

Diferenças salariais inter e intraocupações: evidências para o Paraná e Bahia

Differences of salary inter and intraoccupations: evidence for Paraná and Bahia

Gabriela Gomes Mantovani^a

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8382-5555>

Solange de Cassia Inforzato de Souza^b

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>

Magno Rogério Gomes^c

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar os efeitos da segmentação ocupacional sobre os rendimentos dos trabalhadores, assim como a discriminação salarial intraocupacional de gênero, nos estados do Paraná e da Bahia. Por meio 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 dados identificaram retornos salariais inferiores na Bahia para todas as variáveis estudadas, especialmente para os ocupados brancos e para a escolaridade (exceto para Dirigentes e PCA). Confirmaram a segmentação entre ocupações, ou seja, a relevância das características dos postos de trabalho como fonte das diferenças salariais, mais pronunciada no estado do Paraná. Há discriminação de gênero intraocupacional, superior para ocupações mais complexas, sendo que o maior efeito da discriminação de salários encontra-se no estado da Bahia.

Palavras-chave: Diferenças salariais. Segmentação ocupacional. Discriminação de gênero

Abstract

This article aims to analyze the effects of occupational segmentation on workers' incomes, as well as intra-occupational gender discrimination in the states of Paraná and Bahia. Through the microdata of the National Household Sample Survey of 2015, the mincerian equations were estimated with the correction of the sample selection bias and the wage decomposition of Oaxaca-Blinder was performed for the occupational groups and for the gender. The data identified lower wage returns in Bahia for all variables studied, especially for the white employed and schooling (except Leaders and PCAs). They confirmed the segmentation between occupations, that is, the relevance of the characteristics of the jobs as source of wage differences, more pronounced in the state of Paraná. There is intra-occupational gender discrimination, being superior for more complex occupations, and the greatest effect of wage discrimination is in the state of Bahia.

Keywords: Wage gap. Occupational segmentation. Discrimination of gender.

^a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Paraná, Brasil. E-mail: gmantovani@gmail.com

^b Universidade Estadual de Londrina (UEL), Paraná, Brasil. E-mail: solangeccassia@uol.com.br

^c Universidade Estadual de Londrina (UEL), Paraná, Brasil. E-mail: profmagnogomes@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

As pesquisas empíricas sobre as disparidades salariais têm sido produzidas no Brasil e em suas regiões, provocadas por argumentações sobre a sua amplitude e as suas fontes. A literatura científica evidencia os diferenciais salariais decorrentes dos atributos produtivos dos trabalhadores e de outros perfis, associados à etnia, gênero e à profissão exercida. Nessa perspectiva, as investigações apresentam relevância para a formulação e realização de políticas públicas para a redução das desigualdades presentes no país.

Apesar disso, a vasta extensão territorial do Brasil e a diversidade dos mercados de trabalho regionais exigem estudos localizados, relativamente escassos para os estados da federação brasileira. Emergem, assim, questões imediatas sobre o mercado de trabalho de dois estados distintos em suas formações sociais e econômicas, Paraná e Bahia, sendo esse último materializado por indicadores socioeconômicos desfavoráveis em relação ao primeiro.

O estado do Paraná caracteriza-se pelo alto índice de desenvolvimento humano (IDH) de 0,749, pelo rendimento mensal domiciliar *per capita* de R\$ 1.621, em 2019, pela ocupação de 92,71% da mão de obra, e uma das menores taxas de desemprego no país (8,43% em 2019). Em 2010, os indivíduos pobres e extremamente pobres correspondiam a 1,96% e 6,46% da população. Por outro lado, a Bahia apresenta médio IDH (0,660), rendimento mensal domiciliar *per capita* de R\$ 913,00, em 2019, com 83,58% da força de trabalho ocupada, e a maior taxa de desemprego do Brasil (17,20% em 2019). No ano de 2010, cerca de 28,72% eram pobres e 13,79% eram indivíduos extremamente pobres (IBGE, 2020; IPEADATA, 2020; ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO, 2020).

O Paraná qualifica-se, portanto, como um estado mais desenvolvido e de melhores indicadores do mercado de

trabalho em relação ao estado da Bahia. Diante disso, esta pesquisa pretende mostrar as especificidades do mercado de trabalho das duas unidades federativas, e fortalecer as bases da formulação ou aperfeiçoamento de políticas públicas locais de desenvolvimento ou de inclusão dos indivíduos no mercado de trabalho.

Teoricamente, as desigualdades salariais são explicitadas por marcos teóricos distintos. A teoria do diferencial compensatório (SMITH, 1983; BORJAS, 2012) mostra as desigualdades salariais originadas pelas condições de trabalho indesejáveis. A teoria do capital humano, sob a perspectiva da oferta de trabalho, tem como precursores Mincer (1958), Becker (1962), Becker e Chiswick (1966) e Schultz (1961), e declara a existência de uma correlação positiva entre educação e o rendimento. A teoria da discriminação evidencia que a discriminação salarial ocorre quando trabalhadores com atributos produtivos idênticos são tratados de forma distinta devido aos grupos a que pertencem (BECKER, 1962; BECKER; CHISWICK, 1966), incentivada pelo empregador, empregado, cliente ou pela discriminação estatística. Na teoria da segmentação do mercado de trabalho, as dessemelhanças salariais originam-se das características do posto de trabalho, seja pelo ajuste alocativo (DOERINGER; PIORE, 1970), pelo dualismo tecnológico (VIETORISZ; HARISSON, 1973), ou pelas diferenças das classes sociais (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Empiricamente, no âmbito internacional, pesquisas revelam diferenças salariais provocadas pelas dotações produtivas, mas também pelos aspectos relacionados ao gênero e às ocupações. Melly (2002) investigou as diferenças salariais nas ocupações públicas e privadas na Alemanha, Cobb-Clark e Tan (2010) confirmaram um efeito significativo das habilidades não cognitivas sobre a probabilidade de emprego na Austrália em determinadas ocupações, Ma (2017) estudou a segmentação intersetorial e

intra-setorial com ênfase no gênero para a China urbana, e Ma (2018) explorou a influência da segmentação por setores industriais nos salários entre migrantes rurais-urbanos e residentes urbanos na China.

Considerando a bibliografia brasileira, estudos analisaram os hiatos salariais nas ocupações, como Flori (2007), Araújo *et al.* (2011), Madalozzo e Artes (2017), Alves *et al.* (2019) e Mantovani, Souza e Gomes (2020) respaldados na perspectiva dualista do mercado. No âmbito dos estados, Silva (2014) o fez para Pernambuco, Souza (2004) para o Paraná, e Gomes e Souza (2020) para a Bahia. Todavia, a contribuição substancial desta investigação está na reagrupação das ocupações e na mensuração da discriminação de gênero no interior dessas ocupações, assim como nas especificidades estaduais, do Paraná e Bahia, a fim de preencher uma lacuna de pesquisa existente.

Diante disso, este trabalho tem por objetivo analisar as fontes dos diferenciais salariais, especialmente decorrentes da segmentação ocupacional e da discriminação de gênero intraocupacional nos estados do Paraná e da Bahia. Além desta introdução, este artigo estrutura-se em mais quatro seções. A segunda apresenta a revisão de literatura teórica e estudos empíricos em relação ao tema. A terceira seção explana o procedimento metodológico e a base de dados selecionada. A quarta seção descreve os resultados e a interpretação dos dados. Ao final, apresentam-se as considerações finais.

2 TEORIAS E EVIDÊNCIAS SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS

As disparidades salariais são tratadas em diferentes construções teóricas. Para a teoria do diferencial compensatório, os salários dos trabalhadores são influenciados pelas condições de trabalho (SMITH, 1983; BORJAS, 2012). A teoria do Capital Humano, exposta por Mincer

(1958), Becker (1962), Becker e Chiswick (1966) e Schultz (1961), concentra-se nas variáveis qualificação e experiência, revelando uma associação entre a escolaridade e a renda do trabalhador. O trabalhador deve definir em manter-se no mercado de trabalho sem qualificação ou empregar tempo especializando-se para aumentar sua produtividade futuramente.

Segundo a teoria econômica da discriminação, os trabalhadores são tratados de forma distinta baseada em critérios irrelevantes para produtividade (LOUREIRO, 2003). A discriminação efetua-se quando um grupo de indivíduos possui qualificação, produtividade e experiências iguais, mas auferem rendimentos e tratamentos díspares em detrimento da cor da pele, gênero, região onde reside, orientação sexual, sem que tais atributos influenciem na produtividade do empregado.

Conforme Becker (1962) e Becker e Chiswick (1966) existem quatro tipos de discriminação: provocada pelo empregador, pelo funcionário, pelo cliente e a discriminação estatística (BECKER, 1971; EHRENBURG; SMITH; 2000, BORJAS, 2012). A discriminação fomentada pelo empregador ocorre quando os empregadores têm preconceito contra as minorias (como exemplo, mulheres), mas seus empregados e clientes não são discriminadores. A discriminação originada pelo funcionário acontece quando trabalhadores homens preferem não trabalhar com mulheres. Os clientes também podem apresentar preferência pela discriminação. Esse é o caso em que os consumidores planejam ser atendidos por trabalhadores específicos, por exemplo, serem atendidos por homens. A empresa pode posicionar as trabalhadoras em funções que necessitam pouca convivência com os consumidores (BORJAS, 2012; EHRENBURG; SMITH, 2000).

Na perspectiva da teoria da segmentação do mercado de trabalho, existe uma multiplicidade de argumentos sobre o fenômeno, que se complementam (LIMA,

1980). Inicialmente, Doeringer e Piore (1970) argumentam que um ajuste alocativo definirá a destinação do trabalhador segundo suas características pessoais e comportamentos no mercado de trabalho. Viotorisz e Harisson (1973) expõem que o processo de concentração do capitalismo produziu o dualismo tecnológico e auxiliou a segmentação. Por último, Reich, Gordon e Edwards (1973) enfatizam as diferentes classes sociais e as consideram como motivação do processo de segmentação. A diferença salarial em virtude da segmentação ocupacional se dá, quando os trabalhadores apresentam as mesmas características, qualificações e produtividades, porém, são tratados de forma dessemelhante pelo posto de trabalho em que estão inseridos.

A literatura empírica comprova a existência das desigualdades de rendimentos relacionadas às ocupações e ao gênero no mercado de trabalho internacional, nacional e estadual. Em âmbito internacional, Cobb-Clark e Tan (2010) analisaram se as características não cognitivas das mulheres e homens influenciavam em suas habilidades ocupacionais na Austrália. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, constataram efeito significativo das habilidades não cognitivas sobre a probabilidade de emprego nas 18 ocupações com base na *Australian Standard Classification of Occupations* de 1997.

Em um estudo para a China Urbana, Ma (2017) estimou-se como a segmentação por setores influencia os salários dos homens e mulheres, com dados da *China Household Income Project (CHIP)* 2014. Confirmaram-se a diferença salarial entre homens e mulheres, a maior influência da disparidade intrasetorial (93,3%) e a superioridade da parte explicada pelos atributos dos trabalhadores na análise intersetorial (111%), enquanto a discriminação de gênero (85,7%) é responsável pela maior parte das diferenças intrasetoriais. Em outra pesquisa na China, e com a mesma base de dados, Ma (2018)

examinou a ação da segmentação do mercado de trabalho por setores industriais sobre os migrantes rurais-urbanos e aqueles que residem nos locais urbanos da China em 2002 e 2013, e verificou-se que a influência das disparidades intraindustriais é superior às intersetoriais, em ambos os anos. Ademais, o componente explicado pelas características pessoais e produtivas do indivíduo é o principal gerador das desigualdades salariais, mas destaca-se que a parcela da discriminação contra imigrantes no setor industrial acentuou-se de 2002 a 2013.

Nacionalmente, Flori (2007) comprovou com dados da PNAD de 1984 a 2001 que a ocupação de trabalhadores de serviços é a que possui os menores salários, o maior percentual de trabalhadores com baixo nível educacional, porém é a que mais emprega. O posto de trabalho mais atrativo é o de dirigentes, por agregar o maior nível de remuneração.

Do ponto de vista das profissões, Machado e Scorzafave (2016) compararam a disparidade salarial entre professores e não professores, e concluíram que a ocupação relacionada ao professor apresenta diferencial de remuneração positivo na média e nos quantis mais baixos, 10 e 50, com relação aos não docentes. A diferença salarial em sua maior parte é explicada pelo retorno das características e menos por diferenças nos níveis desses atributos. Madalozzo e Artes (2016) empregaram os dados da PNAD de 2013 para comprovar a existência de diferenças nos atributos dos indivíduos que escolhem profissões tradicionais (direito, engenharia ou medicina) e nas suas respectivas remunerações. Notaram ainda a presença de diferença de gênero intraocupacional, porém esse diferencial é menor para as profissões mais tradicionais, o que indica que aquelas que optam por carreiras em postos não imperiais existem disparidades significativas.

Alves *et al.* (2019) investigaram as desigualdades salariais sob o ponto de vista das ocupações das mulheres qualificadas

brasileiras. A maior parte das mulheres está inserida em postos relacionados às ciências e artes, enquanto os menores rendimentos são pagos para aquelas ocupadas em profissões técnicas de nível médio. Comprovaram a discriminação de gênero, em que as mulheres qualificadas com curso superior auferem menos rendimentos do que os homens, sendo que a diferença salarial e a discriminação contra elas são mais altas quanto maiores forem seus níveis de qualificação.

Em uma análise da heterogeneidade salarial entre as esferas pública e privada, Costa *et al.* (2020) verificaram que em 2018 a maior parte dos trabalhadores ocupados no setor privado estavam inseridos em postos relacionados aos serviços, comércio e mercados (24,40%) e operações de instalações de máquinas (18,25%), enquanto no setor público a maioria dos indivíduos eram profissionais das ciências e intelectuais (38,04%). Confirmaram que parte do hiato salarial é favorável ao setor público, principalmente devido às diferenças nas características dos trabalhadores, e o maior prêmio salarial está entre os trabalhadores de apoio administrativo (43,3%).

Mantovani, Souza e Gomes (2020) identificaram a segmentação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro, com efeito maior para as ocupações de Dirigentes e Profissionais das Ciências e das Artes. Além da segmentação entre as profissões, constataram a presença da discriminação de gênero intraocupacional, sendo que a mulher é mais discriminada nos postos que agregam maiores rendimentos e qualificação e inferiores para os trabalhadores com baixos salários e nível de escolaridade.

Com referência aos recortes estaduais, Souza (2004) estudou as ocupações e rendas das atividades agrícolas no Paraná com dados da PNAD de 1992 a 1999. Além da mão de obra ocupada nesse setor, verificou o contraste entre os empregadores agrícolas e os trabalhadores rurais, sendo o primeiro grupo aquele que

agrega os maiores rendimentos e o último o qual possui os menores salários. Silva (2014) investigou a desigualdade de remunerações entre profissões – Profissionais das Ciências e das Artes e outras ocupações – em Pernambuco. O autor afirmou que há uma parcela significativa da diferença salarial que advém da segmentação ocupacional, isto é, da parte não explicada pelo vetor os atributos dos trabalhadores.

Por meio dos empregos formais (RAIS) de 2013, Gomes e Souza (2020) mensuraram as heterogeneidades salariais e discriminação de gênero para aqueles que conseguiram o primeiro emprego na Bahia. Com a utilização do método de decomposição de Oaxaca-Blinder observaram que existe discriminação contra as baianas, sendo menor no primeiro emprego (12,5%) e maior para as colaboradoras remanescentes das empresas (25%). Além disso, verificam que a discriminação ocupacional tem efeito negativo sobre o salário da mulher, indicando que as mulheres estão em postos com remunerações menores do que os homens.

Em face do exposto, este trabalho tem como foco a ocupação do indivíduo no mercado de trabalho paranaense e baiano, como determinante das disparidades salariais, e a quantificação das parcelas das diferenças de rendimento que decorrem da discriminação de gênero em cada grupo de ocupações.

3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

3.1 Base de dados

A base de dados utilizada nesta pesquisa foi a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) de 2015 para o Paraná e Bahia. A PNAD é uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística por meio de uma amostra de domicílios em todo o país. A PNAD com periodicidade anual foi descontinuada a partir de 2016, com

mudanças metodológicas, razão pela qual se ¹.

Para melhor visualização, as ocupações classificadas pela PNAD (CBO 2002 – Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego), foram reagrupadas em três grupos ocupacionais correlacionados aos seus níveis educacionais e competências (Quadro 1). O grupo ocupacional 1 contém os dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCA), que abrange os

elegeu a base de dados do ano anterior trabalhadores que lideram, estabelecem regras para empresas e interesse público; o grupo ocupacional 2 se refere aos técnicos de nível médio e compreende as profissões técnicas de nível médio; e, por último, o grupo ocupacional 3 que reúne os trabalhadores de serviços administrativos, de bens e serviços, vendedores do comércio e agrícolas, designados neste trabalho como trabalhadores dos serviços e produção.

Quadro 1 - Grandes ocupacionais e níveis de competências

Grupos ocupacionais	CBO 2002	Grande grupo ocupacional	Nível de competência	Nível de escolaridade (média)
1	GG1	Dirigentes de organização de interesse público e de empresa e gerentes;	4	13,27
	GG2	Profissionais das ciências e das artes (PCAS);		
2	GG3	Técnicos de nível médio;	3	11,73
	GG4	Trabalhadores dos serviços administrativos;		
	GG5	Trabalhadores dos serviços vendedores do comércio em lojas e mercados;		
3	GG6	Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca;	2	8,08
	GG7	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais.		

Fonte: Elaborado pelos autores com base na CBO de 2002 (BRASIL, 2017) e PNAD 2015.

Nota: GG corresponde ao grande grupo ocupacional.

A escolha das variáveis foi fundamentada pelas teorias econômicas do mercado de trabalho, ou seja, a Teoria do Capital Humano (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1964; BECKER; CHISWICK, 1966), Teoria da Segmentação (DOERINGER; PIORE, 1970;

VIETORISZ; HARRINSON, 1973, REICH; GORDON; EDWARDS, 1973), Teoria da Discriminação (BORJAS, 2012), e também por averiguações nas pesquisas empíricas de Flori (2007); Gomes (2016); Alves *et al.* (2019) e Mantovani, Souza e Gomes (2020).

Quadro 2 - Descrição das variáveis

Representação	Variável	Descrição
		<i>Variável dependente</i>
$\ln(W_i)$	Log do salário hora	Logaritmo natural da renda ajustada por horas de trabalho;
		<i>Variáveis independentes</i>
AE_i	Anos de estudo	Nível de escolaridade do trabalhador;
X_i	Experiência	Quantidade de anos de trabalho (idade do trabalhador - idade com que começou a trabalhar);
X_i^2	Experiência ao quadrado	Variável experiência elevada ao quadrado.
F_i	Setor formal	1 se o indivíduo atuar no mercado formal, 0 caso contrário.
M_i	Gênero	1 se for mulher, 0 caso contrário.

¹ A PNAD foi substituída pela PNADC- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

BR_i	Cor	1 se for branco, 0 caso contrário.
SET_i	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;
UF_i	Unidade Federativa	Indústria - 1 se for trabalhar na indústria, 0 caso contrário. <i>Dummies</i> para cada Unidade Federativa correspondente à sua região.
GO_i	Grupo ocupacional	Grupo 1 (Dirigentes e PCA) - 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.
$O_REND_i^*$	Outra renda	Outra renda que o trabalhador apresenta além do salário.
$CONJ_i^*$	Cônjuge	1 se o indivíduo for considerado cônjuge, 0 caso contrário.
CHE_i^*	Chefe	1 se o indivíduo for considerado chefe da família, 0 caso contrário.
$F0_5_i^*$	Filhos de 0 a 5 anos	Quantidade de filhos que o indivíduo apresenta de 0 a 5 anos.
$F6_13_i^*$	Filhos de 6 a 13 anos	Quantidade de filhos que o indivíduo apresenta de 6 a 13 anos.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da PNAD 2015.

Notas: (1) Salário e rendimento serão tratados como sinônimos; (2) * Variáveis utilizadas exclusivamente para o procedimento de correção de viés de seleção amostral.

3.2 Equações mincerianas

Os rendimentos foram estimados por meio da equação semilogarítmica formulada por Mincer (1974). O modelo incorpora variáveis produtivas como determinantes do salário e é empregado em trabalhos que objetivam medir o retorno dos salários dados os atributos produtivos e não produtivos dos trabalhadores, como os postos de trabalho, cor da pele ou gênero.

Esta pesquisa utilizou a equação de Mincer para mensurar os rendimentos dos grupos ocupacionais: grupo ocupacional 1 (dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCA)), grupo ocupacional 2 (técnicos de nível médio), e grupo ocupacional 3 (trabalhadores dos serviços e da produção). Em seguida, foram estimadas as equações de determinação de salários para homens e mulheres referentes a cada grupo ocupacional no Paraná e na Bahia em 2015:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 AE_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + Z_i' \gamma \quad (1)$$

Onde $\ln(W_i)$ é o logaritmo natural da renda ajustada por horas de trabalho, AE_i é a escolaridade, X_i a experiência, X_i^2 a variável experiência elevada ao quadrado, que exhibe os retornos de longo prazo, Z_i' refere-se ao vetor de características pessoais do trabalhador e dos segmentos do mercado de trabalho e, por fim, γ é o vetor dos coeficientes de cada atributo. As variáveis elegidas foram: qualificação, experiência, experiência ao quadrado, setor formal, mulher, branco, setor econômico,

macrorregiões do país, área de moradia urbana e grupo ocupacional ao qual o trabalhador pertence (Quadro 2).

3.3 Correção de Viés de Seleção Amostral

A literatura referente às equações de determinação de salários faz uma ampliação das equações de Mincer, propondo a correção de um possível viés de seleção amostral. O viés de seleção amostral pode

ocorrer porque algumas pessoas não ofertam mão de obra porque o salário de reserva é maior do que o salário praticado no mercado de trabalho, e a aleatoriedade da amostra não é assegurada (HECKMAN, 1979).

A estratégica da correção do viés de seleção amostral pode ser útil para analisar os efeitos heterogêneos quando se espera a endogeneidade no processo de autosseleção. Caso não seja aplicado esse tipo de procedimento, resultará em uma estimativa tendenciosa (HECKMAN,

1979). O método é composto por dois estágios. Inicialmente estima-se o modelo *Probit* multinomial (Equação 2) que trata a decisão dos indivíduos de entrar para a força de trabalho ou não. Nesse modelo, a variável dependente apresenta uma distribuição multinomial, isto é, mais de duas categorias. Exemplos desse método podem ser observados em Imai e Van Dyk (2005), Kropko (2008), Gama e Machado (2014) e Gomes *et al.* (2015). A descrição das variáveis utilizadas nesse procedimento está no Quadro 2.

$$Ptrab = \beta_0 + \beta_1 AE_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 O_REND_i + \beta_5 BR_i + \beta_6 UF_i + \beta_7 URB_i + \beta_8 CONJ_i + \beta_9 CHE_i + \beta_{10} FO_5_i + \beta_{11} F6_13_i \quad (2)$$

No segundo estágio calcula-se a razão inversa de Mills (IMR). Quando a IMR for estatisticamente significativa no modelo de probabilidade, deve ser introduzida como variável regressora na equação de salários. A razão inversa de Mills (IMR) é representada por λ ,

$$IMR = \lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} \quad (3)$$

constituída por uma função monótona decrescente de uma probabilidade, onde ϕ representa uma função de densidade de uma variável normal padrão e Φ corresponde a uma função de distribuição de uma variável normal padrão.

3.4 Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder

A Decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) fragmenta as equações de determinações salariais dos indivíduos em uma parcela que é explicada pelas características pessoais e em uma parte não explicada, *proxy* da discriminação, quando se enfoca as diferenças de gênero ou etnia, ou *proxy* da

segmentação no mercado de trabalho, na investigação das diferenças das profissões. Essa metodologia é utilizada em vários estudos, como Cobb-Clark e Tan (2010), Silva (2014), Gomes (2016), Alves *et al.* (2019); Costa *et al.* (2020) e Mantovani, Souza e Gomes (2020), e outros.

Partindo das equações mincerianas para os grupos analisados, têm-se as equações para os grupos em vantagem e desvantagem:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (5)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ij}^L + u_i^L \quad (6)$$

Onde sobrescrito *H* denota *High-wage* (salário alto) do grupo em vantagem, e o sobrescrito *L* simboliza *Low-wage* (salário baixo) do grupo em desvantagem.

Aplicando Mínimos Quadrados Ordinários e subtraindo-se a equação (6) de (5), obtém-se:

$$\underbrace{(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L)}_{\text{Diferencial total (B)}} = \underbrace{\beta_0^H - \beta_0^L}_{\text{Constante (U)}} + \underbrace{\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)}_{\text{Coeficientes (C)}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)}_{\text{Dotação(D)}} \tag{7}$$

Diferencial ajustado (E)

O termo $\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ representa o diferencial de rendimentos devido às diferenças de dotações. O outro termo da equação $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ refere-se à existência de valorações salariais desiguais para grupos que possuem os mesmos atributos, ou seja, fragmento do diferencial de salários atribuído às diferenças de coeficientes. Sendo assim, considera-se a parte do diferencial por efeito da 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 parcela não explicada.

Para a realização desta pesquisa usou-se a decomposição da equação (7), dividindo o rendimento do indivíduo em

duas parcelas: a primeira contém a parte explicada relativa às diferenças entre as características (aspectos produtivos, gênero), e a segunda relaciona-se à parte não explicada, dada pela segmentação do posto de trabalho (ou discriminação de gênero).

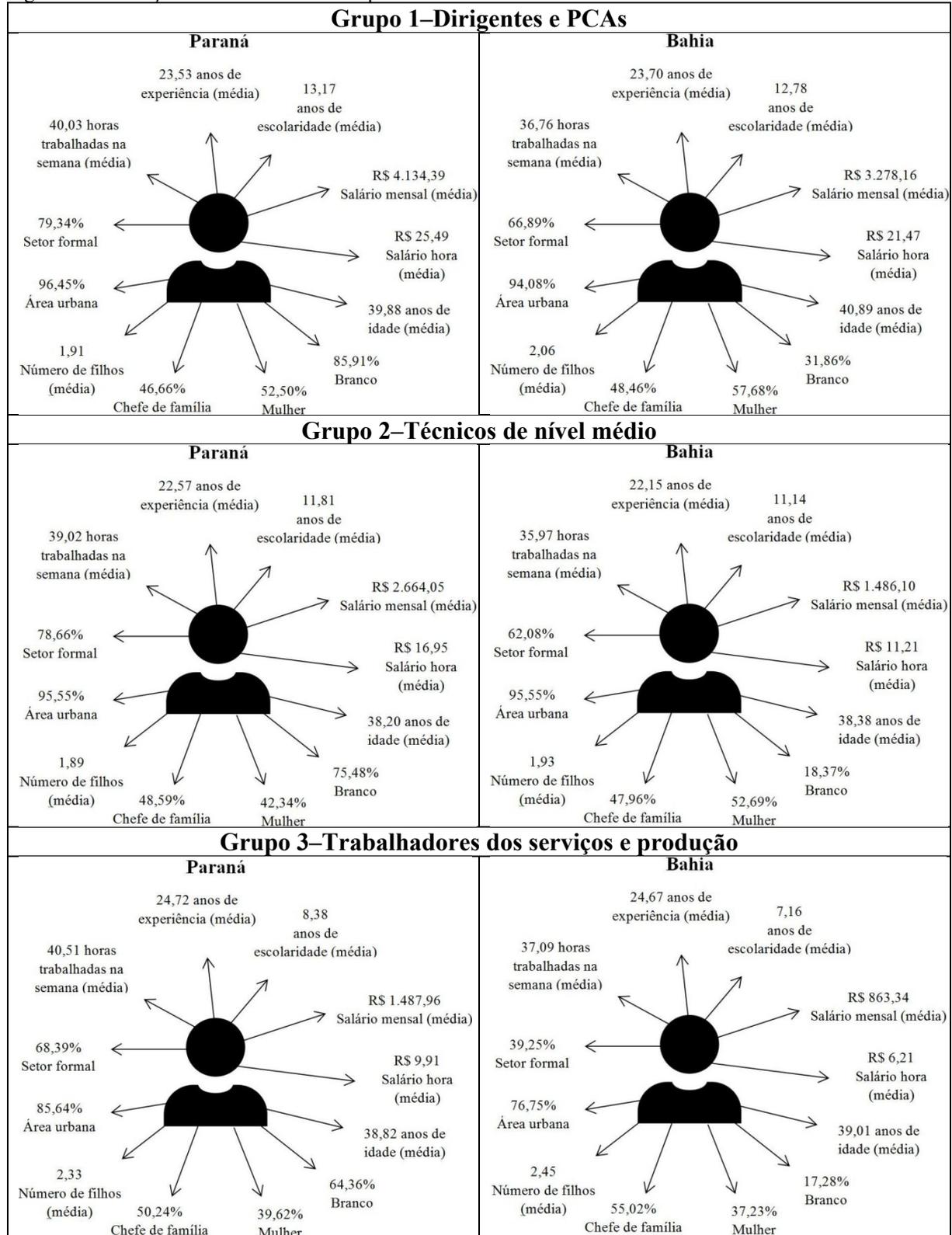
A decomposição possibilita a exposição das diferenças que são esclarecidas ou não pelos atributos individuais, entretanto, esse método possui problema de identificação, isto é, invariância dos resultados da decomposição devido à seleção das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas manipuladas nas regressões salariais. Para corrigir o problema utiliza-se o processo de normalização exibido por Yun (2005).

3.5 Descrição da amostra

Nesta seção têm-se os perfis dos trabalhadores ocupados de acordo com seus atributos produtivos e não produtivos para os estados do Paraná e Bahia (Figura 1). Os perfis dos estados são semelhantes, do ponto de vista dos grupos ocupacionais, na

idade, na experiência e na área de moradia urbana. As principais diferenças encontram-se na elevada desigualdade entre as horas trabalhadas na semana, na escolaridade, no percentual de etnia e nos rendimentos, principalmente entre os que lideram as atividades (grupo 1) e os que as operacionalizam (grupo 3).

Figura 1 – Descrição dos trabalhadores ocupados no Paraná e Bahia



Fonte: Elaborado pelos autores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Determinantes salariais dos grupos ocupacionais no Paraná e Bahia

Os resultados das equações de determinações de salários estimadas para os grupos ocupacionais dos estados do Paraná e Bahia estão apresentados na Tabela 2. Essas equações mostram os elementos que influenciam os salários dos trabalhadores ocupados segundo os grupos ocupacionais em que estão alocados, para o Paraná e Bahia. Os valores dos coeficientes simbolizam o ganho percentual sobre o salário hora que um indivíduo auferir ao acrescentar uma unidade do aspecto produtivo a ser analisado (no caso de

variáveis contínuas — como educação), ou por pertencer a uma classe (para variáveis categóricas — como cor ou gênero). Foram realizados testes econométricos² para certificar a robustez do modelo.

Os dados para os dois estados revelam que a escolaridade e a experiência apresentam retornos positivos, corroborando a Teoria do Capital Humano exposta por Mincer (1974), Becker (1962) e Becker e Chiswick (1966). Os coeficientes são similares para todos os grupos, embora o retorno salarial seja mais expressivo para os dirigentes e PCA (grupo 1) e os técnicos de nível médio (grupo 2). Ocupações ligadas às atividades essencialmente operacionais obtêm um prêmio salarial menor, e mais desvantajoso para a Bahia.

Tabela 2 – Determinantes salariais dos grupos ocupacionais para o Paraná e Bahia, 2015

Variáveis	Geral		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	
	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia
Escolaridade	0,0533*	0,0542*	0,1597*	0,1800*	0,1843*	0,1517*	0,0723*	0,0366*
Experiência	0,0343*	0,0267*	0,0303*	0,0308*	0,0412*	0,0417*	0,0312*	0,0206*
Experiência ²	-0,0005*	-0,0003*	-0,0003**	-0,0002	-0,0004*	-0,0004**	-0,0004*	-0,0002*
Mulher	-0,2732*	-0,2557*	-0,3148*	-0,3298*	-0,3089*	-0,2198*	-0,2119*	-0,2011*
Branco	0,1099*	0,0538*	0,3105*	0,2414*	0,2358**	0,1053**	0,1521*	0,0207*
Comércio	-0,1077*	-0,1465*	-0,1142**	-0,1646*	-0,0512	-0,2765*	-0,0824*	-0,0977*
Agrícola	-0,1970*	-0,2650*	-0,0511	-0,0934	-0,5655*	-	-0,1910*	-0,2622*
Indústria	-0,0724*	0,0199	-0,1334**	-0,1862*	-0,1388**	0,0178	-0,0331**	0,0754*
Formal	0,1451*	0,3539*	0,3741*	0,2776*	0,0213***	0,1511**	0,1267*	0,3703*
Urbana	0,0892*	0,1328*	0,3529**	0,2178	0,0531	0,2075*	0,1055*	0,0852*
Grupo2	-0,2246*	-0,3541*						
Grupo3	-0,4218*	-0,5032*						
Mills	1,3376*	0,8445*	0,5509*	0,2451***	0,5628*	0,4630**	0,1681*	0,0504*
Constante	4,7984*	2,6813*	0,7646	0,7012	0,7253	0,5473	2,0241*	2,3645

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos resultados do modelo Log-lin.

Notas: (1) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$. (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes [($ec-1$) x 100], conforme Van Garderen e Shah (2002). (3) Quando significativa, a razão inversa de Mills foi inserida como variável regressora. (4) Setor agrícola não apresentou valores para o grupo 2 na Bahia.

As desigualdades de gênero nos ganhos salariais são reafirmadas nos dois estados, e menos pronunciadas no grupo 3,

ou seja, em profissões menos escolarizadas há menor disparidade salarial. As diferenças nos retornos salariais entre brancos e não

² Foram realizados os testes: teste de multicolinearidade por meio do VIF (Variance Inflation Factor), teste de heterocedasticidade de Breusch-Pagan e teste de viés de especificação. Como o problema de heterocedasticidade é comum nos modelos de determinação salarial, utilizou-se a correção de erros-padrão robustos de White.

brancos são claramente denunciadas nos dois estados, em ampla vantagem para os não brancos na Bahia.

Na abordagem do posto de trabalho, os setores econômicos tiveram sinais negativos, indicando que o setor de serviços é o que apresenta melhor remuneração nos estados, sendo mais comprometidos os ganhos no setor agrícola baiano. O retorno salarial do mercado formal é superior para os trabalhadores no estado da Bahia e no grupo 3 desse estado. Mesmo comportamento favorável à Bahia está no prêmio salarial de trabalhadores que residem na área urbana. Embora a literatura existente sobre o tema das desigualdades salariais mostre a direção de alguns desses dados (SILVA, 2014; MACHADO; SCORZAFAVE, 2016; MADALAZZO; ARTES, 2017; ALVES *ET AL*, 2019; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2020), ela não contempla os dois estados estudados nesta pesquisa.

4.2 Efeito da segmentação ocupacional

Esta seção decompõe os salários dos grupos ocupacionais no Paraná e Bahia. As desigualdades salariais foram especificadas pelas características dos trabalhadores, sejam elas produtivas ou não produtivas e de posto de trabalho; e ainda, uma parcela que se refere à *proxy* da segmentação do mercado de trabalho.

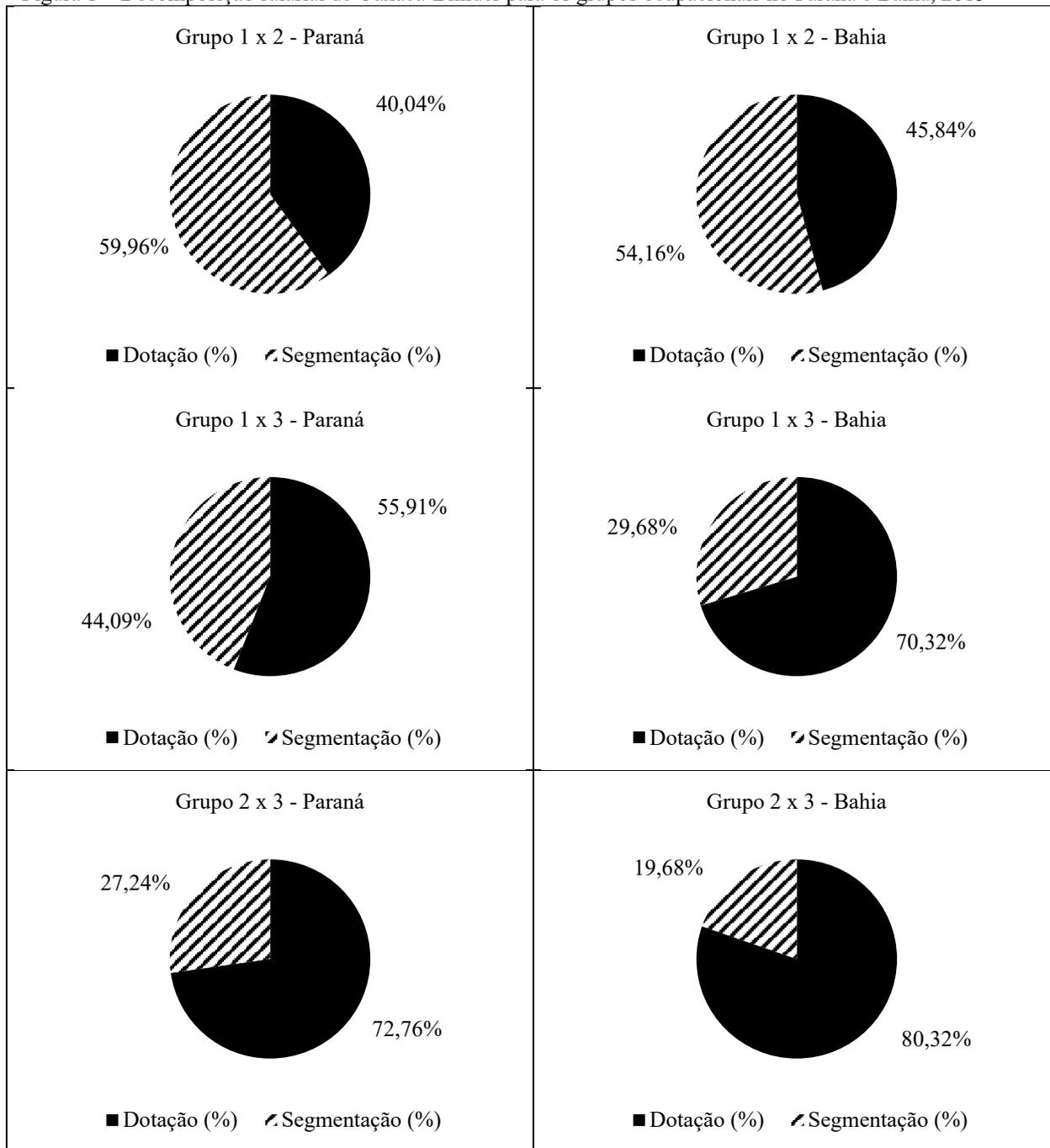
A Figura 1 apresenta as desigualdades entre os grupos ocupacionais, dirigentes e PCA (grupo 1),

técnicos de nível médio (grupo 2) e trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3). Os dados mostram que no estado do Paraná, das diferenças salariais existentes entre os dirigentes e PCA e os técnicos de nível médio (grupo 1x2), 40% provêm das dotações e cerca de 60% ocorrem por conta da segmentação ocupacional. Em relação à Bahia, 46% da diferença salarial derivam das características produtivas e 54% referem-se ao efeito da segmentação ocupacional.

A análise para os dirigentes contra trabalhadores dos serviços e produção, ou seja, os grupos extremos, mostra que no Paraná, 56% das diferenças salariais surgem das dotações dos trabalhadores e do mercado, e 44% provêm da segmentação ocupacional. Na Bahia, cerca de 70% das desigualdades salariais derivam das características dos indivíduos e 30% resultam do efeito da segmentação ocupacional.

Na comparação salarial entre os técnicos de nível médio (grupo 2) e trabalhadores dos serviços e produção (grupo 3) no Paraná, 73% dessas diferenças decorrem das dotações e a segmentação corresponde a 27%. Para a Bahia, 80% dessas disparidades derivam das características produtivas e 20% da segmentação ocupacional. Nesse caso, a segmentação tem menor poder de explicação do hiato salarial nos estados, e o perfil dos trabalhadores esclarece substancialmente as diferenças salariais entre os grupos.

Figura 1 – Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para os grupos ocupacionais no Paraná e Bahia, 2015



Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNAD 2015.

Nota: Grupo em vantagem: Dirigentes e PCAs (grupo 1) para as análises entre Grupo 1x2 e Grupo 1x3. Técnicos de nível médio (grupo 2) para a análise entre Grupo 2x3.

Na análise contrafactual dos salários, o efeito das ocupações nos salários - para os grupos ocupacionais 1 e 2 - supera o que origina das características dos trabalhadores nos dois Estados (Tabela 3). O impacto da segmentação é maior para o estado da Bahia (33,85%), quando comparado ao Paraná (20,89%), assim como também o é o efeito das

características dos trabalhadores da Bahia (27,99%). Ambos contribuem para uma diferença salarial total importante entre esses grupos de ocupação na Bahia (71,31%) e Paraná ((37,23%), no entanto, como as diferenças salariais são menores no Paraná, relativamente a segmentação entre ocupações torna-se mais significativa nesse estado.

Na comparação dos grupos 1 e 3, as grandes diferenças salariais detectadas entre ocupações tão díspares em competências, liderança (dirigentes e PCA) versus execução de atividades (trabalhadores dos serviços e produção) - grupos 1x3 -, são

esclarecidas na maior parte pelas dotações do trabalhador e menos pelas características dos postos de trabalho, em ambas as regiões. Na Bahia esse achado é mais intenso do que no Paraná.

Tabela 3 – Impacto percentual (%) no salário entre os grupos ocupacionais no Paraná e Bahia, 2015

	Grupo 1x2		Grupo 1x3		Grupo 2x3	
	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia
Explicado	13,51*	27,99*	56,99*	115,84*	42,85*	45,89*
Escolaridade	9,19*	27,39*	35,82*	97,31*	22,58*	38,76*
Segmentação	20,89*	33,85*	42,70*	38,37*	14,29*	9,70
Diferença total	37,23*	71,31*	124,03*	198,65*	63,26*	60,04*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNAD 2015.

Notas: (1) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$. (2) Grupo em vantagem: Dirigentes e PCA (grupo 1) para as análises entre Grupo 1x2 e Grupo 1x3. Técnicos de nível médio (grupo 2) para a análise entre Grupo 2x3.

A interpretação é a de que, no Paraná, se os trabalhadores dos serviços e produção (grupo 3) possuísem as mesmas dotações que o grupo 1 (dirigentes e PCA), o salário do grupo 3 aumentaria em 56,99%. A relevância da educação corresponde a 36% na diferença salarial. Na Bahia, se os trabalhadores dos serviços e produção possuísem os mesmos atributos produtivos que o grupo 1, o salário dos ocupados do grupo 3 teria que subir 115,84%. 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. Por fim, para que o salário do grupo ocupacional 3 se igualasse ao dos dirigentes e PCA, precisaria aumentar em 198,65%.

Ao considerar os técnicos de nível médio (grupo 2) e os trabalhadores dos serviços e da produção (grupo 3) no 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 2, o salário do grupo 3 sofreria um incremento de 42,85%. Sem a segmentação no mercado de trabalho, os

salários dos trabalhadores dos serviços e produção subiriam em 14,29%. Para a Bahia, se o salário dos trabalhadores do grupo ocupacional 3 se equiparasse ao do grupo ocupacional 2, o rendimento deveria aumentar em 60,04%. Se os indivíduos pertencentes ao grupo 3 detivessem as mesmas características produtivas que os integrantes do grupo 2, o salário do grupo em desvantagem deveria crescer 45,89%. Nessa comparação entre técnicos de nível médio (grupo 2) e trabalhadores dos serviços e produção (grupo 3), evidencia-se o impacto da escolaridade sobre as diferenças salariais, aproximadamente 23% e 39% para o estado do Paraná e Bahia.

4.3 Determinantes salariais dos grupos ocupacionais por gênero

A Tabela 4 mostra as informações sobre os determinantes salariais dos grupos ocupacionais por gênero para os estados do Paraná e da Bahia em 2015. Os coeficientes indicam o ganho percentual sobre o salário-hora que um trabalhador auferirá ao aumentar uma unidade do aspecto analisado para variáveis contínuas (experiência) ou por pertencerem a uma classe (gênero).

A escolaridade e a experiência possuem relação positiva com os

rendimentos, de modo que o maior nível de qualificação e experiência levam a maiores retornos de salários, e vão ao encontro da teoria do capital humano (BECKER, 1962; BECKER; CHISWICK 1966; MINCER, 1958, 1974; SHULTZ, 1961). Verifica-se que a mulher é mais escolarizada do que o homem em todas as análises, contudo, os homens são mais bem remunerados independentemente do setor em que estão empregados, região onde residem ou ocupação exercida.

O trabalhador branco apresentou retornos (em comparação aos não brancos), independente do grupo ocupacional a que pertence, gênero ou estado onde reside. Em relação aos setores de atividade econômica, o setor de serviços (setor base) é o que conduz os maiores ganhos salariais tanto para o Paraná quanto para a Bahia.

O fato de o indivíduo trabalhar no setor formal garante vantagem salarial. 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 29,29%, contra 6,24% do homem.

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 também que os retornos salariais na Bahia são menores para as variáveis selecionadas quando comparadas com o Paraná, especialmente para a cor da pele branca

Tabela 4 – Determinantes salariais dos grupos ocupacionais para Paraná e Bahia, 2015 (continua)

Variáveis	Paraná	Bahia	Paraná		Bahia	
	Geral		♀	♂	♀	♂
Escolaridade	0,0533*	0,0542*	0,0550*	0,0423*	0,0641*	0,0483*
Experiência	0,0343*	0,0267*	0,0304*	0,0234*	0,0229*	0,0286*
Experiência ²	-0,0005*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*
Mulher	-0,2732*	-0,2557*	-	-	-	-
Branco	0,1099*	0,0538*	0,1253*	0,0806*	0,0805*	0,0331
Comércio	-0,1077*	-0,1465*	-0,1099*	-0,1047*	-0,1489*	-0,1441*
Agrícola	-0,1970*	-0,2650*	-0,1082	-0,2126*	-0,2057*	-0,2916*
Indústria	-0,0724*	0,0199	-0,0956*	-0,0634*	-0,1228*	0,0558**
Formal	0,1451*	0,3539*	0,1325*	0,1472*	0,3853*	0,3259*
Urbana	0,0892*	0,1328*	0,0859**	0,1155*	0,2919*	0,0632***
Grupo2	-0,2246*	-0,3541*	-0,2376*	-0,2207*	-0,3064*	-0,4030*
Grupo3	-0,4218*	-0,5032*	-0,3997*	-0,4463*	-0,4840*	-0,5168*
Mills	1,3376*	0,8445*	1,0008*	-0,6476**	0,9433*	0,5119***
Constante	4,7984*	3,6813*	3,5833*	6,6652*	2,2194*	4,1507*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos resultados do modelo Log-lin.

Notas: (1) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$. (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes $[(e-1) \times 100]$, ver Van Garderen e Shah (2002). (3) Quando significativa, a razão inversa de Mills foi inserida como variável regressora (*Probit Multinomial*) (4) Setor agrícola não apresentou valores para as mulheres baianas no grupo 1 e 2; mulheres paranaenses do grupo 2 e homens baianos no grupo 2.

Tabela 4 – Determinantes salariais dos grupos ocupacionais para Paraná e Bahia, 2015 (conclusão)

Variáveis	Grupo 1				Grupo 2				Grupo 3			
	Paraná		Bahia		Paraná		Bahia		Paraná		Bahia	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Escolaridade	0,0971*	0,0870*	0,1890*	0,1128*	0,1268*	0,0909*	0,1609*	0,0821*	0,0421*	0,0336*	0,0430*	0,0394*
Experiência	0,0244*	0,0218	0,0281*	0,0342*	0,0358*	0,0161	0,0248**	0,0632*	0,0271*	0,0225*	0,0193*	0,0268*
Experiência ²	-0,0003**	-0,0001	-0,0001	-0,0003	-0,0005**	-0,0001	-0,0003	-0,0008**	-0,0004*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*
Mulher	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Branco	0,1948*	0,1741**	0,1633*	0,2481*	0,1491	0,1054	0,1121	0,0411	0,1074*	0,0743*	0,0417	0,0023
Comércio	-0,1126	-0,1399**	-0,0455	-0,2711*	0,0963	-0,1599	-0,2974*	-0,2974*	-0,0706**	-0,0770*	-0,1147*	-0,0830*
Agrícola	-0,3814***	0,0716	-	-0,2047	-	-0,5964*	-	-	-0,1050	-0,1983*	-0,2182*	-0,2740*
Indústria	-0,2224*	-0,0840	-0,1137	-0,2433*	0,0359	-0,2361*	-0,1751	0,1699	-0,0335	-0,0332	-0,0346	0,1045*
Formal	0,2988*	0,3925*	0,2973*	0,2649*	0,2419***	-0,1080	0,2801*	0,0541	0,0752**	0,1467*	0,3986*	0,3524*
Urbana	0,1997	0,3632	0,6422*	0,1402	0,0241	-0,0470	0,3271	0,2892	0,0536	0,1148*	0,2229*	0,0624***
Grupo2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mills	0,3736	-0,7621	16,9809*	-0,8258*	1,2596	-0,8944**	3,8086	7,9163	0,8152**	-0,6626**	0,2868	0,5826***
Constante	1,7902***	2,4512*	0,2869*	1,9746***	1,0792	4,9027*	0,5252	1,0126	2,6639*	4,0188*	1,5957*	2,1178*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos resultados do modelo Log-lin.

Notas: (1) Significante (*) p<0,01, (**) p<0,05, (***) p<0,10. (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes [(e-1)x100], ver Van Garderen e Shah (2002). (3) Quando significativa, a razão inversa de Mills foi inserida como variável regressora (*Probit Multinomial*). (4) Setor agrícola não apresentou valores as mulheres baianas no grupo 1 e 2; mulheres paranaenses do grupo 2 e homens baianos no grupo 2.

4.4 Efeito da discriminação de gênero nos grupos ocupacionais

Esta seção apresenta a decomposição dos salários para cada grupo ocupacional por gênero. As diferenças dos salários foram explicadas por duas partes, uma pelos atributos dos trabalhadores e a outra, pela discriminação de gênero, isso 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).

Evidencia-se que o mercado preza mais as características masculinas do que as femininas para todos os grupos. As mulheres são mais qualificadas do que os homens, e a discriminação de gênero é evidente. Dados semelhantes para o gênero no mercado de trabalho brasileiro são encontrados em Silva (2014), Maia *et al.* (2017), Madalozzo e Artes (2017); Alves *et al.* (2019); Mantovani, Souza e Gomes (2020); Gomes e Souza (2020). Todavia, os indicadores são mais expressivos para a Bahia.

A interpretação dos dados é a de que, caso as trabalhadoras do grupo 1 exibissem as mesmas dotações que os homens, seus salários deveriam cair em -8,27% e -18,28%, no Paraná e na Bahia, nessa ordem (Tabela 5). Observa-se também que, caso a mulher possuísse a mesma escolaridade que o homem, seu salário deveria reduzir em -16,51% na Bahia, o que revela a importância desse fator para esse

grupo ocupacional no estado. Na ausência da discriminação, as mulheres receberiam 42,46% e 46,08% a mais, no Paraná e na Bahia, respectivamente. Logo, a diferença salarial do grupo de alta qualificação (dirigentes e PCA) é superior para o Paraná, embora a discriminação contra a mulher seja maior no estado da Bahia.

No que se refere aos técnicos de nível médio (grupo 2), no Paraná, a diferença total dos salários de homens e mulheres é de 37,92%. Se não houvesse a discriminação de gênero, a trabalhadora desse grupo receberia 38,51% a mais. Em relação à Bahia, se a mulher apresentasse a mesma escolaridade que o homem, seu salário reduziria em 7,30%. Na ausência da discriminação de gênero na Bahia, a mulher inserida nesse grupo deveria receber 39,05% a mais. Novamente, o maior hiato salarial está no Paraná (37,92%) enquanto a Bahia é a maior discriminadora (39,05%).

Analisando o grupo ocupacional 3 (trabalhadores dos serviços e produção), no Paraná, a diferença salarial entre gêneros é de aproximadamente de 20%. Na ausência da discriminação, os salários da mulher aumentariam em 30,53%. No caso da Bahia, a diferença salarial entre homens e mulheres é de 10,38%. Como nas análises anteriores, as mulheres de ambos estados são mais escolarizadas do que os homens e possuem outros atributos também melhores, o que contribui para amortecer as diferenças salariais. Todavia, há discriminação salarial e é maior no estado da Bahia (36,03%).

Tabela 5 – Impacto percentual (%) da discriminação nos salários das mulheres nos grupos ocupacionais no Paraná e Bahia, 2015

	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	
	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia	Paraná	Bahia
Explicado	-8,27*	-18,28*	-0,42	-22,09	-8,16	-18,86*
Escolaridade	-8,02	-16,51*	-4,04	-7,30*	-2,88*	-8,54*
Discriminação	42,46*	46,08*	38,51*	39,05**	30,53*	36,03*
Diferença total	30,68*	19,37*	37,92*	8,33	19,88*	10,38*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNAD 2015.

Notas: (1) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$. (2) Grupo em vantagem: Homens.

Em suma, é possível afirmar que as maiores diferenças salariais interocupacionais estão centradas entre os grupos dos dirigentes

e PCA (grupo ocupacional 1) e trabalhadores dos serviços e produção (grupo 3), e os menores hiatos estão entre os grupos 1 e 2

(entre dirigentes e PCA, e trabalhadores de nível médio). Quando as diferenças de salários são muito grandes, o efeito das dotações é superior ao da segmentação; e as menores dessemelhanças salariais se encontram entre os grupos 1 e 2, com o menor efeito segmentação. As diferenças salariais promovidas entre os grupos técnicos (grupo 2) e da produção (grupo 3) são também grandes, mas a dualidade presente no mercado de trabalho é a mais baixa. As características pessoais, especialmente a escolaridade, são significativas como causa de desigualdade salarial nessas ocupações. A segmentação é maior quando se analisam os dirigentes e PCA e trabalhadores dos serviços e da produção (maior no Paraná).

Em referência à discriminação de gênero intraocupacional, a desigualdade salarial é maior no Paraná, contudo, a mulher baiana, dirigente e PCA, é a mais discriminada. Nas ocupações com menores níveis de rendimentos e escolaridade (grupo 3), as diferenças salariais e a discriminação de gênero são menores em comparação as outras ocupações nos dois estados. No extremo oposto, as profissões mais qualificadas, com maiores salários (grupo 1), são as que mais discriminam as mulheres nos dois estados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o efeito da segmentação ocupacional nos salários dos trabalhadores e a discriminação de gênero dentro das ocupações nos estados do Paraná e Bahia.

O perfil dos trabalhadores pode ser sumarizado: as semelhanças nos estados encontram-se nas variáveis correspondentes à idade, experiência do trabalhador e moradia na zona urbana. As disparidades concentram-se fortemente nas horas trabalhadas por semana, na proporção de trabalhadores brancos e não brancos, e, também nos salários, sendo maiores para o Paraná.

Para os dois estados, a qualificação e a experiência contribuem para maiores remunerações nos diferentes grupos ocupacionais e as mulheres apresentam salários inferiores aos dos homens. Os setores

econômicos apresentam ganho positivo em relação ao setor base (serviços) e estar empregado no setor formal, ser branco, e residir em área urbana levam a maiores ganhos salariais.

Na decomposição salarial tem-se que, para ambos os estados, o efeito da segmentação é maior entre os grupos dos dirigentes e PCA (grupo 1) comparados aos trabalhadores dos serviços da produção (grupo 3). A diferença salarial entre essas ocupações díspares em suas competências, liderança versus execução de atividades, são esclarecidas em sua maior parte pelas dotações do trabalhador e menos pelas características dos postos de trabalho.

As principais determinações de salários intraocupacionais, segundo o gênero, são: a experiência e a qualificação apresentaram ganhos salariais; a escolaridade apresenta retornos superiores para as mulheres; o indivíduo branco tem retorno salarial maior para o estado do Paraná do que na Bahia; os setores de atividade de melhor remuneração é o de serviços. Além disso, atuar no setor formal do mercado e morar na região urbana levam a retornos salariais positivos. O indivíduo homem exibe ganhos salariais superiores quando comparados aos das mulheres, independente do grupo ocupacional ou do estado.

Há discriminação de gênero, sendo maior para o grupo com alto rendimento e qualificação, dirigentes e PCA (grupo 1) e menor para os trabalhadores envolvidos na execução de atividades, os trabalhadores dos serviços e produção (grupo 3). A discriminação de gênero é superior na Bahia entre os dirigentes e PCA, mostrando que o grupo ocupacional com rendimentos e escolaridade mais elevados também é o mais discriminador. O grupo que reúne os trabalhadores dos serviços e produção é o que apresenta menor discriminação contra a mulher.

Os resultados das decomposições salariais, interocupacionais (entre os grupos ocupacionais) e intraocupacionais (dentro dos grupos ocupacionais), evidenciam a presença de segmentação e a discriminação de gênero no mercado de trabalho, confirmando a Teoria da

discriminação e a Teoria da segmentação. As diferenças salariais e o efeito da segmentação são maiores no estado mais desenvolvido, o Paraná. Em contraste, a discriminação de gênero é superior no estado de indicadores econômicos e sociais mais desfavoráveis, a Bahia.

Diante disso, esta pesquisa fortalece as bases da formulação ou aperfeiçoamento de políticas públicas locais de desenvolvimento, promoção de igualdade de oportunidade, bem como a inclusão dos indivíduos no mercado de trabalho. As políticas e programas públicos presentes no Brasil têm limitações para induzir remunerações equivalentes entre trabalhadores inseridos em postos que lideram e estabelecem regras (Grupo 1) e aqueles ocupados em profissões que envolvem os serviços e a produção (Grupo 3), com os mesmos atributos pessoais e produtivos, assim como entre

homens e mulheres que exercem as mesmas funções e detêm características idênticas.

Enfatiza-se a necessidade da redução das desigualdades ocupacionais e de gênero a partir de ações e programas públicos exercidos conjuntamente com a sociedade civil organizada, além da mitigação de obstáculos à inserção dos trabalhadores em determinadas profissões e das mulheres no mercado de trabalho. As evidências trazidas neste estudo demonstram que as medidas adotadas até então não foram suficientes para erradicar as disparidades salariais de gênero e ocupações.

Há, portanto, um reconhecimento empírico das dessemelhanças de gênero e ocupação, assim como as peculiaridades de dois estados brasileiros (Paraná e Bahia), que podem contribuir como instrumento balizador voltado à equalização salarial entre os grupos estudados, adaptando-se para a realidade estadual.

REFERÊNCIAS

ALVES, P. R.; SOUZA, S. C. I. ; PAIVA, V. F.; GOMES, M. R. Ocupações e salários de mulheres qualificadas no Brasil. **Revista de Economia Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 120-144, 2019.

ARAÚJO, E.; EVARINI, A.; GARCIA, M. F.; ARAÚJO, E. L. Nota sobre os diferenciais de salários no Brasil: uma investigação empírica sob a perspectiva da teoria da segmentação. **Revista Economia & Tecnologia (RET)**, v. 26, n. 7, p. 1-12, 2011.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. **Perfil**, 2020. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/>. Acesso em: 16 jul. 2020.

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. 2. ed. **The University of Chicago Press. Chicago**, 1971.

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

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**. 6 ed. Porto Alegre: Mcgraw Hill, 2012.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2017. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>. Acesso em: 16 jul. 2020.

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

COSTA, J. S.; SILVEIRA, F. G.; AZEVEDO, B. S.; CARVALHO, S. S.; BARBOSA, A. L. N. H. Heterogeneidade do diferencial salarial

público e privado. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, IPEA, ano 26, 2020.

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.

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. 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.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores no estado da Bahia. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 29, p. 106-127, 2020.

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.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **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 (IBGE), 2020. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (PNAD-C). Séries históricas**. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=26413&t=series-historicas>. Acesso em: 16/07/20.

IPEADATA. **Base de Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 2020. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br>. Acesso: 16/07/20.

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

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 de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MA, X. Labour market segmentation by ownership type and gender wage gap in urban China: evidence from CHIP2013. **Economic and Political Studies**, v. 5, n. 3, p. 305-325, 2017.

MA, X. Labor market segmentation by industry sectors and wage gaps between migrants and local urban residents in urban China. **China Economic Review**, v. 47, p. 96-115, 2018.

- MACHADO, L. M.; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Distribuição de salários de professores e outras ocupações: uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência. **Revista Brasileira de Economia**, v. 70, n. 2, p. 203-220, 2016.
- 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.
- MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e da discriminação de gênero para o Brasil. *Estudios Económicos*, v. 37, n.74, p. 71-104, 2020.
- MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. G.; FIUZA-MOURA, F. K.; SILVA, R. J. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. *Revista Espacios*, v. 38, n. 31, p. 16-37, 2017.
- MELLY, B. Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. **Empirical Economics**, v. 30, n. 2, p. 505-520, 2005.
- 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.
- OAXACA, R., Male-female wage differentials in urban labor market. **International Economic Review**, Osaka, v.14, n. 23, p. 693-709, 1973.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências de 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: 15 out. 2017.
- 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.
- SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **American Economic Review**. v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.
- SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.
- 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.
- 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**, v. 25, n.2, p. 523-543, 2004.
- 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. **Economic inquiry**, v. 43, n. 4, p. 766-772, 2005.

^a Gabriela Gomes Mantovani

Doutoranda em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina – UEL.

^b Solange de Cassia Inforzato de Souza

Professora sênior do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina. Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

^c Magno Rogério Gomes

Professor assistente da Universidade Estadual de Londrina. Doutorando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá – UEM. Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina – UEL.