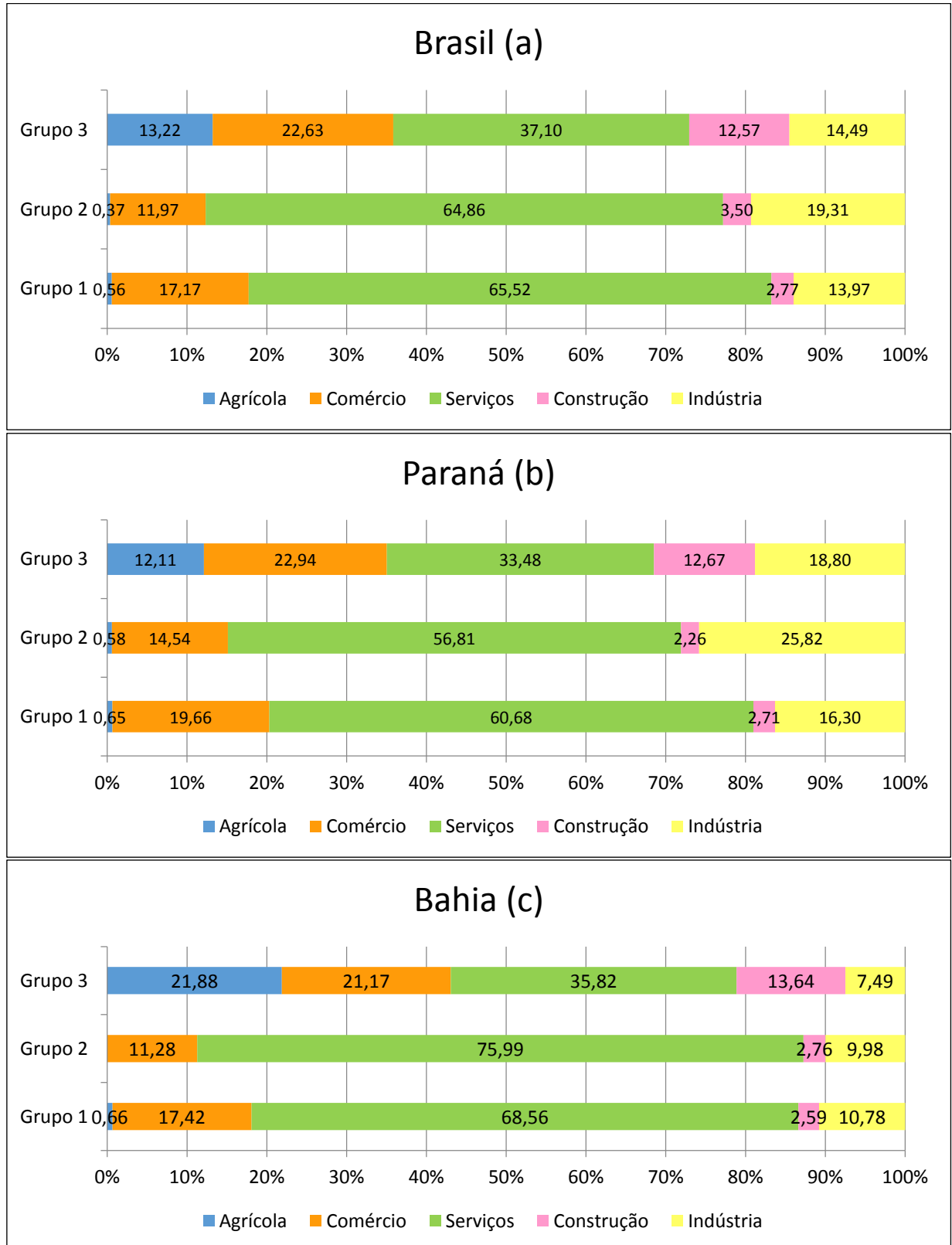
**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

No que tange à distribuição por setor econômico, os dados estão expostos na Tabela 4 e no Gráfico 4. Para os três grupos ocupacionais no Brasil, os setores que mais empregam os trabalhadores são os de serviços e comércio, respectivamente. É importante ressaltar que os setores agrícola e da construção possuem predominância de trabalhos operacionais, representam cerca de 26% de trabalhadores do grupo 3, enquanto do grupo 1 é de aproximadamente de 3%.

Em termos salariais, o setor com melhor remuneração hora para o Brasil é o da construção para as ocupações do grupo 1 e o setor de serviços para os grupos 2 e 3; enquanto o de menor rendimento encontra-se no setor agrícola. Os dados indicam a segmentação ocupacional no mercado de trabalho, pois um trabalhador inserido no grupo 1, Dirigentes e PCAs que trabalha no setor da construção recebe um salário hora médio de R\$ 55,45, mas um trabalhador da construção por estar inserido no grupo ocupacional 3, ganha um

salário hora médio de R\$ 10,20.

**Gráfico 4** – Participação (%) dos grupos ocupacionais de acordo com os setores para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015



**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

**Nota 1:** O grupo ocupacional 2, Técnicos de nível médio, não apresentou valores para o setor agrícola.

**Tabela 4** – Salário hora médio (R\$) dos grupos ocupacionais de acordo com os setores para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015

Salário hora (média) (R\$)									
Setores	Grupo 1 Dirigentes e PCAs			Grupo 2 Técnicos de nível médio			Grupo 3 Trabalhadores dos Serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Agrícola	16,10	18,15	4,37	14,07	7,98		7,52	11,81	4,61
Comércio	23,40	21,91	13,87	17,63	17,48	6,46	9,21	9,81	5,93
Serviços	34,47	24,98	22,96	20,89	18,07	11,36	10,29	9,56	6,39
Construção	55,45	44,16	30,50	17,72	16,87	7,94	10,20	9,93	6,85
Indústria	25,70	24,61	14,59	18,08	14,24	11,98	9,97	9,55	8,01
Média geral	31,84	24,77	20,56	19,82	16,90	10,78	9,63	9,93	6,09

**Fonte:** Elaborado pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

**Nota 1:** O grupo ocupacional 2, Técnicos de nível médio, não apresentou valores para o setor agrícola.

Dados os resultados para o Paraná no Gráfico 4b, observa-se que os setores que apresentam maior participação de trabalhadores ocupados, assim como no Brasil como um todo, são os de serviços e o de comércio, exceto para o grupo de técnicos de nível médio, pois o setor da indústria obteve um percentual superior ao do comércio (cerca de 26%). Para os Dirigentes e PCAs, a melhor remuneração está no setor da construção (salário médio hora de R\$ 44,16), o melhor salário para os técnicos de nível médio se encontra no setor de serviços (salário hora médio R\$ 18,07), que apresenta maior participação, enquanto para o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção, o melhor salário está no setor agrícola (média salarial hora de R\$ 11,81). Um trabalhador ocupado no Paraná no setor da construção, se inserido no grupo ocupacional 1, recebe salário hora médio de R\$ 44,16, caso pertença ao grupo ocupacional 2 ganha média salarial hora de R\$ 16,87 e, se estiver no grupo ocupacional 3, auferirá salário hora de R\$ 9,93 (Tabela 4).

No que se referem aos dados do estado da Bahia, os setores que mais contratam trabalhadores também são os de serviços e comércio, resultados semelhantes ao do Brasil e do Paraná. As melhores remunerações estão nos setores da construção para os Dirigentes e PCAs (salário médio hora de R\$ 30,50) e, para os técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços e da produção, estão na indústria (ganham média salarial hora de R\$ 11,98 e R\$ 8,01, respectivamente).

Um indivíduo ocupado no setor da construção na Bahia, se for Dirigente ou PCAs, auferirá salário médio hora de R\$ 30,50, caso seja técnico de nível médio, ganha média salarial hora de R\$ 7,94 e, por fim, se pertencer aos trabalhadores de serviços e produção, recebe salário hora médio de R\$ 6,85 (Tabela 4).

Os dados indiciam a segmentação ocupacional e a discriminação de gênero dentro dos grupos ocupacionais, no mercado brasileiro, paranaense e baiano. Para confirmar essa hipótese, esta pesquisa estima as equações salariais e efetua a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder nas próximas seções.

#### 4.2 DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

As equações de determinações de salários estimadas para os grupos ocupacionais estão apresentadas na Tabela 5. Estas equações mostram os fatores que influenciam os salários dos trabalhadores ocupados segundo os grupos ocupacionais em que estão alocados, para o Brasil, Paraná e Bahia. Os valores dos coeficientes representam o ganho percentual sobre o salário hora que um trabalhador recebe ao acrescentar uma unidade do aspecto produtivo a ser analisado — para variáveis contínuas — como educação e experiência, ou por pertencer a uma classe — para variáveis categóricas — como cor, gênero, setor ou região. Os testes econométricos realizados para confirmar a robustez do modelo encontram-se no apêndice A e B, e além disso, a correção de viés de seleção amostral das equações foi executada quando foi necessária (Apêndice D).

Analisando o país, os resultados mostram que a qualificação e experiência contribuem para um maior salário, ao mesmo tempo em que mantêm as demais variáveis constantes. Tais resultados estão associados à teoria do Capital Humano, em que anos de estudo e experiência se traduzem em salários maiores, como previamente descritos pioneiramente em Mincer (1958). Além disso, a variável “Experiência2” apresentou sinal negativo, o esperado pela teoria, pois a experiência apresenta retornos marginais decrescentes. Estes resultados são semelhantes para os três grupos ocupacionais analisados.

Os trabalhadores formais obtiveram melhores remunerações independentemente da região ou gênero. A variável binária que simboliza os trabalhadores brancos apresenta ganho salarial, embora note-se diferenças entre os grupos ocupacionais e os recortes, como exemplo, o trabalhador branco Dirigente e PCA (grupo 1) no estado do Paraná recebe 31,05% a mais do que os trabalhadores não brancos, enquanto, para a Bahia, este percentual é de 24,14%. De forma semelhante, um indivíduo situado no grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3), por ser branco e morar no Paraná, recebe 8,94% a mais do que os trabalhadores não brancos.

**Tabela 5** – Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015<sup>8</sup>

Variáveis	Geral			Grupo 1 Dirigentes e PCAs			Grupo 2 Técnicos de nível médio			Grupo 3 Trabalhadores dos serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Anos de estudo	0,0558*	0,0502*	0,0511*	0,1717*	0,1598*	0,1800*	0,1442*	0,1401*	0,1517*	0,0438*	0,0370*	0,0366*
Experiência	0,0223*	0,0255*	0,0198*	0,0326*	0,0303*	0,0308*	0,0364*	0,0371*	0,0417*	0,0235*	0,0292*	0,0206*
Experiência 2	-0,0002*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002	-0,0004*	-0,0004*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0002*
Mulher	-0,2351*	-0,2409*	-0,2318*	-0,3010*	-0,3148*	-0,3299*	-0,2739*	-0,3353*	-0,2198*	-0,2141*	-0,2143*	-0,2011*
Branco	0,1137*	0,1025*	0,0604*	0,2603*	0,3105*	0,2414*	0,2045*	0,1400	0,1054	0,0871*	0,0894*	0,0207
Comércio	-0,1285*	-0,1055*	-0,1551*	-0,1216*	-0,1142*	-0,1646*	-0,0566*	-0,0547	-0,2765*	-0,0977*	-0,0809*	-0,0977*
Agrícola	-0,2235*	-0,1748*	-0,2633*	-0,0147	-0,0511	-0,0934	0,0460	-0,5722*	-- <sup>9</sup>	-0,2349*	-0,1890*	-0,2622*
Indústria	-0,0498*	-0,0770*	0,0027	-0,0655*	-0,1334*	-0,1862*	-0,0508*	-0,1404*	0,0178	-0,0150*	-0,0333	0,0754*
Sul	0,3869*	--	--	0,1086*	--	--	0,3014*	--	--	0,4632*	--	--
Sudeste	0,3869*	--	--	0,1687*	--	--	0,2710*	--	--	0,4277*	--	--
Centro Oeste	0,4223*	--	--	0,1003*	--	--	0,2227*	--	--	0,4940*	--	--
Norte	0,2343*	--	--	0,1407*	--	--	0,1947*	--	--	0,2507*	--	--
Distrito Federal	0,9499*	--	--	124,2860*	--	--	104,7650*	--	--	0,7285*	--	--
Formal	0,2238*	0,1432*	0,3544*	0,3532*	0,3741*	0,2776	0,1070*	0,0143	0,1511	0,2126*	0,1232*	0,3703
Urbana	0,1777*	0,1072*	0,0808*	0,3271*	0,3529*	0,2178	0,2091*	0,0002	0,2075	0,1642*	0,0617*	0,0852*
Grupo 2	-0,2657*	-0,2306*	-0,3518*	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Grupo 3	-0,4525*	-0,4207*	-0,5005*	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Mills	--	--	--	0,3896*	0,5509*	0,2451	0,4537*	0,3431	0,4630	0,0634	0,2254	0,0504
Constante	2,5729*	4,5754*	3,4475*	-0,3792*	-0,2354	-0,2988	-0,3258*	0,4328	-0,4527	108,7090*	255,8580*	136,4520*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

<sup>8</sup> Os valores apresentados na Tabela 5 são os antilogaritmos dos coeficientes  $[(e-1) \times 100]$ , método conhecido como “aproximação de Kennedy” e tem o propósito de apresentar o efeito real dos coeficientes. Para mais detalhes, consultar Van Garderen e Shah (2002). Os testes econométricos realizados para confirmar a robustez do modelo encontram-se no apêndice A.

<sup>9</sup> O setor agrícola não apresentou valores para a regressão do grupo ocupacional 2 no estado da Bahia.

A variável *dummy*, que representa a mulher aponta para perdas salariais, considerando então que a mulher recebe menos que o homem (23,51% a menos que os homens no geral, 30,10%, 27,39% e 21,41% para os grupos ocupacionais 1, 2 e 3, respectivamente). Para o Brasil, a mulher é mais penalizada em relação ao salário quando está inserida no grupo dos Dirigentes e PCAs (Tabela 5).

Em relação aos setores econômicos, em geral, apresentam desvantagem relativamente ao setor de serviços (setor omitido). No que tange às regiões, todas apresentaram ganhos em relação à região omitida para comparação, Nordeste, evidenciando os maiores resultados para o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção. Além disso, os indivíduos que residem na área urbana auferem ganho de 17,77%, em 2015, em relação à área rural, a despeito da ocupação realizada. Analisando os grupos ocupacionais, tem-se que o indivíduo que mora na área urbana tem um ganho de 32,71% se for Dirigente ou PCA, 20,91% se for técnico de nível médio e 16,42% se for trabalhador dos serviços e produção.

Os dados paranaenses revelam que a escolaridade e experiência apresentam ganhos, resultando em um salário maior no Paraná (Tabela 5). Analisando as variáveis citadas anteriormente, os coeficientes são similares para todos os grupos ocupacionais, muito embora o retorno salarial seja mais relevante para o grupo 1, Dirigentes e PCAs.

Os trabalhadores brancos e o mercado formal exibiram perdas comparados aos não brancos e do setor informal. Assim como os resultados do Brasil as mulheres auferem renda menor que os homens em 24,09% no Paraná (para os grupos ocupacionais, os percentuais foram de 31,48% para o grupo 1, 33,53% para o grupo 2 e 21,43% para o grupo 3).

Os setores econômicos tiveram sinais negativos, indicando que o setor de serviços é o que apresenta melhor remuneração no estado. Os moradores da zona urbana apresentam ganhos superiores aos rurais, com destaque ao grupo ocupacional 1 (35,29%). Cabe destacar que os ganhos salariais no Paraná são maiores para determinadas variáveis estudadas (ser branco para o grupo 1) e algumas apresentam retornos salariais inferiores, como a variável anos de estudo para o grupo ocupacional 3.

As informações referentes à Bahia também seguem a mesma tendência do Brasil e do estado do Paraná. Como exemplo, são as variáveis de qualificação e experiência que exibiram retornos positivos, embora os coeficientes apresentem menor magnitude em alguns casos. Nota-se, ainda, que as vantagens salariais são mais expressivas para o grupo de Dirigentes e PCAs do que para as outras ocupações.

Os indivíduos que atuam no mercado formal obtiveram retornos positivos, o

maior sendo o do grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção (cerca de 35%), do mesmo modo que os trabalhadores brancos (Tabela 5). Desses trabalhadores do mercado formal, 32,99%, 21,98% e 20,11% correspondem aos grupos ocupacionais 1, 2 e 3, respectivamente, (Tabela 5), e ainda, a mulher recebe menos que o homem, 23,18%.

No tocante aos setores econômicos, a maioria possui perda sobre o setor de serviços (setor omitido), mas observa-se ganho para a indústria no estado da Bahia no grupo ocupacional 3 (Tabela 5). Além disso, os indivíduos que residem na área urbana auferem ganhos superiores aos rurais mais intensos no grupo 1 e inferiores para os trabalhadores dos serviços e da produção. Cabe destacar, no geral, que os ganhos salariais na Bahia são menores para todas as variáveis estudadas, especialmente para a cor da pele branca (exceto para Dirigentes e PCAs) e escolaridade.

#### 4.3 DECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS E O EFEITO DA SEGMENTAÇÃO PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS

Esta seção apresenta a decomposição dos salários para os grupos ocupacionais no Brasil e nos estados do Paraná e da Bahia em 2015. As diferenças salariais foram explicadas pelas características dos indivíduos, sejam elas as suas características produtivas, como educação e experiência; não produtivas e de posto de trabalho, como cor da pele, setor de atividade e região; e, ainda, uma parcela a qual se refere à *proxy* da segmentação do mercado de trabalho.

De acordo com Oaxaca-Blinder (1973), a parte não explicada se dá pela diferença entre os coeficientes das regressões mincerianas dos grupos ocupacionais 1 (dirigentes e PCAs), 2 (técnicos de nível médio) e 3 (trabalhadores dos serviços e operacionais), quantificando a variação nos salários do grupo em desvantagem ao aplicar os coeficientes do grupo em vantagem nas características dos que estão em desvantagem. Sendo assim, a segmentação ocorre quando indivíduos possuem as mesmas características produtivas, mas são tratados de forma diferenciada devido ao grupo a que pertencem.

A Tabela 6 apresenta a diferença salarial entre os grupos 1, dirigentes e PCAs, e grupo 2, técnicos de nível médio. Os dados mostram elevado peso para o diferencial ocorrido pelos atributos produtivos — cerca de 46% no Brasil. A diferença salarial entre o grupo ocupacional 1 e grupo ocupacional 2 mantém-se devido ao fato de que o mercado de trabalho valoriza mais os fatores produtivos dos trabalhadores que estão inseridos no grupo dos Dirigentes e PCAs do que os empregados técnicos de nível médio. Nota-se também que o

diferencial ajustado (parte não explicada pelas características ou atributos produtivos) é de 0,22, correspondendo a 54%.

Os dados mostram que, das diferenças salariais existentes entre os grupos ocupacionais no Paraná, 40% provém das dotações e cerca de 60% ocorre por conta da segmentação ocupacional, maior percentual das três análises. Em relação à Bahia, 46% da diferença salarial deriva das características produtivas e 54% refere-se à segmentação ocupacional, mais aderente aos dados do Brasil como um todo.

**Tabela 6** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015<sup>10</sup>

Diferença dada por:	Brasil	Paraná	Bahia
Características (A)	0,3378*	0,0229*	0,0625*
Dotação (D)	0,1826*	0,1267*	0,2468*
Coefficientes (C)	0,1551*	-0,1038*	-0,1842*
Constante (U)	0,0620*	0,2936	0,4758
Diferencial total (B = D+C+U)	0,3998*	0,3165*	0,5383*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,2172*	0,1897*	0,2915*
Dotação - % total (D/B)	45,68%*	40,04%*	45,84%*
Segmentação - % total (E/B)	54,32%*	59,96%*	54,16%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Dirigentes e PCAs (grupo1).

No Brasil, para que os salários dos técnicos de nível médio se igualassem aos dos dirigentes e PCAs, aqueles deveriam aumentar 49,15% (Tabela 7). Caso os trabalhadores do grupo 2 tivessem as mesmas características produtivas que os trabalhadores do grupo 1, o salário elevaria em 20,04%. É interessante notar que 14,69% do percentual da dotação provém dos anos de estudo, evidenciando a importância da escolaridade para o entendimento dessas diferenças salariais entre as ocupações. Por outro lado, na ausência da segmentação entre os dois grupos estudados, os salários dos técnicos de nível médio aumentariam em

<sup>10</sup> A expressão usada para encontrar os valores apresentados na tabela foi:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \underbrace{\beta_0^H - \beta_0^L}_{\text{Constante (U)}} + \underbrace{\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)}_{\text{Coeficientes (C)}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)}_{\text{Dotação (D)}}$$

Diferencial total (B)
Diferencial ajustado (E)

24,25%.

Em relação ao Paraná, para que os salários dos técnicos de nível médio (grupo 2) se equiparassem ao dos dirigentes e PCAs, eles deveriam subir 37,23%. Caso os trabalhadores do grupo 2 tivessem as mesmas dotações que os trabalhadores do grupo 1, o salário aumentaria em 13,51%. O efeito da segmentação mostra que, sem a segmentação ocupacional, o salário do grupo 2 aumentaria em 20,89%.

No que se refere à Bahia, para que os salários dos técnicos de nível médio se nivelassem ao dos dirigentes e PCAs, eles deveriam subir 71,31%. A diferença salarial do grupo 2 advém de duas fontes: a primeira, caso os trabalhadores deste grupo tivessem os mesmos atributos produtivos, não produtivos e de postos de trabalho que os trabalhadores do grupo ocupacional 1, o salário aumentaria em 27,99%. A segunda, sem a presença da segmentação ocupacional no mercado baiano, os salários dos técnicos de nível médio deveriam subir em 33,85%.

**Tabela 7** – Impacto percentual (%) no salário entre Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Explicado	20,04*	13,51*	27,99*
Anos de estudo	14,69*	9,19*	27,39*
Experiência	1,91*	0,78	2,07
Experiência 2	-0,80*	-0,09	-0,56
Mulher	-2,86*	-2,90*	-0,82
Formal	0,00	-0,25	1,05**
Branco	1,63*	1,04	2,58
Setorial	-0,25**	0,85	-1,10**
Regional	0,37*	--	--
Urbana	0,28*	0,24	0,64
Segmentação	24,25*	20,89*	33,85*
Diferença total	49,15*	37,23*	71,31*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** \*\*significância  $\alpha=10\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 10%.

**Nota 3:** Grupo em vantagem: Dirigentes e PCAs (grupo 1).

Identifica-se que o efeito da ocupação supera o que provém das características dos trabalhadores em todos os recortes. Destaques: i) para o impacto da segmentação que é maior para o estado da Bahia (33,85%), quando comparado ao Paraná (20,89%) e ao Brasil (24,25%); e ii) o impacto das características dos trabalhadores, como a escolaridade, por exemplo, é superior para os indivíduos que residem no estado da Bahia (cerca de 27%). Ambos contribuem para uma diferença salarial total importante entre esses

grupos de ocupação no estado da Bahia (71,31%).

As ocupações referentes aos grupos 1 e 2, com grande proximidade de qualificação e competência (alta e média escolaridade, competências de liderança e técnicas) têm diferenças salariais menores e a dualidade no mercado de trabalho também é menor, exceto para o estado da Bahia (efeito segmentação foi de 33,85%). Neste caso, as características individuais dos trabalhadores, como a educação, são menos importantes para explicar os hiatos nos salários, exceto para a Bahia, já que a qualificação possui alto impacto percentual (27,39%).

A Tabela 8 mostra os dados da decomposição de Oaxaca-Blinder para os grupos ocupacionais extremos, ou seja, dirigentes e PCAs com maiores salários e alta qualificação, bem como os trabalhadores dos serviços e produção com menor remuneração e baixa escolaridade. Em relação à diferença de salários entre estes dois grupos ocupacionais para o Brasil, 64,26% dá-se pelos fatores observados (como a educação, experiência e outras características pessoais e de inserção no mercado de trabalho). A segmentação, neste caso, explica 35,74% das diferenças salariais entre os dois grupos analisados. A literatura revisada, especialmente Silva (2014), mostrou que 32,02% da diferença total entre os PCAs e as demais ocupações deve-se à parte não explicada pelo vetor de características observáveis.

**Tabela 8** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015.

<b>Diferença dada por:</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Características (A)	1,1308*	1,0787*	1,4520*
Dotação (D)	0,6356*	0,4510*	0,7694*
Coefficientes (C)	0,4952*	0,6277*	0,6827*
Constante (U)	-0,1416*	-0,2721	-0,3579*
Diferencial total (B = D+C+U)	0,9892*	0,8066*	1,0941*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,3536*	0,3556*	0,3247*
Dotação - % total (D/B)	64,26%*	55,91%*	70,32%*
Segmentação - % total (E/B)	35,74%*	44,09%*	29,68%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Dirigentes e PCAs (grupo1).

No estado do Paraná, 56% das diferenças salariais entre os grupos ocupacionais estudados surgem das dotações dos trabalhadores e do mercado; cerca de 44% provém da segmentação ocupacional. Para a Bahia, cerca de 70% das diferenças salariais entre os grupos mencionados derivam das características dos indivíduos e do mercado de

trabalho e 30% da segmentação ocupacional.

**Tabela 9** – Impacto percentual (%) no salário entre Dirigentes e PCAs (grupo 1) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Explicado	88,82*	56,99*	115,84*
Anos de estudo	59,81*	35,82*	97,31*
Experiência	-0,67*	-1,23	-1,00
Experiência 2	1,00*	1,25	0,98
Mulher	-5,41*	-5,07*	-7,89*
Formal	6,45*	3,97*	7,50*
Branco	3,19*	2,10	2,04*
Setorial	1,79*	3,11**	3,50
Regional	1,73*	--	--
Urbana	2,95*	2,37**	2,38
Segmentação	42,41*	42,70*	38,37*
Diferença total	168,90*	124,03*	198,65*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** \*\*significância  $\alpha=10\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 10%.

**Nota 3:** Grupo em vantagem: Dirigentes e PCAs (grupo1).

Os dados estaduais manifestam o padrão brasileiro: a diferença salarial entre ocupações tão disparees em competências, liderança versus execução de atividades, são esclarecidas em sua maior parte pelas dotações do trabalhador e menos pelas características dos postos de trabalho. Na Bahia esse achado é mais intenso do que no Paraná.

No tocante à análise de impacto percentual para o Brasil, esta investigação traz a seguinte evidência: para que o salário do grupo ocupacional 3 se igualasse ao dos dirigentes e PCAs, precisaria aumentar em 168,90% (Tabela 9). Na hipótese de que os trabalhadores dos serviços e produção possuíssem as mesmas características produtivas que o grupo ocupacional 1, o salário subiria em 88,82%. Ressalta-se a alta contribuição da escolaridade nessa análise (cerca de 60%). Sem a segmentação ocupacional, os salários dos trabalhadores de serviços e cargos operacionais deveria subir em 42,41%.

Com respeito aos estados estudados, no Paraná, se os trabalhadores dos serviços e da produção (grupo ocupacional 3) possuíssem as mesmas dotações que o grupo ocupacional 1 (dirigentes e PCAs), o salário dos ocupados do grupo 3 aumentaria em 56,99%. Nesta análise, verifica-se que a relevância da educação corresponde a 36% na diferença salarial. Na Bahia, se os trabalhadores dos serviços e da produção possuíssem os mesmos atributos produtivos que o grupo ocupacional 1, o salário dos ocupados do grupo 3 teria que subir 115,84%. Assim, a educação tem um impacto de 97,31% nos salários dos trabalhadores

do grupo 3. O impacto da segmentação está secundarizado na comparação desses grupos ocupacionais. E, por fim, ainda se sabe que, para que o salário do grupo ocupacional 3 se iguale ao dos dirigentes e PCAs, precisaria aumentar em 198,65% (Tabela 9).

Em suma, verifica-se a intensa desigualdade salarial quando a comparação é feita em grupos com diferenças significativas de qualidade, sendo maior no estado da Bahia. O efeito da segmentação é menor, e os atributos dos indivíduos geram impactos significativos sobre os salários dos grupos em análise, especialmente a educação, pois corresponde a um impacto de aproximadamente 60% para o Brasil, 36% e 97% para o Paraná e Bahia, respectivamente. Isso demonstra a fragilidade das dotações dos trabalhadores que ocupam as profissões dos serviços e da produção, para as quais necessitam ser direcionadas ações mais propositivas.

Quando as desigualdades de salário entre os grupos ocupacionais são maiores, o efeito da segmentação também o é. Este efeito, combinado com as dotações pessoais dos trabalhadores, explicam as diferenças nos salários. Portanto, os dois fatores concorrem para a existência desse hiato salarial entre as ocupações. Outrossim, deve-se ressaltar o papel da dualidade do mercado de trabalho.

A Tabela 10 reúne os resultados da decomposição salarial para os grupos de técnicos de nível médio (grupo 2) e trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3). Quando se trata da diferença salarial, 59,56% decorrem dos fatores explicados pelas variáveis selecionadas para o ano de 2015. Apresenta, ainda, o maior diferencial ajustado para as três análises (coeficiente de 0,24) e a segmentação explica os 40,44% do hiato salarial entre as ocupações analisadas. Ou seja, os empregados com atributos pessoais e de mercado semelhantes recebem salários diferentes em virtude do grupo ocupacional a que pertence.

Quando se trata da diferença salarial entre esses grupos no Paraná (Tabela 10), 72,76% dessas diferenças decorrem das características produtivas e outras dotações, e a segmentação corresponde a 27,24%. No estado da Bahia, 80,32% dessas diferenças derivam das características produtivas e 19,68% da segmentação ocupacional. A segmentação entre essas ocupações tem o menor poder de explicação do hiato salarial nos estados estudados; por outro lado, o perfil dos trabalhadores esclarecem enormemente as diferenças salariais entre os grupos.

Para que o salário dos trabalhadores dos serviços e da produção se nivelasse ao dos técnicos de nível médio no Brasil, o primeiro deveria aumentar em 80,29% (Tabela 11). Desde que os indivíduos pertencentes ao grupo 3 detivessem as mesmas características produtivas que os integrantes do grupo ocupacional 2, o salário cresceria 42,06% (a variável

anos de estudo corresponde a 32,55%). Na ausência da segmentação ocupacional, os salários dos trabalhadores dos serviços e da produção aumentariam em 26,91%, isto é, pelo fato do trabalhador estar na ocupação de serviços e da produção, ele recebe 26,91% a menos que o técnico de nível médio.

**Tabela 10** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre os Técnicos de nível médio (grupo 2) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

Diferença dada por:	Brasil	Paraná	Bahia
Características (A)	0,7930*	1,0558*	0,6272*
Dotação (D)	0,3510*	0,3566*	0,3777*
Coefficientes (C)	0,4420*	0,6992*	0,2495*
Constante (U)	-0,2036*	-0,5656*	-0,1570
Diferencial total (B = D+C+U)	0,5894*	0,4902*	0,4702*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,2383*	0,1335*	0,0926
Dotação - % total (D/B)	59,56%*	72,76%*	80,32%*
Segmentação - % total (E/B)	40,44%*	27,24%*	19,68%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Técnicos de nível médio (grupo 2).

**Tabela 11** – Impacto percentual (%) no salário entre Técnicos de nível médio (grupo 2) e Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	Brasil	Paraná	Bahia
Explicado	42,06*	42,85*	45,89*
Anos de estudo	32,55*	22,58*	38,76*
Experiência	-1,66*	-1,45	0,23
Experiência 2	0,84	1,34	0,97
Mulher	-1,76*	-1,93*	-3,06*
Formal	2,05*	0,12	2,68*
Branco	0,95*	-0,09	0,05
Setorial	0,58	10,70*	4,88*
Regional	1,65*	--	--
Urbana	1,70*	-0,20	0,19
Segmentação	26,91*	14,29*	9,70
Diferença total	80,29*	63,26*	60,04*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Técnicos de nível médio (grupo 2).

Em referência ao Paraná, para que o salário dos trabalhadores do grupo ocupacional 3 se igualasse ao do grupo ocupacional 2, o salário do grupo 3 deveria aumentar em 63,26%. Se os trabalhadores pertencentes ao grupo 3 apresentassem os mesmos fatores produtivos e de mercado que os trabalhadores do grupo ocupacional 2, o salário do grupo em

desvantagem (grupo 3) sofreria um incremento de 42,85%. Sem a segmentação no mercado de trabalho, os salários dos trabalhadores dos serviços e da produção subiriam em 14,29%.

Para que o salário dos trabalhadores do grupo ocupacional 3 se equiparasse ao do grupo ocupacional 2, o rendimento deveria aumentar em 60,04% na Bahia. No caso de que os indivíduos pertencentes ao grupo 3 detivessem as mesmas características produtivas que os integrantes do grupo ocupacional 2, o salário do grupo em desvantagem deveria crescer 45,89%. Nada se pode afirmar sobre o efeito da segmentação nesse estado, pois os dados não foram significativos.

Nesta comparação, técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços e da produção, a segmentação é superior para o país, mas é evidente o impacto da escolaridade sobre as diferenças salariais, aproximadamente 33% para o Brasil, 23% e 39% para o estado do Paraná e Bahia, nessa ordem.

**Tabela 12** – Tabela síntese: impacto percentual (%) na diferença salarial entre grupos ocupacionais no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	Grupo 1 x Grupo 2 Dirigentes e PCAs x Técnicos de nível médio			Grupo 1 x Grupo 3 Dirigentes e PCAs x Trabalhadores dos serviços e da produção			Grupo 2 X Grupo 3 Técnicos de nível médio x Trabalhadores dos serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Explicado	20,04*	13,51*	27,99*	88,82*	56,99*	115,84*	42,06*	42,85*	45,89*
Anos de estudo	14,69*	9,19*	27,39*	59,81*	35,82*	97,31*	32,55*	22,58*	38,76*
Segmentação	24,25*	20,89*	33,85*	42,41*	42,70*	38,37*	26,91*	14,29*	9,7
Diferença total	49,15*	37,23*	71,31*	168,90*	124,03*	198,65*	80,29*	63,26*	60,04*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

Em suma, os dados estão sintetizados na Tabela 12. As maiores diferenças salariais estão centradas no estudo dos grupos extremos, Dirigentes e PCAs (grupo ocupacional 1) e trabalhadores dos serviços e da produção (grupo ocupacional 3); os menores hiatos estão entre os grupos 1 e 2 (entre dirigentes e PCAs, e trabalhadores de nível médio). Quando as diferenças de salários são muito grandes, como no primeiro caso, o efeito das dotações é superior ao da segmentação em si. Como exemplo, no Brasil a escolaridade apresenta impacto percentual de 59,81% enquanto a segmentação foi de aproximadamente 42%. As menores dessemelhanças salariais se encontram entre os grupos 1 e 2, com o menor efeito segmentação.

As diferenças salariais promovidas entre os grupos ocupacionais de nível médio e baixo são também grandes, mas a dualidade presente no mercado de trabalho é a mais

baixa, de forma geral, nos recortes examinados. As características pessoais, especificamente a educação, são significativas como fonte de desigualdade salarial nessas ocupações.

O papel da ocupação nas diferenças salariais mostra exatamente o quanto o trabalhador deixa de auferir renda devido ao fato de estar inserido em determinada ocupação ou grupo ocupacional, efetivando a segmentação presente no mercado de trabalho. A segmentação é maior quando se analisam os dirigentes e PCAs e trabalhadores dos serviços e da produção (maior no Paraná, com 42,70%, Tabela 9), seguido do estudo dos dirigentes e PCAs contra os técnicos de nível médio (33,85% no estado da Bahia, Tabela 7) e, por fim, os técnicos de nível médio com os trabalhadores dos serviços e da produção (26,91% para o Brasil, Tabela 11).

Como descrito na seção 4.1, homens e mulheres que pertencem ao mesmo grupo ocupacional apresentam diferenças de salários, no entanto, não havia controles das variáveis selecionadas. As próximas seções têm como propósito mensurar as parcelas das diferenças de rendimento que decorrem particularmente das características dos trabalhadores e da discriminação de gênero em cada grupo de ocupações.

#### 4.4 DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS GRUPOS OCUPACIONAIS POR GÊNERO

A Tabela 13 mostra as informações sobre os determinantes salariais dos grupos ocupacionais por gênero para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia em 2015. Como anteriormente visto na metodologia anteriormente, a variável que representa a razão inversa de Mills, que corrige o viés de seleção amostral, foi inserida no modelo como uma variável regressora quando significativa (Apêndice D). Os coeficientes indicam o ganho percentual sobre o salário hora que um trabalhador auferir ao aumentar uma unidade do aspecto analisado, para variáveis contínuas (experiência) ou por pertencerem a uma classe (ocupação, cor, gênero).

A escolaridade e experiência possui uma relação positiva com os rendimentos, de modo que o maior nível de qualificação e experiência levam a maiores retornos de salários, fatos comprovados pela teoria do Capital Humano (BECKER, 1962; BECKER; CHISWICK 1966; MINCER, 1958 e 1974; SHULTZ 1961). De modo geral, verifica-se que a mulher é mais escolarizada que o homem em todas as análises estudadas, contudo os homens são melhor remunerados independentemente do setor em que estão empregados, da região onde residem ou da ocupação exercida.

O trabalhador branco também apresentou ganho (em comparação aos não

brancos), independente do grupo ocupacional a que pertence, gênero ou estado onde reside. Os coeficientes relacionados ao fato do indivíduo ser branco tem maior impacto no grupo dos Dirigentes e PCAs, especialmente para o Brasil.

Em relação aos setores econômicos, o setor de serviços (variável omitida) é o que paga melhor salário tanto para a análise brasileira, quanto para os estados do Paraná e da Bahia, isto é, os demais setores remuneraram menos os trabalhadores quando comparados ao setor omitido. Na análise por regiões, todas apresentaram ganhos percentuais em relação à região Nordeste (região omitida), com destaque para o Distrito Federal, onde esses ganhos são mais acentuados, principalmente para o grupo ocupacional 1 (dirigentes e PCAs), cerca de 142% para mulheres e 107% para os homens (o grupo 2, 109% e 97% para mulheres e homens respectivamente e, grupo 3, 78% e 69% para mulheres e homens nesta ordem).

O fato do indivíduo trabalhar no setor formal da economia garante vantagem salarial ao seu rendimento (Tabela 13). As maiores diferenças salariais encontradas estão no grupo ocupacional 1 para os homens no estado no Paraná (39,25%) e no grupo ocupacional 3 para as mulheres na Bahia (39,86%). Se o trabalhador morar na área urbana, auferir rendimento superior ao empregado que residir na zona rural e o destaque ficou para a mulher que vive na área urbana da Bahia, com ganho de 29,19%, contra 6,32% do homem.

**Tabela 13** – Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais por gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015<sup>11</sup> (continua)

Variáveis	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil		Paraná		Bahia	
	Geral	Geral	Geral	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Anos de estudo	0,0572*	0,0533*	0,0542*	0,0615*	0,0525*	0,0550*	0,0423*	0,0641*	0,0483*
Experiência	0,0274*	0,0343*	0,0267*	0,0237*	0,0254*	0,0304*	0,0234*	0,0229*	0,0286*
Experiência 2	-0,0003*	-0,0005*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*
Mulher	-0,2543*	-0,2732*	-0,2557*	--	--	--	--	--	--
Branco	0,1141*	0,1099*	0,0538*	0,1240*	0,1044*	0,1253*	0,0806*	0,0805*	0,0331
Comércio	-0,1240*	-0,1077*	-0,1465*	-0,1189*	-0,1188*	-0,1099*	-0,1047*	-0,1489*	-0,1441*
Agrícola <sup>12</sup>	-0,2255*	-0,1970*	-0,2650*	-0,2418*	-0,2160*	-0,1082	-0,2126*	-0,2057*	-0,2916*
Indústria	-0,0404*	-0,0724*	0,0199	-0,1522*	0,0123	-0,0956*	-0,0634*	-0,1228*	0,0558*
Sul	0,3911*	--	--	0,3797*	0,3889*	--	--	--	--
Sudeste	0,3868*	--	--	0,3738*	0,3760*	--	--	--	--
Centro Oeste	0,4150*	--	--	0,3090*	0,4645*	--	--	--	--
Norte	0,2313*	--	--	0,2270*	0,2190*	--	--	--	--
Distrito Federal	0,9618*	--	--	1,0305*	0,87338	--	--	--	--
Formal	0,2252*	0,1451*	0,3539*	0,2215*	0,2255*	0,1325*	0,1472*	0,3853*	0,3259*
Urbana	0,1918*	0,0892*	0,1328*	0,2625*	0,1596*	0,0859*	0,1155*	0,2919*	0,0632*
Grupo 2	-0,2676*	-0,2246*	-0,3541*	-0,2548*	-0,2832*	-0,2376*	-0,2207*	-0,3064*	-0,4030*
Grupo 3	-0,4564*	-0,4218*	-0,5032*	-0,4412*	-0,4742*	-0,3997*	-0,4463*	-0,4840*	-0,5168*
Mills	0,6660*	1,3376*	0,8445*	0,9222*	-0,2760*	1,0008*	-0,6476*	0,9433*	0,5119
Constante	2,2170*	3,7984*	2,6813*	1,2741*	2,6742*	2,5833*	5,6652*	1,2194*	3,1507*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

<sup>11</sup> Os valores apresentados na Tabela 12 são os antilogaritmos dos coeficientes  $[(ec-1) \times 100]$ , método conhecido como “aproximação de Kennedy” e tem o propósito de apresentar o efeito real dos coeficientes. Para mais detalhes ver Van Garderen e Shah (2002).

Os testes econométricos realizados para confirmar a robustez do modelo encontram-se no apêndice B e a correção do viés de seleção amostral no apêndice D.

<sup>12</sup> O setor da agrícola não apresentou valores para as regressões das mulheres baianas no grupo 1 e 2; mulheres paranaenses do grupo 2 e homens baianos no grupo 2.

**Tabela 13** – Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais por gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015<sup>13</sup> (continuação)

Variáveis	Grupo 1						Grupo 2					
	Brasil		Paraná		Bahia		Brasil		Paraná		Bahia	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Anos de estudo	0,1280*	0,1051*	0,0971*	0,0870*	0,1890*	0,1128*	0,1388*	0,0905*	0,1268*	0,0909*	0,1609*	0,0821*
Experiência	0,0264*	0,0317*	0,0244*	0,0218	0,0281*	0,0342*	0,0259*	0,0316*	0,0358*	0,0161	0,0248*	0,0632*
Experiência 2	-0,0003*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0001	-0,0001*	-0,0003	0,0001*	-0,0003*	-0,0005*	-0,0001	-0,0003	-0,0008*
Mulher	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Branco	0,2100*	0,1960*	0,1948*	0,1741	0,1633*	0,2481*	0,1943*	0,1288*	0,1491	0,1054	0,1121	0,0411
Comércio	-0,1146*	-0,1530*	-0,1126	-0,1399	-0,0455	-0,2711*	-0,0207	-0,1075*	0,0963	-0,1599	-0,2974*	-0,2974*
Agrícola <sup>14</sup>	-0,0849	0,0066	-0,3814*	0,0716	--	-0,2047	-0,0724	0,0193	--	-0,5964*	--	--
Indústria	-0,1842*	0,0475	-0,2224*	-0,0840	-0,1137	-0,2433*	-0,0002	-0,0756*	0,0359	-0,2361*	-0,1751	0,1699
Sul	0,1340*	0,0430*	--	--	--	--	0,1951*	0,3288*	--	--	--	--
Sudeste	0,2049*	0,1171	--	--	--	--	0,2654*	0,2912*	--	--	--	--
Centro Oeste	0,1212*	0,0252	--	--	--	--	0,1207*	0,3014*	--	--	--	--
Norte	0,1611*	0,0709*	--	--	--	--	0,1970*	0,1652*	--	--	--	--
Distrito Federal	1,4217*	1,0655*	--	--	--	--	1,0942*	0,9700*	--	--	--	--
Formal	0,3398*	0,3223*	0,2988*	0,3925*	0,2973*	0,2649*	0,2108*	0,0278	0,2419	-0,1080	0,2801*	0,0541
Urbana	0,3841*	0,3264*	0,1997	0,3632	0,6422*	0,1402	0,2004*	0,2202*	0,0241	-0,0470	0,3271	0,2892
Grupo 2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Grupo 3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Mills	2,3298*	-0,4406	0,3736	-0,7621*	16,9809*	-0,8258*	1,9374*	0,1148	1,2596	-0,8944	3,8086	7,9163
Constante	-0,1676	0,6603*	0,7902	1,4512*	-0,7131*	0,9746*	-0,2756*	0,7659*	0,0792	3,9027*	-0,4748	0,0126

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

<sup>13</sup> Os valores apresentados na Tabela 12 são os antilogaritmos dos coeficientes [(ec-1)x100], método conhecido como “aproximação de Kennedy” e tem o propósito de apresentar o efeito real dos coeficientes. Para mais detalhes ver Van Garderen e Shah (2002).

Os testes econométricos realizados para confirmar a robustez do modelo encontram-se no apêndice B e a correção do viés de seleção amostral no apêndice D.

<sup>14</sup> O setor da agrícola não apresentou valores para as regressões das mulheres baianas no grupo 1 e 2, mulheres paranaenses do grupo 2 e homens baianos no grupo 2.

**Tabela 13** – Determinantes Salariais dos grupos ocupacionais por gênero para o Brasil, Paraná e Bahia no ano de 2015<sup>15</sup> (conclusão)

Variáveis	Grupo 3					
	Brasil		Paraná		Bahia	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Anos de estudo	0,0466*	0,0435*	0,0421*	0,0336*	0,0430*	0,0394*
Experiência	0,0205*	0,0229*	0,0271*	0,0225*	0,0193*	0,0268*
Experiência 2	-0,0003*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*
Mulher	--	--	--	--	--	--
Branco	0,0875*	0,0887*	0,1074*	0,0743*	0,0417	0,0023
Comércio	-0,0858*	-0,0967*	-0,0706*	-0,0770*	-0,1147*	-0,0830*
Agrícola <sup>16</sup>	-0,2568*	-0,2222*	-0,1050*	-0,1983*	-0,2182*	-0,2740*
Indústria	-0,1082*	0,0255*	-0,0335	-0,0332	-0,0346	0,1045*
Sul	0,4756*	0,4471*	--	--	--	--
Sudeste	0,4300*	0,4130*	--	--	--	--
Centro Oeste	0,3880*	0,5362*	--	--	--	--
Norte	0,2526*	0,2383*	--	--	--	--
Distrito Federal	0,7755*	0,6902*	--	--	--	--
Formal	0,1866*	0,2300*	0,0752*	0,1467*	0,3986*	0,3524*
Urbana	0,2275*	0,1495*	0,0536	0,1148*	0,2229*	0,0624
Grupo 2	--	--	--	--	--	--
Grupo 3	--	--	--	--	--	--
Mills	0,4112*	-0,3784*	0,8152*	-0,6626*	0,2868	0,5826
Constante	0,5854*	1,1311*	1,6639*	3,0188*	0,5957*	1,1178*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

<sup>15</sup> Os valores apresentados na Tabela 12 são os antilogaritmos dos coeficientes  $[(e^c)-1] \times 100$ , método conhecido como “aproximação de Kennedy” e tem o propósito de apresentar o efeito real dos coeficientes. Para mais detalhes ver Van Garderen e Shah (2002).

Os testes econométricos realizados para confirmar a robustez do modelo encontram-se no apêndice B e a correção do viés de seleção amostral no apêndice D.

<sup>16</sup> O setor da agrícola não apresentou valores para as regressões das mulheres baianas no grupo 1 e 2, mulheres paranaenses do grupo 2 e homens baianos no grupo 2.

Em resumo, os dados encontrados salientam que os atributos produtivos e não produtivos dos homens, independentemente do estado onde residem, são contratados com salários superiores às características (produtivas e não produtivas) das mulheres. Nota-se, no geral, que os retornos salariais na Bahia e no Paraná são menores para as variáveis selecionadas quando comparadas com o Brasil, especialmente para a cor da pele branca e a região de moradia urbana. No entanto, se o trabalhador estiver no setor formal, seus retornos serão maiores que os apontados na pesquisa para o Brasil e o estado do Paraná.

#### 4.5 DECOMPOSIÇÃO DOS SALÁRIOS PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS SEGUNDO O GÊNERO

Esta seção apresenta a decomposição dos salários para os grupos ocupacionais por gênero no Brasil e nos estados do Paraná e da Bahia no ano de 2015. Assim como a análise da segmentação ocupacional, as diferenças dos salários foram explicadas por duas partes, uma pelos atributos dos trabalhadores (como cor, região e características produtivas) e a outra, neste caso, pela discriminação de gênero, isto é, quando homens e mulheres apresentam os mesmos atributos produtivos, embora sejam tratados diferentemente pelo mercado de trabalho. As interpretações tiveram como base os trabalhos de Blinder (1973), Jann (2008), Pereira e Oliveira (2013) e Gomes (2016).

A parte explicada refere-se ao aumento médio ou redução nos salários das mulheres caso elas apresentassem os mesmos atributos que os homens. A parte que diz respeito à discriminação de gênero advém da diferença dos coeficientes das regressões de determinação dos salários (mincerianas) dos homens e das mulheres, a qual mensura a variação no salário feminino ao aplicar os coeficientes masculinos nos atributos das mulheres. A literatura sobre a discriminação salarial é extensa como se pode ver no capítulo 2, todavia, esta pesquisa avança nos estudos intra-ocupacionais por gênero.

A Tabela 14 expõe a diferença salarial por gênero referente ao grupo ocupacional 1 (dirigentes e PCAs)<sup>17</sup>, evidenciando, assim, que o mercado preza mais as características masculinas do que as femininas. No Brasil, o diferencial ajustado, o qual corresponde à parte não explicada pelos atributos produtivos, é de 0,36, referindo-se a, aproximadamente, 150%. Em relação à dotação, observa-se que o coeficiente é negativo e significativo (-0,12), cerca de -50% das desigualdades salariais, o que revela a acentuada

---

<sup>17</sup> Em todas as análises, o setor agrícola não apresentou valores para as regressões das mulheres no grupo 1 e 2, e homens baianos no grupo 2 para o estado da Bahia, e dessa forma, este setor foi retirado para efetuar o cálculo de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder.

discriminação de gênero em um grupo de ocupações definido como de liderança, dirigentes e gerentes, no mercado de trabalho no país. Dados semelhantes para o gênero de forma geral são encontrados em trabalhos como de Silva (2014), Maia et al. (2015) e Fiuza-Moura (2015).

As informações dos estados mostram que as mulheres são mais qualificadas que os homens, assim como na análise do Brasil. No Paraná, este percentual é de -32% , mas o destaque é para o estado da Bahia com -114%. Os diferenciais ajustados (parte não explicada) são superiores ao do país (0,35 no Paraná e 0,38 na Bahia) e correspondem a, aproximadamente, 132% e 214% de discriminação no Paraná e na Bahia, respectivamente.

**Tabela 14** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial por gênero no grupo dos dirigentes e PCAs (grupo 1) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

<b>Diferença dada por:</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Características (A)	0,0750*	0,0652*	-1,0794*
Dotação (D)	-0,1189*	-0,0863*	-0,2019*
Coefficientes (C)	0,1939*	0,1514*	-0,8776*
Constante (U)	0,1649*	0,2024	1,2565*
Diferencial total (B = D+C+U)	0,2399*	0,2676*	0,1771*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,3588*	0,3539*	0,3790*
Dotação - % total (D/B)	-49,56%*	-32,24%*	-113,99%*
Discriminação - % total (E/B)	149,56%*	132,24%*	213,99%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

Esta investigação ainda mostra os efeitos salariais provocados pela discriminação de gênero nessas ocupações (grupo 1). Para que os salários das mulheres se igualassem aos dos homens no Brasil, nessas ocupações, deveriam aumentar em 27,11% (Tabela 15). Caso as trabalhadoras do grupo ocupacional 1 apresentassem as mesmas características que os homens, o salário médio das mulheres reduziria em -11,21% porque as mulheres têm as características observadas melhores do que as dos homens. Em relação à discriminação de gênero, é evidente o impacto no salário das mulheres caso seus atributos fossem valorados de forma semelhante aos dos homens, sendo assim, seus salários deveriam aumentar em 43,16%. Constata-se que, embora o grupo apresente uma maior participação de força de trabalho feminina (8,40%), conforme descrito na seção 4.1, a discriminação salarial é alta e significativa.

Quanto aos dados dos estados, caso as trabalhadoras exibissem as mesmas dotações que os homens, seus salários deveriam cair em -8,27% e -18,28%, no Paraná e na Bahia, nessa ordem. Na ausência da discriminação, as mulheres desse grupo receberiam

42,46% e 46,08% a mais, no Paraná e na Bahia, respectivamente. O estado da Bahia destaca-se como o mais discriminador (46,08%) e com menor diferença salarial de gênero entre as ocupações de Dirigentes e PCAs. Observa-se também que, caso a mulher possuísse a mesma escolaridade que o homem, seu salário deveria reduzir em -16,51% no estado Bahia, o maior percentual para as três análises. A diferença salarial do grupo de alta qualificação (dirigentes e PCAs) é superior para o Paraná, embora a discriminação contra a mulher seja maior no estado da Bahia.

**Tabela 15** – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de dirigentes e PCAs (grupo 1) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
<b>Explicado</b>	-11,21*	-8,27*	-18,28*
Anos de estudo	-10,99*	-8,02	-16,51*
Experiência	9,88*	6,01	16,44*
Experiência 2	-5,51*	-2,95	-9,13
Formal	0,13	0,22	-1,34
Branco	0,20	0,33	-0,14
Setorial	-1,58*	-3,17	-7,90*
Regional	0,28*	--	--
Urbana	0,35*	0,77	0,36
<b>Discriminação</b>	43,16*	42,46*	46,08*
<b>Diferença total</b>	27,11*	30,68*	19,37*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

A Tabela 16 mostra os dados da decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres para os Técnicos de nível médio. Em relação à diferença salarial por gênero no Brasil, cerca de -44,49% dá-se pelos fatores produtivos (como experiência, escolaridade e outros atributos pessoais e de inserção no mercado de trabalho), o percentual apresenta valor negativo, pois a mulher possui maior qualificação que o homem. O diferencial ajustado (parte não explicada) tem como coeficiente 0,34. Em termos percentuais, a discriminação por gênero é de 144,49% nesse grupo de ocupações.

De forma semelhante, no estado do Paraná, -1,32% correspondem às dotações pessoais, apresenta esse valor negativo pois a mulher tem mais anos de estudo do que o homem, além disso, é o menor percentual dos recortes estudados. A parte não explicada (discriminação) tem coeficiente de 0,33, correspondendo a 101%. Para o estado da Bahia, -312% correspondem às características produtivas dos trabalhadores, mostrando o maior percentual para as três análises, demonstrando a diferença educacional entre homens e

mulheres no estado. O diferencial ajustado corresponde a 0,33, resultando em uma discriminação de gênero de 412% (Tabela 16).

**Tabela 16** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial por gênero no grupo dos Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

<b>Diferença dada por:</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Características (A)	-0,3693*	-0,704*	-0,2629*
Dotação (D)	-0,1050*	-0,004	-0,2496
Coeficientes (C)	-0,2643*	-0,700*	-0,0133*
Constante (U)	0,6053*	1,026	0,3430
Diferencial total (B = D+C+U)	0,2360*	0,321*	0,0800*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,3410*	0,326*	0,3296*
Dotação - % total (D/B)	-44,49%*	-1,32%*	-311,78%*
Discriminação - % total (E/B)	144,49%*	101,32%*	411,78%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

Os dados de impactos percentuais estão expostos na Tabela 17. Assim, para que o salário médio das mulheres se equiparasse ao dos homens no Brasil, precisaria aumentar em 26,62%. Desse modo, desde que as mulheres possuíssem os mesmos atributos produtivos que os homens, seus salários necessitariam diminuir em -9,97%, já que as trabalhadoras exibem mais anos de estudo. Além disso, se as mulheres tivessem os mesmos anos de estudo do que os homens, seus salários se reduziriam em 4,09%, confirmando que a mulher possui maior qualificação que o homem. Na ausência da discriminação de gênero, os salários das mulheres deveriam subir em 40,64%.

No caso paranaense, o efeito da diferença total dos salários de homens e mulheres é superior ao do Brasil (37,92%). Se não houvesse a discriminação de gênero no Paraná, a trabalhadora deste grupo ocupacional receberia 38,51% a mais.

Em relação à Bahia, se a mulher apresentasse a mesma escolaridade que o homem, seu salário reduziriam em -7,30. A mulher baiana inserida nessas ocupações técnicas de nível médio tem melhor educação do que o país como um todo. Na ausência da discriminação de gênero na Bahia, a mulher inserida neste grupo deveria receber 39,05% a mais. O efeito explicado pelas características pessoais não foi significativo nessa análise.

Percebe-se menores percentuais discriminatórios para o Brasil entre indivíduos pertencentes a este grupo que reúne os empregos técnicos e de nível médio quando comparados com os dirigentes e PCAs (grupo que agrega profissionais com grandes rendimentos e alta qualificação). Com relação às três análises para os técnicos de nível médio,

o maior hiato salarial está no estado do Paraná (37,92%) enquanto o Brasil é o maior discriminador (40,64%), seguido do estado da Bahia (30,05%) e do Paraná (38,51%).

**Tabela 17** – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de Técnicos de nível médio (grupo 2) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
<b>Explicado</b>	-9,97*	-0,42	-22,09
Anos de estudo	-4,09*	-4,04	-7,30*
Experiência	4,81*	8,97	3,58
Experiência 2	-2,83*	-3,28	-4,05
Formal	0,02	0,39	0,08
Branco	0,06	-0,35	-0,19
Setorial	-2,99*	-8,01*	-2,87
Regional	1,15*	--	--
Urbana	0,56*	-0,07	1,51
<b>Discriminação</b>	40,64*	38,51*	39,05**
<b>Diferença total</b>	26,62*	37,92*	8,33

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** \*\*significância  $\alpha=10\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 10%.

**Nota 3:** Grupo em vantagem: Homem.

**Tabela 18** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial de gênero no grupo dos Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

<b>Diferença dada por:</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Características (A)	0,0120*	0,0502*	0,1024*
Dotação (D)	-0,0997*	-0,0851	-0,2089*
Coefficientes (C)	0,1117*	0,1353*	0,3113*
Constante (U)	0,1209*	0,1311	-0,0036
Diferencial total (B = D+C+U)	0,1329*	0,1814*	0,0988*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,2326*	0,2665*	0,3077*
Dotação - % total (D/B)	-75,01%*	-46,92%*	-211,53%*
Discriminação - % total (E/B)	175,01%*	146,92%*	311,53%*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

Para o grupo ocupacional 3, trabalhadores dos serviços e da produção, os dados referentes à decomposição salarial por gênero encontram-se na Tabela 18. As informações referentes ao Brasil mostram que o percentual relativo às características produtivas é extremamente alto (-75,01%), apresentando ainda diferencial ajustado (parte não explicada) de 0,23. Isto é, corresponde à discriminação de gênero de 175,01%. Com relação ao Paraná, a dotação refere-se à -46,92%, menor que a do país como um todo, enquanto que o da Bahia é de -211,53%. A parte não explicada (discriminação) representa 147% no Paraná e

312% na Bahia.

Analisando os impactos percentuais da Tabela 19, observa-se que, para igualar o salário brasileiro das mulheres aos dos homens, ele deveria subir 14,21%, menor percentual entre os três grupos analisados. Se as trabalhadoras apresentassem as mesmas características produtivas que os homens, seus salários reduziriam em -9,49%, já que as mulheres são mais escolarizadas, como visto na literatura anteriormente, confirmando os resultados com outras pesquisas. Caso não houvesse discriminação de gênero, os salários das mulheres deveriam aumentar em 26,19%.

No Paraná, a discriminação foi de 30,53%, o que significa dizer que, pelo fato de ser mulher, a trabalhadora recebe 30,53% a menos que um homem, no caso da Bahia, este percentual é de 36,03%. Como nas análises anteriores, as mulheres de ambos estados são mais qualificadas que os homens. Dessa forma, para que seus rendimentos se nivelassem, estes deveriam diminuir (-18,86% na Bahia). Para este grupo, a mulher é mais discriminada no estado da Bahia (36,03%), pois, mesmo se possuísse a mesma escolaridade que o homem, neste estado, seu salário sofreria a maior redução, -8,54%.

**Tabela 19** – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres no grupo de Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
<b>Explicado</b>	-9,49*	-8,16	-18,86*
Anos de estudo	-5,34*	-2,88*	-8,54*
Experiência	4,74*	6,34*	7,45*
Experiência 2	-2,93*	-4,77*	-4,70*
Formal	0,01	0,25	-1,17*
Branco	-0,31	-0,44*	0,00
Setorial	-2,55*	-2,61*	-3,87*
Regional	-1,17	--	--
Urbana	-1,30*	-0,65*	-1,77*
<b>Discriminação</b>	26,19*	30,53*	36,03*
<b>Diferença total</b>	14,21*	19,88*	10,38*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

Em síntese, os dados estão resumidos na Tabela 20. A desigualdade salarial de gênero é maior no Paraná, em todos os grupos ocupacionais, contudo, é a mulher baiana, dirigente e PCA, a mais discriminada. Nas ocupações que auferem rendimentos menores e nível de escolaridade inferior (Grupo 3), as diferenças salariais e a discriminação de gênero

são menores em comparação aos outros grupos ocupacionais. A discriminação por gênero é menor (com 26,19%, 30,53% e 36,03% no Brasil, Paraná e Bahia, respectivamente), e a desigualdade salarial é a mais baixa de todas as análises (14,21% para o Brasil, 19,88% e 10,38% para o Paraná e a Bahia). No extremo oposto, os postos de ocupações mais qualificadas, com maiores salários (grupo 1), são os que mais discriminam as mulheres (43,16%, 42,46% e 46,08% no Brasil, no Paraná e na Bahia, nessa ordem), e os que apresentam maiores diferenças salariais (27,11% no Brasil, 30,68% e 19,37% para os estados do Paraná e Bahia). Resultados semelhantes foram encontrados em Evarini et al. (2011).

**Tabela 20** – Tabela síntese: impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres nos grupos ocupacionais no Brasil, Paraná e Bahia em 2015

	Grupo 1 Dirigentes e PCAs			Grupo 2 Técnicos de nível médio			Grupo 3 Trabalhadores dos serviços e da produção		
	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia	Brasil	Paraná	Bahia
Explicado	-11,21*	-8,27*	-18,28*	-9,97*	-0,42	-22,09	-9,49*	-8,16	-18,86*
Anos de estudo	-10,99*	-8,02	-16,51*	-4,09*	-4,04	-7,30*	-5,34*	-2,88*	-8,54*
Discriminação	43,16*	42,46*	46,08*	40,64*	38,51*	39,05	26,19*	30,53*	36,03*
Diferença total	27,11*	30,68*	19,37*	26,62*	37,92*	8,33	14,21*	19,88*	10,38*

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

**Nota 1:** \*significância  $\alpha=5\%$ . Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos a nível de 5%.

**Nota 2:** Grupo em vantagem: Homem.

Examinando os recortes estaduais, nota-se que o Paraná possui as maiores diferenças salariais para os três grupos ocupacionais estudados, sendo a maior para o grupo dos técnicos de nível médio (37,92%), embora seja na Bahia que se encontra a maior discriminação contra a mulher nas análises (Tabela 20), da qual a superior situa-se nos grupos dos dirigentes e PCAs (46,08%).

#### 4.6 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Os principais resultados sobre as diferenças salariais interocupacionais (entre os grupos ocupacionais) e a discriminação de gênero intra-ocupação (discriminação de gênero dentro dos grupos ocupacionais) estão sumarizados a seguir, bem como podem ser visualizados no Gráfico 5 e nas Tabelas 12 e 20.

Em relação ao estudo das diferenças e discriminações salariais interocupacionais (entre os grupos ocupacionais):

a) As diferenças do salário hora entre o grupo ocupacional 1, que agrupa os Dirigentes e PCAs (membros superiores do poder público, dirigentes de

organização de interesse público e de empresa, gerentes e os Profissionais das Ciências e das Artes), contra o grupo ocupacional 2, Técnicos de nível médio, indicam que o maior hiato salarial entre os dois grupos está na Bahia (71,31%) e o menor reside no Paraná (37,23%). O efeito da segmentação no estado da Bahia (33,71%) é superior ao do Paraná (20,89%), ou no país (24,25%).

b) Quando se comparam os grupos extremos, grupo ocupacional 1, Dirigentes e PCAs, que apresentam rendimentos superiores e maior qualificação contra o grupo ocupacional 3, além de reunir os trabalhadores dos serviços e da produção, que possuem pouca escolaridade e baixo rendimento, a desigualdade salarial é superior para a Bahia (198,65%) e a mais baixa está no Paraná (124,03%). Tem-se que a segmentação ocupacional é maior no Paraná (42,70%), quando comparada ao estado da Bahia (38,37%) e o país (42,41%).

c) Na comparação entre os Técnicos de nível médio (grupo 2) e os Trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3), a diferença de salários é maior para o estado do Paraná (63,26%), embora a desigualdade da Bahia seja elevada (60,04%). O efeito da segmentação ocupacional do mercado de trabalho foi superior no Brasil (26,91%), seguido do Paraná (14,29%).

d) Entre as três investigações realizadas, a segmentação ocupacional é maior quando se observam os extremos, grupo ocupacional 1 (dirigentes e PCAs) contra o grupo ocupacional 3 (trabalhadores dos serviços e da produção), tendo o maior percentual para o Paraná (42,70%).

e) A maior desigualdade ocupacional salarial ocorre entre os grupos 1 e 3, especialmente na Bahia. O efeito da segmentação das ocupações é também maior nesses grupos, muito semelhantes nos recortes espaciais estudados.

Quanto ao estudo das diferenças e discriminação salariais intra-ocupações (discriminação de gênero dentro das ocupações):

a) Nos resultados da discriminação de gênero do grupo dos dirigentes e PCA's (grupo ocupacional 1), observa-se que o estado da Bahia é o mais discriminador (46,08%), seguido do Brasil (43,16%) e do estado do Paraná (42,46%). Grupo ocupacional com alta qualificação e elevados rendimentos é o que mais discrimina a mulher, embora a diferença salarial seja mais evidente no estado do Paraná (30,68%).

b) No tocante à análise do grupo ocupacional dos técnicos de nível médio (grupo 2), o estado do Paraná possui a mais elevada diferença salarial entre os recortes

(37,92%). Porém, o Brasil apresentou o maior percentual de discriminação contra a mulher (40,64%) e o Paraná é o que menos a discrimina (38,51%).

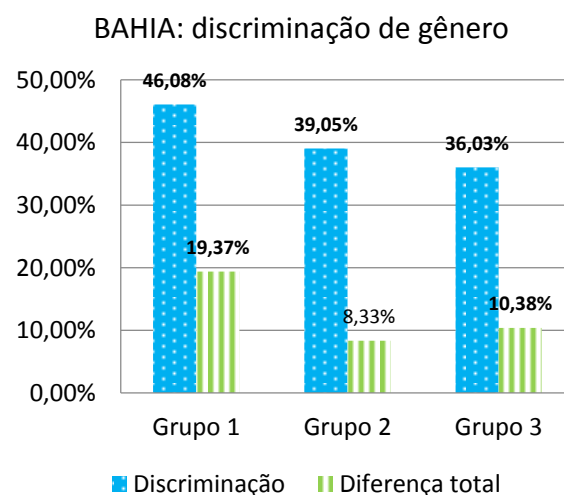
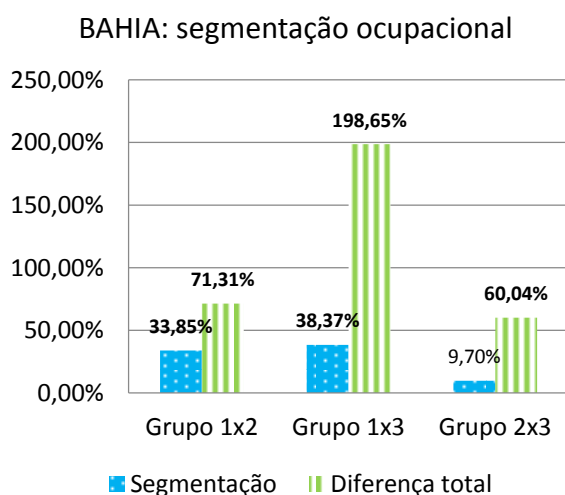
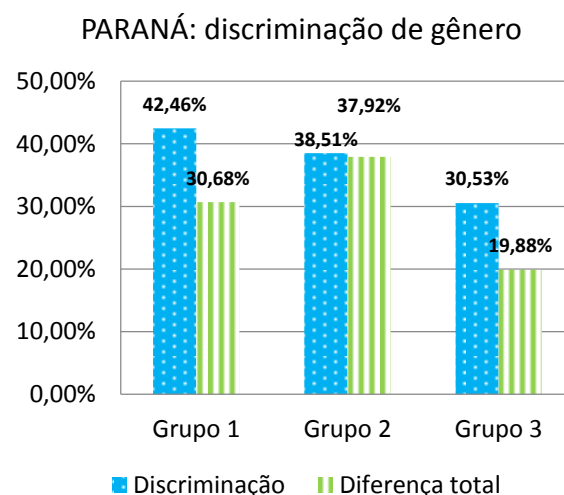
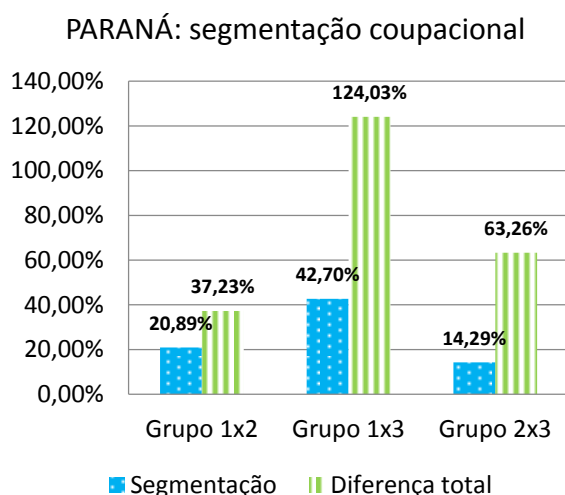
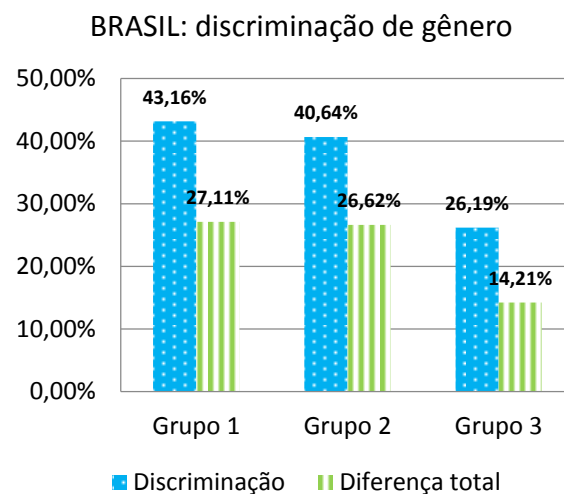
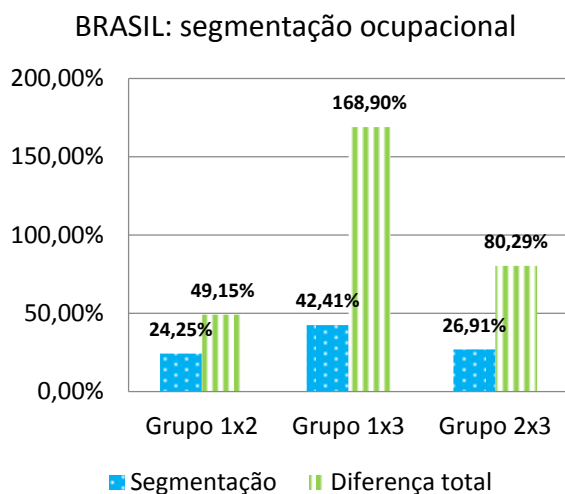
c) Com relação ao grupo com menor qualificação e baixos rendimentos, os trabalhadores dos serviços e da produção, é o grupo ocupacional com as menores desigualdades salariais, contudo o Paraná obteve o maior percentual (19,88%). Em relação à discriminação de gênero, a Bahia obteve maior percentual (36,03%), seguido do Paraná (30,53%) e do Brasil (26,19%).

d) Entre os três grupos ocupacionais, o que mais discrimina a mulher é o grupo ocupacional 1, Dirigentes e PCAs, com maior efeito discriminatório na Bahia.

e) No oposto, o grupo que menos discrimina a mulher é o grupo dos trabalhadores dos serviços e da produção com menor percentual para o Brasil. Com isso, o grupo ocupacional que possui menor salário, baixa escolaridade é o que menos discrimina o sexo.

f) Entre os recortes estaduais, observa-se que as diferenças salariais são maiores no estado do Paraná, mas a mulher é mais discriminada na Bahia.

**Gráfico 5** – Impacto percentual na diferença salarial entre grupos ocupacionais e da discriminação nos salários das mulheres no Brasil, Paraná e Bahia em 2015



**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos microdados da PNAD 2015.

**Nota 1:** Os valores apresentados em negrito foram significativos.

## CONCLUSÕES

Este trabalho teve como intuito averiguar e analisar as fontes das diferenças salariais no mercado de trabalho brasileiro e nos estados do Paraná e Bahia, bem como o efeito das ocupações nos salários, além de analisar a discriminação de gênero dentro das ocupações, com dados de 2015. Para tanto, realizou-se a pesquisa bibliográfica, o perfil dos trabalhadores ocupados segundo os grupos ocupacionais, as equações de determinações de salários (equações mincerianas) com correção de viés de seleção e, por fim, a decomposição salarial de acordo com o Modelo de Oaxaca-Blinder (1973), a qual evidencia a segmentação do mercado de trabalho e a discriminação contra a mulher.

No que se refere aos perfis dos trabalhadores ocupados segundo suas características produtivas e não produtivas, quando se examinam os dados, nota-se que as horas trabalhadas por semana e a proporção de trabalhadores brancos e não brancos são desiguais. Em termos salariais, as médias dos salários por mês e hora são distintas, sendo as maiores para o Paraná. Percebe-se um padrão entre os recortes estaduais, os dirigentes e PCAs (grupo 1) recebem os maiores salários, estes são brancos, moram na zona urbana e trabalham formalmente. Os técnicos de nível médio (grupo 2) auferem rendimentos inferiores aos do grupo ocupacional 1, sua maioria é branca (exceto para o estado da Bahia), moram na área urbana e atuam no setor formal. Os trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) são caracterizados pelos menores salários, maior participação de trabalhadores brancos no Paraná e não brancos na Bahia, a maioria reside na área urbana, mas a zona rural apresenta alto percentual, e diferentemente dos outros grupos, os trabalhadores dos serviços e da produção possuem grande parte dos seus trabalhadores na informalidade.

Em relação às equações mincerianas para os grupos ocupacionais, notou-se que a qualificação e a experiência contribuem para maiores remunerações. Quando se trata do gênero, as mulheres apresentam salários inferiores aos dos homens. Os setores econômicos apresentam ganho positivo em relação ao omitido (serviços) e ainda evidencia que estar empregado no setor formal, ser branco, residir em área urbana apresenta ganhos salariais. No geral, os ganhos salariais para o estado da Bahia e do Paraná são menores para as variáveis selecionadas quando comparadas aos do Brasil, especialmente para a cor da pele branca e a região de moradia urbana. Pelo fato do trabalhador ser dirigente ou PCA (grupo 1) possui retornos salariais maiores quando comparados com os outros grupos ocupacionais.

No que tange à decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, tem-se que, em 2015, tanto para o Brasil, quanto para os estados do Paraná e Bahia, o efeito da segmentação

ocupação é maior quando se compara os grupos extremos, isto é, dirigentes e PCAs (grupo 1) com maiores níveis educacionais e salários superiores e os trabalhadores dos serviços de produção (grupo 3) com baixos salários e pouca qualificação (Tabela 9). O maior percentual de segmentação ocupacional corresponde ao estado do Paraná, superior à análise do Brasil e do estado da Bahia. No entanto, os dados estaduais exibiram o padrão brasileiro: a diferença salarial entre ocupações tão dispares em competências, liderança em contraste com execução de atividades, são esclarecidas em sua maior parte pelas dotações do trabalhador e menos pelas características dos postos de trabalho. Na Bahia esse achado é mais intenso do que no Paraná. Isso demonstra a fragilidade das dotações dos trabalhadores que ocupam as profissões dos serviços e da produção (grupo ocupacional 3), para as quais necessitam ser direcionadas ações mais propositivas. As diferenças salariais são menores quando se estudam os grupos ocupacionais 2 e 3 no Paraná (Tabela 11), já no Brasil e Bahia diz respeito aos grupos dirigentes e PCAs (grupo 1) e técnicos de nível médio (grupo 2) na Tabela 7.

As equações de determinações de salários de gênero dentro dos grupos ocupacionais mostram que a experiência e a qualificação apresentaram ganhos salariais, destacando que a escolaridade apresenta ganhos superiores entre as mulheres quando comparadas aos homens para os três recortes (Brasil, Paraná e Bahia). O indivíduo ser branco apresentou retorno maior para o estado do Paraná do que na Bahia. Os setores econômicos tiveram sinais negativos em relação ao setor de serviços, indicando que este último é o que apresenta melhor remuneração entre eles. Além disso, atuar no setor formal do mercado e morar na região urbana apresentou ganhos positivos, ou seja, o salário é maior para quem morar na área urbana e trabalhar formalmente quando comparado ao trabalhador que reside na zona rural e trabalha no mercado informal. Pelo indivíduo ser homem, exibe ganhos salariais superiores quando comparados aos das mulheres, independente do grupo ocupacional que está inserido ou do estado onde reside.

Em relação à discriminação de gênero, a discriminação é maior para o grupo com alto rendimento e qualificação, Dirigentes e PCAs (grupo 1) e menor para os trabalhadores envolvidos nos serviços e na execução de atividades, os trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3). A discriminação de gênero é superior na Bahia entre os dirigentes e PCAs (grupo 1), mostrando que o grupo ocupacional com mais escolaridade e rendimentos mais elevados também é o mais discriminador. O Brasil e o Paraná seguem o mesmo padrão, embora o percentual da discriminação contra a mulher seja menor. O grupo ocupacional 3, o qual agrupa os trabalhadores dos serviços e da produção, é o que apresenta menor discriminação contra a mulher, tanto para o Brasil, quanto para os estados do Paraná e

da Bahia.

Os resultados das decomposições salariais, interocupacionais (entre os grupos ocupacionais) e intra-ocupação (discriminação salarial dentro dos grupos ocupacionais), confirmam as hipóteses levantadas pelo estudo, evidenciando a presença de segmentação e a discriminação de gênero no mercado de trabalho, conforme visto na Teoria da discriminação e na Teoria da segmentação (mercado dual). As diferenças salariais são maiores no estado mais desenvolvido, assim como o efeito da segmentação, no entanto, a discriminação de gênero é superior no estado mais pobre.

Os hiatos salariais entre os grupos ocupacionais de alta e média escolaridade são menores, assim como a segmentação do mercado de trabalho (exceto para a Bahia). Desse modo, as características pessoais dos trabalhadores ficam em segundo plano, exceto o estado da Bahia, pois apresentam alto impacto percentual para anos de estudo. Quando se analisam os grupos extremos, dirigentes e PCAs (grupo 1) e trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3), as diferenças salariais são maiores, tal como o efeito da segmentação, mostrando que o estado Paraná é o que mais segmenta. No tocante às ocupações com nível médio e baixa qualificação, grupos ocupacionais 2 (técnicos de nível médio) e 3 (trabalhadores dos serviços e da produção), a segmentação do mercado é menor, mas as dotações dos trabalhadores são mais significativas para explicar as desigualdades nos salários. Assim, a literatura e os dados encontrados neste trabalho têm mostrado que a diferença salarial é inferior nos grupos ocupacionais com baixa remuneração.

Apesar do Paraná obter as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres para todos os grupos ocupacionais estudados, é no estado da Bahia que a mulher é mais discriminada, sobretudo, no grupo dos dirigentes e PCAs (grupo 1), onde obteve o maior impacto percentual.

Pode-se observar que trabalhadores com atributos produtivos semelhantes auferem rendimentos diferentes devido à ocupação em que estão inseridos, confirmando a segmentação criada pelo mercado. Se os atributos das mulheres fossem valorizados, elas receberiam maiores salários que os homens, principalmente pelo fato de apresentarem maior qualificação.

As evidências trazidas neste estudo, ou seja, a segmentação do mercado de trabalho entre os grupos ocupacionais e a discriminação de gênero intra-ocupacional, isto é, a discriminação por sexo dentro dos grupos ocupacionais, podem ser um instrumento balizador para políticas públicas voltadas à redução dessas diferenças salariais. Na abordagem regional, para os estados do Paraná e da Bahia, as ações podem ser direcionadas a fim de observar as

peculiaridades de cada estado e, dessa forma, apoiar-se em dados para as tomadas de decisões para a redução ou solução do problema.

Considerando a importância do tema, bem como a compreensão da complexidade do mercado e dos resultados apresentados nesta dissertação, espera-se contribuir para maior discussão e para formulação de políticas públicas e legislação a fim de minimizar a segmentação ocupacional e a discriminação de gênero existente no mercado de trabalho brasileiro e para os estados. Apontam, ademais, para as potencialidades de investigações futuras relacionadas às ocupações específicas dos trabalhadores e às famílias ocupacionais devidas à heterogeneidade ocupacional intragrupo, à inclusão de outros fatores associados à escolha das ocupações, além de pesquisas com intuito de observar a discriminação de cor entre as ocupações e, finalmente, quanto à extensão da pesquisa para outros estados da federação brasileira.

## REFERÊNCIAS

ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. **Diferenciais de salários inter-industriais no Brasil: evidências e implicações**. Brasília: IPEA, 2002.

**ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL**. BRASIL, 2003. Disponível em: <<http://atlasbrasil.org.br/2013/>>. Acesso em: 16 de jul. 2017

BARROS, R. P. **Uma análise de estrutura salarial brasileira baseada na PPV**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

BECKER, G. S. *The economics of discrimination*. 2. ed. **The University of Chicago Press**. Chicago, 1971.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the distribution of earnings. **American Economic Review**, v. 56, n. 2, p. 358-369, 1966.

BIANCHI, A. M.; PASTORE, J. Novas evidências acerca das ocupações no mercado de trabalho. **Nova Economia**, v. 9 n. 1, jul. 1999.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973.

BORJAS, J. **Economia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2012.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. **Lei 4923/65**. Florianópolis, 2000.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2017. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

BRUSCHINI, C. Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 28, mar. 1979.

CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out./dez., 2005.

CACCIAMALI, M.C. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de administração de empresas**, v. 18, n. 1, p.59-62, jan./mar. 1978.

CAMILLO, V. S. Mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil na primeira década de 2000: algumas evidências empíricas. **Revista FATEC Sebrae em debate: gestão, tecnologias e negócios**, v. 2. n. 2, p. 3, 2015.

CARVALHO, A. P. de; NÉRI, M; SILVA, D. B. do N. **Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil**: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro**: diferenças entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009. Tese (Economia Aplicada) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Piracicaba, 2012.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de Rendimento entre as Regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, n. 2, p. 371- 389, 2012.

COBB-CLARK, D.; TAN, M. Noncognitive Skills, Occupational Attainment, and Relative Wages. Forthcoming, **Labour Economics**, v. 18, n. 1, p. 1- 13, 2010.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor markets and manpower analysis**. Harvard University, MIT, 1970.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A Moderna Economia do trabalho - Teoria e política**. São Paulo: Makron Books, 2000.

EVARINI, A. et al. Os diferenciais de salários no Brasil no período 1999-2009: uma investigação empírica na perspectiva da teoria da segmentação. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 39, 2011, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPEC, 2011.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. 96 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

FLORI, P.; **Polarização ocupacional?**: entendendo o papel da ocupação no mercado de trabalho brasileiro. 2007. 120 f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

GAMA, L. C. D.; MACHADO, A. F. Migração e rendimentos no Brasil: análise dos fatores associados no período intercensitário 2000-2010. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 155-174, 2014.

GOMES, M. et al. Probabilidade do primeiro emprego nos setores econômicos: uma análise no estado de Santa Catarina. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE: Políticas públicas e desenvolvimento regional, 9, 2015, Chapecó. **Anais...** Chapecó: UNOCHAPECÓ, 2015.

GOMES, M. R. **Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores**: análise nas regiões sul e nordeste. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GUIMARÃES, R. Desigualdade Salarial entre Negros e Brancos no Brasil: Discriminação ou Exclusão?. **Econômica**, v. 8, n. 2, p.227-251, 2006.

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

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **Econometrica**, n. 47, mar. 1979.

HERSEN, A.; SOUZA, E. B. C. Diferenças de rendimento do trabalho entre região metropolitana e não-metropolitana: um ensaio bibliográfico. **Voos, Revista Polidisciplinar Eletrônica da Faculdade Guairacá**, Guarapuava, v. 2, p. 24-39, dez. 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 16 de jul. 2017

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)**, 2015. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2016. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/estadosat/>>. Acesso em: 16 jul. de 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/estadosat/>>. Acesso em: 16 jul. de 2017.

IMAI K.; VAN DYK DA. Mnp: R package for fitting the multinomial probit model. **Journal of Statistical Software**, n. 14, p. 1-32, 2005.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, maio, 2008.

KASSOUF, A. L. The Wage Rate Estimation Using the Heckman Procedure. **Revista de Econometria**, n. 1, 1994.

KROPKO J. Choosing between Multinomial Logit and Multi-nomial Probit models for analysis of unordered choice data, **Midwest Political Science Association**, Chicago, 2008.

KUNZE, A. Gender wage gap studies: consistency and decomposition. **Empirical Economics**, v. 35, n. 1, p. 63-76, 2007.

LIMA, C. J. S. et al. Discriminação e segregação ocupacional por gênero na região Nordeste. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 13, 2017, Salvador. **Anais...** Salvador: UFB, 2017.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o Capital Humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira Econômica**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar, 2003.

- MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; CARVALHO, N. **Tipologia de qualificação da força de trabalho**: uma proposta a partir da noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade. Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG, 2003.
- MACHIN, S.; PUHANI, P. Subject of Degree and the Gender Wage Differential: Evidence from the U.K. and Germany. **Economic Letters**, v. 79, n. 3, p. 393-400, 2003.
- MACIENTE, A. N.; NASCIMENTO, P. A. M. M.; ASSIS, L. R. S. As Ocupações de Nível Superior com Maiores Ganhos Salariais entre 2009 e 2012. **Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior**, Brasília, n. 27, p. 55-68, jul. 2013.
- MADALOZZO, R., ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.
- MAIA, K. et al. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 14, n. 26, p. 30-53, 2015.
- MALDANER, I. S.; STADUTO, J. A. R. Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho do Paraná metropolitano e não metropolitano. In: ENCONTRO DA REGIÃO SUL, 10, Porto Alegre, 2007. **Anais...** Porto Alegre: ANPEC Sul, 2007, v. 1. p. 1-1.
- MELLY, B., **Public-Private sector wage differentials in Germany**: Evidence from quantile regression, Mimeo, University of St Gallen, 2002. Mimeografado.
- MENG, X., ZHANG, J. The two-tier labor market in urban China: Occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai. **Journal of Comparative Economics**, v. 29, p. 485-504, 2001.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. **Schooling, Experience and Earnings**, New York: National Bureau of Economic Research. 1974.
- MULS, L. A teoria do capital Humano, as teorias da segmentação e a literatura institucionalista: proposições de políticas públicas e implicações sobre distribuição de renda. In: ENCONTRO DE ECONOMIA POLÍTICA, 4, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 1999.
- NEWELL A., REILLY B. The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence. **Labour Economics**, v. 3, n. 3, p. 337-56, out. 1996.
- OLIVEIRA, P. R.; SCORZAFAVE, L. G.; PAZELLO, E. T. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia**, v. 19, n. 2, p. 291-324, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 2007. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 15 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho**: tendências de 2016. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 15 out. 2017.

OAXACA, R., Male-female wage differentials in urban labor market. **International Economic Review**, Osaka, v.14, n. 23, p. 693-709, 1973.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C.A. Os diferenciais de rendimento por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. In: ENCONTRO DE ECONOMIA DA REGIÃO SUL, 16, 2013, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPEC Sul, 2013.

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 359-365, maio 1973.

ROCHA, M. A. A.; CAMPOS, M. F. S. S. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n. 112, p. 47-71, jan./jun. 2007.

SANTOS, P. L. **Impactos da estrutura ocupacional na distribuição dos rendimentos de 2002 a 2014**: um comparativo entre o Brasil e o nordeste. 2017. 126 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **American Economic Review**. v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961

SILVA, E. S. **Diferenciais salariais entre os profissionais das ciências e das artes e demais ocupações**: qual a importância das características não observáveis? 2014. 100 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Pernambuco, Curuaru, 2014.

SILVA, F. N. **Segregação entre brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro**. 2010. 143 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

SMITH, A. A Riqueza das Nações. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOUZA, M. Agricultura, ocupações e rendas das pessoas nas áreas rurais do Estado do Paraná: 1992-99. **Ensaio**, Porto Alegre, v. 25, n. 2, p. 523-543, 2004.

SOUZA, S. C. I. et al. Rendimento do trabalho, posições na ocupação e desigualdade da renda no Paraná. **Ensaio FEE**, v. 37, p. 925-946, 2017.

SOUZA, S. C. I; GOMES, M. R. Diferenças salariais por gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: uma análise do estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 11., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: UFB, 2015.

VAN GARDEREN, K. J; SHAH C. Exact Interpretation of Dummy Variables in

Semilogarithmic Equations, **Econometrics Journal**, v. 5. p. 149-159, 2002.

VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, maio 1973.

YUN, M. **A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions**. New Orleans, Tulane University: 2003.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. **Economic inquiry**, v. 43, n. 4, p. 766-772, 2005.

## **APÊNDICES**

APÊNDICE A – Testes econométricos para regressões mincerianas entre os grupos ocupacionais (Tabela 5)

<b>Geral</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Multicolinearidade (VIF)	2,55	3,09	3,02
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust
R <sup>2</sup>	0,37	0,31	0,34

<b>Grupo Ocupacional 1 Dirigentes e PCAs</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Multicolinearidade (VIF)	4,06	4,61	4,93
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	--	Robust
R <sup>2</sup>	0,26	0,22	0,36

<b>Grupo Ocupacional 2 Técnicos de nível médio</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Multicolinearidade (VIF)	4,51	5,08	5,69
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Rejeita	Rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	--	--
R <sup>2</sup>	0,22	0,26	0,25

<b>Grupo Ocupacional 3 Trabalhadores dos serviços e da produção</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraná</b>	<b>Bahia</b>
Multicolinearidade (VIF)	3,56	4,69	4,22
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust
R <sup>2</sup>	0,24	0,14	0,19

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

APÊNDICE B – Testes econométricos para regressões mincerianas entre os grupos ocupacionais por gênero (Tabela 13)

<b>Geral</b>	<b>Brasil</b>		<b>Paraná</b>		<b>Bahia</b>	
Multicolinearidade (VIF)	3,82		4,67		4,29	
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita		Não rejeita		Não rejeita	
Heterocedasticidade - Correção	Robust		Robust		Robust	
R <sup>2</sup>	0,37		0,31		0,34	

<b>Gênero</b>	<b>Brasil</b>		<b>Paraná</b>		<b>Bahia</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Multicolinearidade (VIF)	3,94	3,22	5,07	3,82	4,54	4,13
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust	Robust	--	Robust
R <sup>2</sup>	0,38	0,35	0,30	0,31	0,33	0,36

<b>Grupo Ocupacional 1 Dirigentes e PCAs</b>	<b>Brasil</b>		<b>Paraná</b>		<b>Bahia</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Multicolinearidade (VIF)	3,66	3,30	5,59	4,23	3,73	4,65
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Rejeita	Rejeita	Não rejeita	Rejeita	Rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	--	--	Robust	--	--
R <sup>2</sup>	0,26	0,25	0,19	0,22	0,39	0,35

<b>Grupo Ocupacional 2 Técnicos de nível médio</b>	<b>Brasil</b>		<b>Paraná</b>		<b>Bahia</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Multicolinearidade (VIF)	3,94	3,31	5,43	4,47	6,36	5,26
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Rejeita	Não rejeita	Rejeita	Rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	--	Robust	--	--
R <sup>2</sup>	0,21	0,22	0,26	0,23	0,26	0,32

<b>Grupo Ocupacional 3 Trabalhadores dos serviços e da produção</b>	<b>Brasil</b>		<b>Paraná</b>		<b>Bahia</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Multicolinearidade (VIF)	4,32	3,44	5,83	4,32	5,23	4,61
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Rejeita	Não rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust	--	Robust	Robust
R <sup>2</sup>	0,27	0,18	0,15	0,08	0,21	0,15

**Fonte:** Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Log-lin*.

Os apêndices A e B apresentam os testes utilizados para a verificação dos problemas nas regressões, multicolinearidade, minimização de heterocedasticidade (comum em modelo de determinação de salário) “robust” e o valor dos coeficientes de determinação das regressões rodadas (R<sup>2</sup>).

Para testar a presença de multicolinearidade, utilizou-se o Fator de Inflação de Variância (FIV), que exhibe como a variância do estimador é inflada na presença da

multicolinearidade. Os valores obtidos foram menores que 10, isso indica que a multicolinearidade deixa de ser considerada um problema, como relatado por Gujarati (2006).

No caso da heterocedasticidade, comum em modelos que determinam salários e dados de cortes seccionais, foram usados os testes de White e Breusch-Pagan. Ambos os testes não rejeitaram a hipótese nula, hipótese de presença do problema. Dessa forma, para minimizar a heterocedasticidade presente, aplicou-se o procedimento de erro robusto de White, “robust”. Além disso, foram apresentados os coeficientes de determinação ( $R^2$ ), os quais possuem valores semelhantes a outros trabalhos já realizados para a estimação das equações mincerianas.

APÊNDICE C – Processo de normalização de Yun (2003, 2005)

O processo de normalização define-se:  $c = \frac{\beta_{1i} + \beta_{2i} + \beta_{ki}}{k} = \bar{\beta}_i = \sum_{k=1}^k \beta_{ki}/k$

Parte explicada =  $\sum_{l=1}^L \bar{\delta}_{lA} (\bar{X}_{lA} - \bar{X}_{lB}) + \sum_{m=1}^M \sum_{K_{m=1}}^{K_M} \beta_{MkmA}^* (\bar{D}_{MkmA} - \bar{D}_{MkmB})$

Parte não explicada =  $a_A^* + a_B^* + \sum_{l=1}^L \bar{X}_{lB} (\bar{\delta}_{lA} - \bar{\delta}_{lB}) + \sum_{m=1}^M \sum_{K_{m=1}}^{K_M} \bar{D}_{MkmB} (\beta_{MkmA}^* - \beta_{MkmB}^*)$

Sintetizando e chamando:

$a_i^* = a_i + \sum_{m=1}^M \bar{\beta}_{mi}$ ; sendo i = A, B

$\beta_{Mkmi}^* = (\beta_{Mkmi} - \bar{\beta}_{mi})$ ; sendo i = A, B

L = variáveis contínuas (X)

M = quantidade de grupos de *dummies* (como exemplo, ocupação, regiões e setores)

$K_m$  = categoria de cada grupos das *dummies* (K-1) (uma categoria omitida)

$Y_i = \ln W$  (logaritmo natural do salário hora)

i = A ou B (grupo em vantagem ou grupo em desvantagem)

$D_{kmi} = dummy$ ; k = 1,2,3, ... km (*dummies* do modelo). Inicia-se no 2 (k=2), dado que a 1 foi omitida para evitar multicolinearidade perfeita.

$e_i$  = erro aleatório.

APÊNDICE D 1 – Resultados da regressão *Probit* Multinomial para os grupos ocupacionais – Brasil (continua)

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
<b>Grupo ocupacional 0</b>	omitido	--	--	--	--	--
<b>Grupo ocupacional 1</b>						
Anos de estudo	0,3089	0,0040	76,5000	0,0000	0,3010	0,3168
Experiência	0,0463	0,0023	19,8600	0,0000	0,0417	0,0509
Experiência 2	-0,0003	0,0000	-6,0200	0,0000	-0,0004	-0,0002
Outra renda	-0,6310	0,0337	-18,7100	0,0000	-0,6972	-0,5649
Mulher	-0,0436	0,0163	-2,6700	0,0080	-0,0756	-0,0116
Branco	0,4231	0,0169	25,0000	0,0000	0,3899	0,4563
Cônjuge	0,2166	0,0249	8,7000	0,0000	0,1678	0,2653
Chefe	0,2899	0,0231	12,5200	0,0000	0,2445	0,3353
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0873	0,0220	-3,9600	0,0000	-0,1305	-0,0442
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0076	0,0207	-0,3700	0,7130	-0,0481	0,0329
Urbana	0,0733	0,0324	2,2600	0,0240	0,0098	0,1369
Sul	0,1002	0,0259	3,8700	0,0000	0,0494	0,1509
Sudeste	0,0024	0,0209	0,1100	0,9090	-0,0385	0,0433
Centro Oeste	0,0622	0,0315	1,9700	0,0480	0,0004	0,1239
Norte	0,0875	0,0262	3,3400	0,0010	0,0361	0,1389
Distrito Federal	0,1208	0,0463	2,6100	0,0090	0,0301	0,2115
Constante	-4,3630	0,0579	-75,3600	0,0000	-4,4765	-4,2496
<b>Grupo ocupacional 2</b>						
Anos de estudo	0,1641	0,0028	59,3100	0,0000	0,1587	0,1696
Experiência	0,0469	0,0023	20,6400	0,0000	0,0425	0,0514
Experiência 2	-0,0005	0,0000	-10,6000	0,0000	-0,0006	-0,0004
Outra renda	-0,7899	0,0375	-21,0700	0,0000	-0,8634	-0,7165
Mulher	-0,2019	0,0170	-11,8700	0,0000	-0,2352	-0,1685
Branco	0,2018	0,0177	11,4200	0,0000	0,1671	0,2364
Cônjuge	0,0532	0,0264	2,0200	0,0440	0,0015	0,1050
Chefe	0,1713	0,0242	7,0700	0,0000	0,1238	0,2187
Filhos de 0 a 5 anos	-0,1309	0,0234	-5,6000	0,0000	-0,1767	-0,0850
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0284	0,0215	-1,3200	0,1860	-0,0706	0,0137
Urbana	0,1143	0,0313	3,6500	0,0000	0,0530	0,1756
Sul	0,1576	0,0268	5,8900	0,0000	0,1051	0,2100
Sudeste	0,0168	0,0214	0,7900	0,4320	-0,0252	0,0589
Centro Oeste	0,0103	0,0325	0,3200	0,7500	-0,0533	0,0740
Norte	0,0358	0,0269	1,3300	0,1820	-0,0168	0,0884
Distrito Federal	0,1027	0,0485	2,1200	0,0340	0,0076	0,1978
Constante	-2,6713	0,0449	-59,5000	0,0000	-2,7593	-2,5833

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Multinomial.

APÊNDICE D 1 – Resultados da regressão *Probit* Multinomial para os grupos ocupacionais – Brasil (conclusão)

<b>Grupo ocupacional 3</b>						
Anos de estudo	-0,0435	0,0019	-22,8000	0,0000	-0,0473	-0,0398
Experiência	0,0410	0,0017	24,7300	0,0000	0,0378	0,0443
Experiência 2	-0,0005	0,0000	-15,6900	0,0000	-0,0006	-0,0005
Outra renda	-0,9488	0,0271	-35,0200	0,0000	-1,0019	-0,8957
Mulher	-0,1640	0,0133	-12,3800	0,0000	-0,1900	-0,1381
Branco	0,0625	0,0138	4,5200	0,0000	0,0354	0,0896
Cônjuge	0,0518	0,0204	2,5400	0,0110	0,0118	0,0917
Chefe	0,1733	0,0189	9,1900	0,0000	0,1363	0,2102
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0764	0,0178	-4,2900	0,0000	-0,1114	-0,0415
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0053	0,0167	-0,3200	0,7510	-0,0379	0,0274
Urbana	-0,1597	0,0209	-7,6500	0,0000	-0,2006	-0,1188
Sul	0,1725	0,0211	8,1900	0,0000	0,1312	0,2137
Sudeste	0,0542	0,0164	3,3100	0,0010	0,0221	0,0863
Centro Oeste	0,1638	0,0246	6,6700	0,0000	0,1157	0,2119
Norte	0,1235	0,0200	6,1800	0,0000	0,0843	0,1626
Distrito Federal	-0,0245	0,0395	-0,6200	0,5350	-0,1020	0,0529
Constante	1,5109	0,0301	50,2700	0,0000	1,4520	1,5699

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Multinomial.

APÊNDICE D 2 – Resultados da regressão *Probit* Multinomial para os grupos ocupacionais – Paraná

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
<b>Grupo ocupacional 0</b>	omitido	--	--	--	--	--
<b>Grupo ocupacional 1</b>						
Anos de estudo	0,3230	0,0152	21,2700	0,0000	0,2932	0,3528
Experiência	0,0334	0,0102	3,2700	0,0010	0,0133	0,0534
Experiência 2	0,0000	0,0002	-0,0600	0,9540	-0,0004	0,0004
Outra renda	-0,6089	0,1420	-4,2900	0,0000	-0,8872	-0,3306
Mulher	-0,0693	0,0712	-0,9700	0,3300	-0,2088	0,0702
Branco	0,5878	0,0766	7,6700	0,0000	0,4376	0,7380
Cônjuge	0,1694	0,1108	1,5300	0,1260	-0,0476	0,3865
Chefe	0,2980	0,1058	2,8200	0,0050	0,0906	0,5054
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0113	0,0972	-0,1200	0,9070	-0,2018	0,1792
Filhos de 6 a 13 anos	0,0911	0,0896	1,0200	0,3090	-0,0845	0,2667
Urbana	0,3236	0,1385	2,3400	0,0190	0,0522	0,5951
Constante	-4,5814	0,2322	-19,7300	0,0000	-5,0365	-4,1264
<b>Grupo ocupacional 2</b>						
Anos de estudo	0,1912	0,0128	14,8900	0,0000	0,1660	0,2163
Experiência	0,0291	0,0099	2,9300	0,0030	0,0097	0,0486
Experiência 2	0,0000	0,0002	-0,2300	0,8210	-0,0004	0,0003
Outra renda	-0,9179	0,1660	-5,5300	0,0000	-1,2432	-0,5926
Mulher	-0,2542	0,0746	-3,4100	0,0010	-0,4004	-0,1079
Branco	0,2394	0,0769	3,1100	0,0020	0,0888	0,3901
Cônjuge	-0,1148	0,1186	-0,9700	0,3330	-0,3474	0,1177
Chefe	0,1081	0,1114	0,9700	0,3320	-0,1103	0,3265
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0368	0,1030	-0,3600	0,7210	-0,2387	0,1651
Filhos de 6 a 13 anos	0,2019	0,0930	2,1700	0,0300	0,0197	0,3841
Urbana	0,2399	0,1382	1,7400	0,0830	-0,0309	0,5108
Constante	-2,7597	0,2077	-13,2900	0,0000	-3,1668	-2,3527
<b>Grupo ocupacional 3</b>						
Anos de estudo	-0,0244	0,0089	-2,7400	0,0060	-0,0419	-0,0069
Experiência	0,0427	0,0079	5,4300	0,0000	0,0273	0,0582
Experiência 2	-0,0005	0,0002	-3,2600	0,0010	-0,0008	-0,0002
Outra renda	-0,9839	0,1190	-8,2700	0,0000	-1,2170	-0,7507
Mulher	-0,2506	0,0602	-4,1600	0,0000	-0,3686	-0,1325
Branco	0,1294	0,0590	2,1900	0,0280	0,0138	0,2450
Cônjuge	-0,0653	0,0955	-0,6800	0,4940	-0,2525	0,1219
Chefe	0,1553	0,0906	1,7100	0,0870	-0,0223	0,3329
Filhos de 0 a 5 anos	0,0132	0,0831	0,1600	0,8730	-0,1496	0,1760
Filhos de 6 a 13 anos	0,0356	0,0762	0,4700	0,6400	-0,1137	0,1849
Urbana	-0,2994	0,0951	-3,1500	0,0020	-0,4858	-0,1129
Constante	1,6473	0,1424	11,5700	0,0000	1,3682	1,9264

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Multinomial.

APÊNDICE D 3 – Resultados da regressão *Probit* Multinomial para os grupos ocupacionais – Bahia

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
<b>Grupo ocupacional 0</b>	omitido	--	--	--	--	--
<b>Grupo ocupacional 1</b>						
Anos de estudo	0,3110	0,0166	18,7100	0,0000	0,2784	0,3435
Experiência	0,0407	0,0092	4,4000	0,0000	0,0225	0,0588
Experiência 2	-0,0001	0,0002	-0,4200	0,6780	-0,0005	0,0003
Outra renda	-0,7843	0,1194	-6,5700	0,0000	-1,0183	-0,5503
Mulher	-0,0889	0,0615	-1,4500	0,1480	-0,2094	0,0316
Branco	0,5632	0,0731	7,7000	0,0000	0,4199	0,7066
Cônjuge	0,0511	0,0953	0,5400	0,5920	-0,1357	0,2379
Chefe	0,1172	0,0875	1,3400	0,1810	-0,0544	0,2887
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0628	0,0856	-0,7300	0,4630	-0,2307	0,1050
Filhos de 6 a 13 anos	0,1702	0,0758	2,2400	0,0250	0,0216	0,3189
Urbana	0,3441	0,1213	2,8400	0,0050	0,1063	0,5819
Constante	-4,5807	0,2289	-20,0100	0,0000	-5,0294	-4,1321
<b>Grupo ocupacional 2</b>						
Anos de estudo	0,1691	0,0100	16,8700	0,0000	0,1494	0,1887
Experiência	0,0543	0,0087	6,2300	0,0000	0,0372	0,0714
Experiência 2	-0,0005	0,0002	-2,9900	0,0030	-0,0009	-0,0002
Outra renda	-1,0734	0,1302	-8,2400	0,0000	-1,3286	-0,8181
Mulher	-0,1356	0,0624	-2,1700	0,0300	-0,2579	-0,0134
Branco	0,0949	0,0815	1,1700	0,2440	-0,0647	0,2546
Cônjuge	0,0035	0,0990	0,0400	0,9720	-0,1905	0,1975
Chefe	0,1077	0,0917	1,1700	0,2410	-0,0722	0,2875
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0972	0,0882	-1,1000	0,2700	-0,2700	0,0756
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0149	0,0776	-0,1900	0,8470	-0,1669	0,1371
Urbana	0,3438	0,1062	3,2400	0,0010	0,1357	0,5519
Constante	-3,0233	0,1512	-20,0000	0,0000	-3,3196	-2,7269
<b>Grupo ocupacional 3</b>						
Anos de estudo	-0,0294	0,0066	-4,4200	0,0000	-0,0424	-0,0164
Experiência	0,0397	0,0061	6,4800	0,0000	0,0277	0,0517
Experiência 2	-0,0004	0,0001	-3,5500	0,0000	-0,0007	-0,0002
Outra renda	-1,0470	0,0829	-12,6200	0,0000	-1,2095	-0,8844
Mulher	-0,2006	0,0473	-4,2400	0,0000	-0,2934	-0,1079
Branco	0,0686	0,0610	1,1200	0,2610	-0,0510	0,1882
Cônjuge	-0,0080	0,0731	-0,1100	0,9130	-0,1513	0,1353
Chefe	0,1921	0,0667	2,8800	0,0040	0,0614	0,3229
Filhos de 0 a 5 anos	-0,0080	0,0638	-0,1300	0,9000	-0,1329	0,1170
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0059	0,0578	-0,1000	0,9180	-0,1192	0,1074
Urbana	0,1804	0,0635	2,8400	0,0050	0,0558	0,3049
Constante	1,0654	0,0879	12,1200	0,0000	0,8931	1,2376

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Multinomial.

APÊNDICE D 4 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais por gênero – Brasil Geral

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0453	27,9200	0,0000	0,0421	0,0421	0,0485
Experiência	0,0381	25,2400	0,0000	0,0351	0,0351	0,0410
Experiência 2	-0,0006	-19,3500	0,0000	-0,0006	-0,0006	-0,0005
Outra renda	-0,5224	-21,0400	0,0000	-0,5710	-0,5710	-0,4737
Branco	0,0773	5,6300	0,0000	0,0504	0,0504	0,1041
Mulher	-0,4226	-32,6700	0,0000	-0,4480	-0,4480	-0,3973
Cônjuge	0,0198	1,0400	0,3010	-0,0177	-0,0177	0,0573
Chefe	0,1993	10,5100	0,0000	0,1621	0,1621	0,2365
Filhos de 0 a 5 anos	-0,1354	-7,9100	0,0000	-0,1689	-0,1689	-0,1018
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0151	-0,9400	0,3500	-0,0467	-0,0467	0,0165
Urbana	0,1513	8,5500	0,0000	0,1167	0,1167	0,1860
Sul	0,0984	4,8500	0,0000	0,0587	0,0587	0,1382
Sudeste	0,0992	6,2100	0,0000	0,0678	0,0678	0,1305
Centro Oeste	0,0569	2,4600	0,0140	0,0115	0,0115	0,1023
Norte	0,0489	2,5900	0,0090	0,0119	0,0119	0,0858
Distrito Federal	0,1737	4,0400	0,0000	0,0894	0,0894	0,2581
Constante	0,8898	34,3000	0,0000	0,8389	0,8389	0,9406

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 5 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para a mulher – Brasil

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0502	0,0022	23,2400	0,0000	0,0459	0,0544
Experiência	0,0356	0,0021	16,7400	0,0000	0,0315	0,0398
Experiência 2	-0,0005	0,0000	-10,8400	0,0000	-0,0006	-0,0004
Outra renda	-0,3325	0,0316	-10,5300	0,0000	-0,3944	-0,2707
Branco	0,0785	0,0180	4,3600	0,0000	0,0432	0,1138
Cônjuge	-0,1305	0,0251	-5,2000	0,0000	-0,1796	-0,0813
Chefe	0,0127	0,0263	0,4800	0,6300	-0,0389	0,0643
Filhos de 0 a 5 anos	-0,2052	0,0164	-12,5000	0,0000	-0,2374	-0,1730
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0376	0,0135	-2,7700	0,0060	-0,0641	-0,0110
Urbana	0,2681	0,0253	10,5800	0,0000	0,2184	0,3177
Sul	0,0934	0,0269	3,4700	0,0010	0,0406	0,1461
Sudeste	0,0580	0,0212	2,7400	0,0060	0,0165	0,0996
Centro Oeste	-0,0218	0,0305	-0,7100	0,4750	-0,0815	0,0380
Norte	0,0074	0,0260	0,2900	0,7750	-0,0435	0,0584
Distrito Federal	0,1987	0,0563	3,5300	0,0000	0,0884	0,3090
Constante	0,4865	0,0379	12,8400	0,0000	0,4123	0,5608

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 6 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para o homem – Brasil

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0390	0,0025	15,4800	0,0000	0,0341	0,0440
Experiência	0,0369	0,0022	16,8200	0,0000	0,0326	0,0412
Experiência 2	-0,0006	0,0000	-15,6700	0,0000	-0,0007	-0,0005
Outra renda	-0,8101	0,0388	-20,8700	0,0000	-0,8862	-0,7340
Branco	0,0683	0,0214	3,1900	0,0010	0,0263	0,1104
Cônjuge	0,3631	0,0355	10,2400	0,0000	0,2936	0,4326
Chefe	0,3816	0,0274	13,9400	0,0000	0,3279	0,4352
Filhos de 0 a 5 anos	0,0422	0,0258	1,6400	0,1010	-0,0083	0,0928
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0113	0,0181	-0,6200	0,5350	-0,0468	0,0243
Urbana	0,0328	0,0260	1,2600	0,2070	-0,0181	0,0838
Sul	0,1240	0,0311	3,9900	0,0000	0,0630	0,1850
Sudeste	0,1686	0,0248	6,8000	0,0000	0,1200	0,2171
Centro Oeste	0,1971	0,0374	5,2700	0,0000	0,1237	0,2705
Norte	0,1048	0,0280	3,7400	0,0000	0,0499	0,1597
Distrito Federal	0,1412	0,0656	2,1500	0,0310	0,0126	0,2698
Constante	0,9125	0,0375	24,3200	0,0000	0,8390	0,9860

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 7 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais por gênero – Paraná Geral

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0525	0,0074	7,0600	0,0000	0,0379	0,0670
Experiência	0,0458	0,0071	6,4300	0,0000	0,0318	0,0598
Experiência 2	-0,0007	0,0001	-4,9000	0,0000	-0,0009	-0,0004
Outra renda	-0,5884	0,1071	-5,5000	0,0000	-0,7982	-0,3785
Branco	0,1114	0,0572	1,9500	0,0510	-0,0006	0,2234
Mulher	-0,4090	0,0578	-7,0700	0,0000	-0,5223	-0,2956
Cônjuge	-0,0367	0,0890	-0,4100	0,6800	-0,2111	0,1376
Chefe	0,2113	0,0901	2,3400	0,0190	0,0347	0,3879
Filhos de 0 a 5 anos	-0,1643	0,0768	-2,1400	0,0330	-0,3148	-0,0137
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0459	0,0724	-0,6300	0,5260	-0,1878	0,0960
Urbana	0,0656	0,0832	0,7900	0,4310	-0,0975	0,2286
Constante	0,9263	0,1207	7,6700	0,0000	0,6897	1,1629

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 8 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para a mulher – Paraná

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0569	0,0096	5,9000	0,0000	0,0380	0,0758
Experiência	0,0450	0,0099	4,5500	0,0000	0,0257	0,0644
Experiência 2	-0,0006	0,0002	-2,7800	0,0050	-0,0009	-0,0002
Outra renda	-0,4882	0,1366	-3,5700	0,0000	-0,7559	-0,2205
Branco	0,1302	0,0749	1,7400	0,0820	-0,0166	0,2769
Cônjuge	-0,2352	0,1160	-2,0300	0,0430	-0,4626	-0,0078
Chefe	0,0203	0,1209	0,1700	0,8670	-0,2168	0,2574
Filhos de 0 a 5 anos	-0,2968	0,0937	-3,1700	0,0020	-0,4805	-0,1132
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0205	0,0892	-0,2300	0,8180	-0,1953	0,1543
Urbana	0,2465	0,1113	2,2100	0,0270	0,0282	0,4647
Constante	0,4240	0,1672	2,5400	0,0110	0,0962	0,7518

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 9 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para o homem – Paraná

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0527	0,0120	4,4000	0,0000	0,0292	0,0762
Experiência	0,0403	0,0104	3,8700	0,0000	0,0199	0,0607
Experiência 2	-0,0007	0,0002	-3,6300	0,0000	-0,0010	-0,0003
Outra renda	-0,7591	0,1696	-4,4800	0,0000	-1,0915	-0,4266
Branco	0,0842	0,0907	0,9300	0,3530	-0,0935	0,2619
Cônjuge	0,4772	0,1751	2,7300	0,0060	0,1340	0,8205
Chefe	0,3911	0,1372	2,8500	0,0040	0,1222	0,6599
Filhos de 0 a 5 anos	0,2572	0,1719	1,5000	0,1350	-0,0797	0,5941
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0995	0,1346	-0,7400	0,4600	-0,3634	0,1644
Urbana	-0,2157	0,1333	-1,6200	0,1060	-0,4770	0,0457
Constante	-0,2157	0,1333	-1,6200	0,1060	-0,4770	0,0457

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 10 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais por gênero –  
Bahia Geral

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0581	0,0058	10,0600	0,0000	0,0468	0,0695
Experiência	0,0451	0,0055	8,1800	0,0000	0,0343	0,0559
Experiência 2	-0,0006	0,0001	-5,7700	0,0000	-0,0008	-0,0004
Outra renda	-0,6217	0,0774	-8,0300	0,0000	-0,7733	-0,4700
Branco	-0,0146	0,0582	-0,2500	0,8020	-0,1286	0,0995
Mulher	-0,4348	0,0479	-9,0700	0,0000	-0,5287	-0,3408
Cônjuge	-0,0991	0,0698	-1,4200	0,1560	-0,2360	0,0378
Chefe	0,1765	0,0675	2,6100	0,0090	0,0442	0,3088
Filhos de 0 a 5 anos	-0,1301	0,0601	-2,1700	0,0300	-0,2479	-0,0124
Filhos de 6 a 13 anos	0,0044	0,0573	0,0800	0,9390	-0,1080	0,1167
Urbana	0,3960	0,0554	7,1400	0,0000	0,2874	0,5047
Constante	0,5866	0,0771	7,6100	0,0000	0,4355	0,7376

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 11 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para a mulher – Bahia

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0667	0,0075	8,8600	0,0000	0,0520	0,0815
Experiência	0,0450	0,0080	5,6100	0,0000	0,0292	0,0607
Experiência 2	-0,0006	0,0002	-3,4600	0,0010	-0,0009	-0,0003
Outra renda	-0,4045	0,0984	-4,1100	0,0000	-0,5975	-0,2116
Branco	0,0112	0,0795	0,1400	0,8880	-0,1447	0,1671
Cônjuge	-0,2123	0,0954	-2,2300	0,0260	-0,3993	-0,0254
Chefe	-0,0470	0,0978	-0,4800	0,6310	-0,2388	0,1447
Filhos de 0 a 5 anos	-0,2779	0,0773	-3,6000	0,0000	-0,4294	-0,1264
Filhos de 6 a 13 anos	0,0353	0,0734	0,4800	0,6310	-0,1086	0,1793
Urbana	0,6178	0,0756	8,1700	0,0000	0,4695	0,7660
Constante	0,0016	0,1181	0,0100	0,9890	-0,2297	0,2330

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.

APÊNDICE D 12 – Resultados da regressão *Probit* dos grupos ocupacionais para o homem – Bahia

Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	z	P >  z	Intervalo de confiança 95%	
Anos de estudo	0,0481	0,0089	5,3900	0,0000	0,0306	0,0656
Experiência	0,0423	0,0079	5,3500	0,0000	0,0268	0,0578
Experiência 2	-0,0006	0,0001	-4,5600	0,0000	-0,0009	-0,0004
Outra renda	-0,9482	0,1191	-7,9600	0,0000	-1,1816	-0,7147
Branco	-0,0563	0,0864	-0,6500	0,5150	-0,2257	0,1131
Cônjuge	0,1540	0,1146	1,3400	0,1790	-0,0706	0,3786
Chefe	0,4188	0,0931	4,5000	0,0000	0,2364	0,6013
Filhos de 0 a 5 anos	0,0687	0,0921	0,7500	0,4560	-0,1118	0,2492
Filhos de 6 a 13 anos	-0,0826	0,0614	-1,3500	0,1790	-0,2029	0,0377
Urbana	0,2091	0,0844	2,4800	0,0130	0,0436	0,3745
Constante	0,7396	0,1093	6,7700	0,0000	0,5253	0,9539

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos resultados do modelo *Probit* Binomial.