

DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO NO BRASIL

Debora Rodrigues de Magalhães (UFRPE-UAST), Everlândia de Souza Silva (UFRPE/UAST)

Resumo

Esta pesquisa buscou investigar como a segmentação ocupacional pode vir a determinar as diferenças salariais de gênero para o mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido, buscou-se traçar o perfil dos trabalhadores, observando as características determinantes dos homens e mulheres, e comparar a estrutura do mercado de trabalho de gênero entre as macrorregiões brasileiras. Para tanto, a presente pesquisa utilizou os dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano 2018, classificando os trabalhadores em famílias ocupacionais de acordo com a CBO-2002. Os dados indicam que a maior parte das ocupações que apresenta uma melhor remuneração tem uma maior participação femininas, cujo a inserção delas nessas atividades pode ser explicada pelos seus maiores atributos produtivos. Para mensurar o impacto do grau da segregação no Brasil e nas macrorregiões utilizou-se dos Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955), o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e o Índice de Karmel e Maclachlan. Os resultados indicam a presença de segregação ocupacional no mercado de trabalho formal, ao analisar as 621 famílias ocupacionais a maioria pertence às ocupações segregadas masculinas. No que se refere ao diferencial salarial, utilizou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder e verificou-se que a discriminação salarial é maior nas ocupações segregadas masculinas. Em uma perspectiva regional, a região Sudeste é aquela em que essa discriminação é maior.

Palavras-Chave: Diferenciais de Rendimentos; Discriminação; Segregação Ocupacional; Índices de Segregação; Decomposição de Oaxaca-Blinder; Macrorregiões.

Resumo

This one sought to investigate how a specialized room can determine gender differences for the Brazilian labor market. In this sense, an attempt was made to outline the profile of workers, observing the determining characteristics of men and women, and comparing the structure of the gender labor market among Brazilian macro-regions. Therefore, the present research used data from the Annual Report of Social Information (RAIS) according to the year 2018, classifying workers in the occupational families of the CBO-2002. The data indicate that most activities present a better choice for female participation, whose insertion of these activities can be explained by their greater productive activities. To measure the impact of the degree of segregation in Brazil and in the macro-regions, the Duncan & Duncan (1955) Dissimilarity Index, the Size-Standardized Dissimilarity Index and the Karmel and Maclachlan Index were used. The results indicate the presence of occupational segregation in the formal labor market, occupying, when analyzing 621 families, most belonging to male segregated. Regarding salary, a Blinder gender decomposition was used and the difference is that discrimination is greater in male segregated occupations. In one region, the Southeast region is the one where this discrimination is the greatest prospect

Key words: Income Differentials; Discrimination; Occupational Segregation; Segregation Indexes; Oaxaca-Blinder Decomposition; Macroregions.

JEL classification: J21, J24, R12

Área 12- Questões espaciais no mercado de trabalho

INTRODUÇÃO

A desigualdade de rendimento no mercado de trabalho brasileiro relacionado ao gênero vêm sendo objeto de estudo para diversos pesquisadores nos últimos anos, a fim de identificar as transformações do mercado trabalhista na perspectiva de gênero atrelada a desigualdade na estrutura social e econômica do país (CAMBOTA; PONTES, 2004; GIUBERTI; MENEZES - FILHO, 2005; SOARES; OLIVEIRA, 2016; ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; CAVALIERI; FERNANDES, 1998, SOARES, 2000).

Dado a heterogeneidade do país no âmbito regional, essas contribuições têm buscado compreender o perfil regional e apresentar soluções que possam tratar dessa problemática de forma efetiva, buscando ainda compreender que suas causas e consequências têm um impacto diferente entre as regiões brasileiras. Dessa forma, seja no intuito de obter informações mais precisa da questão, ou a fim da elaboração de políticas públicas voltadas para um diagnóstico acerca das condições da força de trabalho, no que se refere a desigualdade de gênero, essas políticas são indispensáveis do ponto de vista social para melhoria da qualidade do emprego¹.

As mudanças ocorridas na estrutura socioeconômica do país ao longo das décadas proporcionaram às mulheres aumentar sua participação no mercado de trabalho muito mais que os homens, como pode ser observado durante os anos 1970 a 1990 de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) houve um crescimento de 260% da População Economicamente Ativa (PEA) feminina, enquanto a masculina foi de 73%.

Esse crescimento da participação feminina, não ocasionou a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres. Em 1990, o rendimento médio feminino correspondia 57% do rendimento médio do trabalho do homem, esse percentual baixou para 41% em 1995 (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001). Apesar dos avanços e a conjuntura ser mais favorável que no passado, encontrar-se ainda uma disparidade salarial entre gênero no mercado de trabalho. Alguns estudos sugerem a hipótese que as desigualdades salariais e a discriminação de gênero são menores em regiões menos desenvolvidas economicamente no país, confirmando essa diferenciação salarial no mercado de trabalho entre homens e mulheres (CACCIAMALI e HIRATA, 2005; FIUZA-MOURA, 2015). De acordo com os dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2018, no respectivo ano a diferença salarial média no Brasil era de 670,84 reais.

Pesquisas têm buscado analisar teorias que demonstram diferenças de salário entre indivíduos, identificando que o mercado de trabalho não deve ser analisado de forma homogênea, dado as transformações que sofreram no decorrer do tempo que acaba conduzindo a níveis diferenciados de desenvolvimentos econômicos. Desta maneira algumas teorias são utilizadas para elucidar como pode se dá a determinação do diferencial salarial.

A primeira é a teoria dos salários compensatórios, os trabalhadores devem ser recompensados pelo risco ocupacional: a fim de atrair mão de obra os empregadores oferecem salários mais altos do que teria de pagar se caso tivesse como oferecer aos trabalhadores ambientes menos desagradáveis ou arriscados. Tendo em vista que esse trabalhador irá observar tanto o aspecto financeiro como o não financeiro, então essa compensação agiria como uma forma de valorização desse aspecto não financeiro (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A Teoria do Capital Humano que presume ocorrência da heterogeneidade entre indivíduos, e que os investimentos feitos na formação pessoal elevem suas habilidades produtivas, e conseqüentemente seus rendimentos. (BORJAS, 2012; BECKER, 1962). Esta teoria por sinal demonstra que um investimento em larga escala, pode influenciar o crescimento

¹ Segundo Kon (2016) discussões que visam a questões femininas no mercado de trabalho, vem sendo realizadas nas Convenções Internacionais do Trabalho (CIT) organizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sugerindo adoção de políticas públicas direcionadas à resolução de problemas de desigualdades, desde o âmbito domiciliar até uma igual remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor.

econômico de um país, elevando a produtividade do trabalhador e os lucros dos empresários, impactando a economia como um todo.

No entanto, a persistência de amplos diferenciais de salário no Brasil desafia as teorias de mercado convencionais indicando a necessidade de investigar o assunto segundo a Teoria de segmentação e de padrões de desenvolvimento regional (SAVEDOFF; 1990). Essa teoria analisa o mercado de trabalho como descontínuo, além disso, a demanda é influenciada pelo tipo de empresa e pelas características do emprego. Salienta-se ainda que as desigualdades existentes são provenientes de diferentes critérios de recrutamento, seleção, treinamento e promoção da mão de obra especializada.

Parte dos efeitos dessa segmentação pode ter como causa a discriminação devido as características individuais dos trabalhadores como sexo, raça, etnia e outros condicionantes originadas por valores sociais. Essa discriminação do ponto de vista econômico é descrita quando dois indivíduos igualmente produtivo recebem resultados diferentes no mercado de trabalho, em termos de remuneração ou acesso ao posto de trabalho (KON;2016).

Este estudo empírico justifica-se dado os preceitos teóricos da Teoria do Capital Humano e da Teoria da Segmentação. Como já mencionado, a primeira teoria delimita a escolaridade como fator determinante da remuneração, de modo que um maior grau de instrução influencia positivamente no aumento de habilidades cognitivas do indivíduo e consequentemente isso eleva seu salário. Diversos estudos comprovam que a mulher possui um maior nível educacional que os homens (SOARES, 2000; MEIRELES, 2014; ALMEIDA; BESARRIA, 2014; MATOS; MACHADO, 2006).

Os dados da RAIS para o ano de 2018 indicam que 11,29% dos homens possuem nível superior completo, enquanto que para as mulheres esse percentual é de 20,61%. De acordo com a teoria supracitada, neste contexto, haveria uma tendência para elevar a remuneração das mulheres, no entanto, isso não é observado: as mulheres mesmo apresentando esse maior nível de qualificação permanecem a receber menos que os homens.

Dada a vasta extensão territorial do Brasil e sua estrutura urbana altamente concentrada e permeada por desigualdades regionais, é fundamental analisar a segregação ocupacional por gênero, e seus impactos sobre os salários, à nível regional. Essa análise permite observar as peculiaridades na dinâmica dos mercados de trabalho regionais e, se necessário, estabelecer políticas públicas específicas para cada macrorregião brasileira.

A principal contribuição desta pesquisa para a literatura empírica consiste em avaliar de forma mais completa o mercado de trabalho brasileiro no que se refere à segregação ocupacional. Além disso, cumpre mencionar o cuidado desta pesquisa em utilizar um maior nível de desagregação para os cálculos dos índices de segregação ocupacional, visto que segundo Oliveira (1998) um maior grau de detalhamento da classificação ocupacional contribui para uma melhor precisão dos resultados dos índices.

Então, serão consideradas 621 famílias ocupacionais delimitadas pela CBO-2002, de modo que demais pesquisas realizadas nessa área (PAULA, 2012; ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; FRESNEDA, 2006; OLIVEIRA, 1998; BARROS; ET. AL, 2001) utilizaram um número inferior de ocupações para obtenção dos cálculos desses índices. Além disso, ao fazer um recorte regional, este trabalho permite avaliar o mercado de trabalho das macrorregiões brasileiras, observando suas peculiaridades e realizando uma comparação entre as mesmas.

2. Dados e Modelo Empírico

Para a pesquisa foram utilizados a base de dados oriunda do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Que é um importante instrumento de coleta de dados do setor trabalhista, fornecido pelas empresas ou estabelecimentos públicos e privados, anualmente, sendo uma das principais fontes de informações sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. A partir da RAIS é possível

identificar o trabalhador pelo número do PIS e com isso pode-se identificar características de mobilidade ocupacional, setorial e geográfica desse trabalhador ao longo dos anos.

Essas informações acabam sendo utilizadas pelo governo na elaboração de medidas de políticas públicas para o combate das desigualdades de emprego e renda, além de embasar a tomada de decisões em diversos segmentos da economia.

Os dados utilizados correspondem às macrorregiões brasileiras, referente ao ano 2018, contendo 21.843.047 observações, com informações referentes a 621 famílias ocupacionais. Para evitar alguns erros de incompatibilidade, foram excluídos da base de dados os trabalhadores pertencentes ao setor público, já que sua admissão no mercado de trabalho se dá mediante concurso público, o que acaba tornando impossível mensurar a discriminação salarial e a segregação ocupacional. Dessa forma, a análise será feita com profissionais do setor privado, por ser mais fácil identificar as características profissionais para sua contratação.

Tabela 1-Distribuição dos trabalhadores formais no Brasil no ano de 2018. (continua)

Variável	Masculino	Feminina	Total
Características do trabalhador			
Salário-hora médio	13,438	10,626	12,559
Idade média	36,716	35,5203	36,342
Tempo médio no emprego	50,519	45,092	48,824
Sexo	68,76%	31,24%	100%
Escolaridade			
Analfabeto	0,28%	0,12%	0,23%
Fundamental Incompleto	10,30%	5,46%	8,79%
Fundamental Completo	10,39%	6,42%	9,15%
Médio Incompleto	7,38%	5,28%	6,73%
Médio Completo	56,44%	56,34%	56,41%
Superior Incompleto	3,90%	5,77%	4,49%
Superior Completo	11,29%	20,61%	14,20%
Características do emprego			
Ocupação			
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes	4,10%	4,48%	4,21%
Profissionais das ciências e das artes	5,30%	10,62%	6,96%
Técnico de nível médio	9,09%	11,54%	9,85%
Trabalhadores de serviços administrativos	13,20%	31,75%	18,99%
Trabalhadores de serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	27,42%	32,32%	28,95%
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	1,42%	0,25%	1,08%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	29,86%	6,82%	22,66%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	5,22%	1,88%	4,18%
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	4,36%	0,35%	3,10%

Tabela 1 - Distribuição dos trabalhadores formais no Brasil no ano de 2018.

Setor			
Agropecuária	0,91%	0,37%	0,74%
Extração Mineral	0,64%	0,19%	0,50%
Transformação	20,62%	11,96%	17,91%
Construção Civil	8,78%	1,57%	6,53%
Comércio	23,81%	27,67%	25,01%
Serviços	45,22%	58,23%	49,29%
Serviços Domésticos	0%	0%	0%
Organismos Internacionais	0,01%	0,01%	0,01%
Tamanho do estabelecimento			
Micro	29,68%	36,95%	31,95%
Pequeno	25,72%	24,86%	25,45%
Médio	22,11%	17,89%	20,79%
Grande	22,50%	20,29%	21,81%
Características regionais			
Macrorregião			
Norte	4,34%	5,75%	4,78%
Nordeste	16,75%	22,92%	18,68%
Sudeste	54,40%	32,07%	47,43%
Sul	17%	27,59%	20,31%
Centro-Oeste	7,51%	11,68%	8,81%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2018

No que se refere a distribuição regional dos trabalhadores formais brasileiros por sexo, verifica-se que no ano de 2018, a maioria dos trabalhadores estão na região Sudeste. No Brasil, em termos totais, a região Sudeste apresenta o maior mercado de trabalho masculino, do total de trabalhadores da região 78,88% são homens, uma participação masculina acima da média nacional (68,76%). Na Tabela 1, verifica-se que do total de homens no Brasil, 54,40% estão localizados na região Sudeste e 17% na região Sul. Em termos gerais, cabe destacar que apesar de na região sul, a maioria dos trabalhadores serem do sexo masculino, essa região tem a menor participação de homens (57,55%) quando comparado com as demais regiões. O Nordeste é a terceira região com maior frequência de trabalhadores. Do total de homens do Brasil, 16,75% estão na região Nordeste. (Ver Tabela 1). A macrorregião que apresentou uma menor distribuição desses trabalhadores empregados é a região Norte, do total de homens no Brasil 4,34% encontram-se nessa macrorregião.

Em relação ao grau de instrução dos homens e mulheres empregados no ano 2018 no mercado formal brasileiro, observa-se que a maioria dos trabalhadores brasileiros possuem ensino médio completo. Na Tabela 1, observa-se que esses trabalhadores possuem ensino médio completo sendo 56,44% de homens e 56,34% de mulheres. Quando analisa a distribuição dos analfabetos por sexo no mercado, nota que a frequência de analfabetos é menor em comparação com trabalhadores mais escolarizados, apenas 0,12% e 0,28% de mulheres e homens, respectivamente. Em termos totais, considerando apenas trabalhadores analfabetos, percebe-se que em 2018, 84,34% são do sexo masculino. A parcela de homens com fundamental incompleto é praticamente igual à dos homens com fundamental completo, com uma diferença de 0,09% entre o grau de instrução.

Quanto ao salário-hora médio deflacionado observa-se que as mulheres têm uma desvantagem em relação ao homem. Em 2018, a mulher recebia em torno de R \$10,63 por hora trabalhada, enquanto a remuneração masculina é de aproximadamente R \$13,44 por hora trabalhada. Já em relação à permanência do trabalhador no emprego, os homens apresentaram uma experiência média de 50 meses, maior que o nível de experiência das mulheres que foi de 45 meses. Nota-se uma desvantagem tanto no aspecto de remuneração como de permanência (em meses) no emprego.

Considerando os preceitos teóricos da Teoria do Capital Humano, o cenário deveria ser outro, já que as mulheres apresentam um nível de escolaridade significativo em relação a

homens, como pode ser visto na Tabela 1. Foi verificado que a simples relação média entre escolaridade e salários não se aplica quando se categoriza o trabalhador por sexo, isto é: apesar das diferenças de escolaridade entre homens e mulheres serem grandes, onde as mulheres possuem maior nível de escolaridade, a força de trabalho feminina ainda é desfavorecida em termos salariais. Para a mão de obra feminina, os salários não são facilmente explicados pelo nível de escolaridade.

Considerando os dados da RAIS de 2018, o salário médio dos homens é de 2.824,18 e o das mulheres é de 2.153,34. Essa evidência pode ser explicada pela discriminação salarial no mercado de trabalho brasileiro. Ainda levando em consideração o nível educacional como precursor de atributos produtivos, perante à Teoria da Segmentação, maiores níveis educacionais geram credenciais que mostram as qualificações dos indivíduos no momento de empregar.

De acordo com os dados da RAIS para o ano de 2018, o maior nível educacional das mulheres reflete na alocação delas em empregos que melhor remuneram, pois apesar da maior participação masculina no mercado de trabalho no Brasil como um todo, em torno de 68,76%, a maior parte dos segmentos dos grupos ocupacionais que apresentam um maior nível salarial possuem grande participação feminina, a exemplo do grupo Membros superiores do poder público, dirigentes, gerentes (R\$ 6.790,31), cuja participação feminina está acima da média nacional, em torno de 33,17% e os Profissionais das ciências e das artes cuja remuneração média é a segunda maior (R\$ 5.978,79) e a participação feminina chega a 47,66%.

No extremo, ao considerar o grupo que apresenta a menor remuneração média no Brasil, Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca (R \$1.734,23), verifica-se predominância masculina, cuja participação de homens nesse grupo representa 92,86%. Entretanto, as mulheres mesmo alocadas nessas ocupações que melhor remuneram ainda recebem um salário inferior ao dos homens dentro destas ocupações, o que também pode ser justificado pela discriminação. Isto mostra que as mulheres possuem qualificação suficiente para estarem inseridas nestes grupos ocupacionais e que por sinal há uma maior predominância delas, mas que a desigualdade salarial é ainda maior nas ocupações que remuneram mais.

3.1. Índices de Segregação

O índice de segregação de gênero pode ser visto como uma medida do grau em que dois grupos estão distribuídos de forma diferente entre um ambiente de trabalho, neste caso entre homens e mulheres. Desse modo, pode-se analisar a proporção de indivíduos que deveriam ser realocados para outras ocupações para que houvesse uma maior homogeneidade na força de trabalho, mostrando assim em termos percentuais o nível de segregação ocupacional por gênero no mercado de trabalho.

De acordo com Oliveira (1997), o índice de segregação pode ser afetado pela escolha da população base, devido a variação da composição ocupacional e também a classificação ocupacional que acaba tornando sensível às alterações do número de categorias utilizadas. Esse número de categorias demonstra como estão representados os grupos ocupacionais, podendo serem sub, sob ou proporcionalmente representados nas ocupações. Nesse sentido, o resultado do índice pode ser afetado da seguinte maneira: quanto mais agregado for o grupo menor será o grau de segregação ocupacional e quanto mais desagregada for o grupo ocupacional maior será a precisão da estimativa do grau de segregação.

Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955) Apesar do surgimento de novos métodos de análise para segregação, o índice de dissimilaridade Duncan continua sendo uma forma importante de medição da uniformidade entre dois grupos distintos, ou seja, demonstrando qual deveria ser a proporção, neste caso entre homens e mulheres que teria que trocar de ocupação para chegar a uma perfeita distribuição, neste caso uma integração completa. Seu valor é dado a partir da seguinte expressão:

$$D = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left[\frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right] \quad (1)$$

Em que, M_i e H_i representam a quantidade de mulheres e homens, respectivamente, na ocupação i , M e H representam o total de mulheres e homens e D representa a porcentagem da força de trabalho que deve mudar de ocupação para ter uma perfeita uniformidade na distribuição entre o sexo masculino e feminino.

Desse modo, o índice de dissimilaridade D varia entre 0 e 1 quanto mais próximo de zero o resultado menor o valor da segregação, sendo um mercado de trabalho mais integralizado que é a ocorrência de uma perfeita distribuição ocupacional de homens e mulheres. Quando se assume o valor máximo há uma segregação completa nas distribuições ocupacionais sendo masculina ou feminina (OLIVEIRA, 1997, WATTS, 1998).

Contudo, alguns estudos demonstram o índice de dissimilaridade como uma medida insatisfatória por não conseguir controlar mudanças estruturais nas ocupações, pois esse índice só permite estimar as diferenças entre os grupos em um determinado momento.

Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) é a medida absoluta padronizada de segregação que controla pelo efeito ocupacional tratando todas ocupações pelo mesmo tamanho calculando sobre um número fixo de categorias ocupacionais comparável (Oliveira, 1997). O índice D_s expresso na equação 2 ilustra a forma de mensurar a segregação por gênero:

$$D_s = 0,5 \cdot \sum_{i=1}^n \left| \left[\frac{\left(\frac{M_i}{T_i}\right)}{\sum_{i=1}^n \left(\frac{M_i}{T_i}\right)} \right] - \left[\frac{\left(\frac{H_i}{T_i}\right)}{\sum_{i=1}^n \left(\frac{H_i}{T_i}\right)} \right] \right| \quad (2)$$

Onde, T_i é o total de homens e mulheres na ocupação $i = H_i + M_i$, os numeradores $\left(\frac{M_i}{T_i}\right)$ e $\left(\frac{H_i}{T_i}\right)$ indexam as proporções femininas e masculina na ocupação i , os valores dos denominadores são ajustados sobre as proporções de ocupações prevaletentes (Oliveira, 1997). O índice de dissimilaridade (D_s) não é afetada pela distribuição ocupacional, por que padroniza cada uma das ocupações i ao mesmo tamanho e as mudanças no tamanho das ocupações ao longo do tempo não afetam o valor do índice, no entanto, acaba gerando uma estimativa enviesada por aumentar o impacto das categorias pequenas e diminuir as maiores categorias. Enquanto o índice eliminando a dependência marginal, acaba introduzindo uma nova dependência, pois o indicador torna-se incapaz de controlar as mudanças na razão do sexo na força de trabalho ao padronizar os grupos ocupacionais pelo mesmo tamanho (SILVA, 2010; OLIVEIRA, 1997). Assim, tanto o índice de dissimilaridade (D) quanto o índice de dissimilaridade (D_s) possuem limitações no controle simultâneo das mudanças na estrutura ocupacional e na composição por sexo da força de trabalho.

O índice de Karmel e Maclachlan descreve a proporção de mulheres e homens que precisa mudar do grupo ocupacional, mantendo constante a estrutura ocupacional. Este índice surge com o objetivo de superar as falhas dos índices de segregação D e D_s , pois o índice KM apresenta a existência da invariância tanto na estrutura ocupacional como na composição do sexo na força de trabalho, a equação é definida como:

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n \left| (1 - \alpha) M_i - \alpha H_i \right| \quad (3)$$

Onde T e α são o emprego total e a participação feminina no emprego total, respectivamente, em que $\alpha = \frac{M}{T}$. H_i e M_i é o número de homens e mulheres na i -ésima ocupação.

Assim, o índice Karmel e Maclachlan (1988) demonstra o nível total de mulheres e homens que deveriam mudar de ocupação, com substituição para atingir a segregação zero por gênero, ou seja, os homens seriam realocados para as ocupações deixada pelas mulheres, que mudaram

de ocupação. A equação (4) demonstra que os índices KM e de Dissimilaridade estão relacionados da seguinte forma:

$$KM = 2a(1 - a)D \quad (4)$$

Assim, quando não existe segregação $D = 0$ e $KM = 0$. Já na ocorrência da segregação $2a(1 - a)D \leq 0,5D$, com o valor máximo de $D=1$, então o valor máximo de $KM=0,5$. Este índice varia de 0 a 0,5. (SILVA, 2010).

Para classificar as ocupações como segregadas femininas, masculinas e integradas, utilizou da pesquisa de Ometto, Hoffmann e Alves (1997). Considera-se uma ocupação integrada, quando o percentual de homem em dada ocupação i é semelhante ao total de homem na força de trabalho $\frac{H}{T} - 0,05 \leq \frac{H_i}{T_i} \leq \frac{H}{T} + 0,05$.

Na ocupação identificada como segregada masculina o percentual de homens em determinada ocupação i deve ser maior que o total de homens na força de trabalho acrescida de cinco pontos percentuais $\frac{H_i}{T_i} > \frac{H}{T} + 0,05$.

Por fim, uma ocupação é considerada como segregada feminina, quando o percentual de homens na ocupação i é inferior ao total de homens na força de trabalho menos cinco pontos percentuais $\frac{H_i}{T_i} < \frac{H}{T} - 0,05$.

3.2. Decomposição de Oaxaca

A decomposição de Oaxaca-Blinder trará uma análise da discriminação salarial para o mercado de trabalho brasileiro. Ao analisar as diferenças salariais de gênero entre as macrorregiões será necessário estimar a equação de rendimento do trabalho. O método consiste em calcular os parâmetros através do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO).

Quanto à equação de rendimento, essa foi formulada com intuito de controlar as diferenças de salários derivadas dos setores de atividade econômica e o grupo ocupacional dos trabalhadores. Dessa forma, torna-se possível obter uma medida mais adequada dos diferenciais salariais de gênero entre as regiões de interesse. Feitas tais considerações, tem-se o seguinte modelo de explicação de rendimento:

$$\ln(W_i) = X_i\beta + G_i\alpha + T_i\gamma + \varepsilon_i \quad (5)$$

Em que, $\ln(W_i)$ representa o logaritmo do salário hora do trabalhador, o coeficiente de regressão β representa a mudança observada no salário hora do trabalhador associado às alterações das características observáveis dos trabalhadores, correspondentes ao vetor X_i que incluem variáveis como idade, idade ao quadrado, experiência, experiência ao quadrado, *dummies* de nível de escolaridade, tamanho do estabelecimento, setor de atividade econômica e região. Também serão utilizadas um conjunto de *dummies* de grupo ocupacional (T_i) e a *dummy* de interesse que identifica o gênero ao qual o trabalhador pertence (G_i).

Sendo ε o erro estocástico, que representa os resíduos do modelo que é a diferença entre os valores observados e os valores preditos, quanto menor o resíduo encontrado melhor é o ajuste do modelo com a realidade. Esse conjunto de variáveis busca explicar como as características do trabalhador influenciam na determinação do salário.

A decomposição de Oaxaca consiste em decompor o diferencial de salário existente entre homens e mulheres por meio dos mínimos quadrados ordinários, separando em dois componentes: um relacionado aos atributos produtivos e o outro referente aos atributos não produtivos, que são as características não explicadas. Esta parte não explicada é utilizada para explicar a discriminação nos rendimentos médios dos diferentes grupos como mulheres, homens, brancos e negros. A metodologia utilizada para explicar o diferencial de salário de gênero será a de Jann (2008), representada da seguinte forma:

$$R = E(Y_M) - E(Y_H) \quad (5)$$

Onde R corresponde à diferença média salarial, E(Y) representa o valor esperado da variável de salário Y

$$Y_M = X_M' \beta_M + \varepsilon_l \quad (6)$$

$$Y_H = X_H' \beta_H + \varepsilon_l \quad (7)$$

Em que X corresponde às características produtivas dos indivíduos. β são os parâmetros de inclinação e a interceptação e ε é o erro. Sendo assim:

$$R = E(X_M)' \beta_M - E(X_H)' \beta_H \quad (8)$$

$$R = [E(X_M) - E(X_H)]' \beta_H + E(X_H)' (\beta_M - \beta_H) + [E(X_M) - E(X_H)]' (\beta_M - \beta_H) \quad (9)$$

A equação (9) pode ser identificada como uma decomposição tríplice, em que a diferença do resultado é dividida em três componentes menores. R= A+B+C sendo representadas por:

$$\begin{aligned} A &= [E(X_M) - E(X_H)]' \beta_H \\ B &= E(X_H)' (\beta_M - \beta_H) \\ C &= [E(X_M) - E(X_H)]' (\beta_M - \beta_H) \end{aligned}$$

O primeiro componente A equivale à parte do diferencial de rendimento que se deve a diferenças entre as variáveis independentes dos dois grupos. B representam as características não observáveis que é utilizado para identificar a discriminação salarial entre gênero. Por último, o componente C é o termo de interação que mede a mudança esperada no valor observado médio do grupo B caso fossem os coeficientes do grupo A. Desse modo, a decomposição salarial é calculada por:

$$R = [\underline{X}_M - \underline{X}_H] \hat{\beta}_H + \underline{X}_H (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H) - [\underline{X}_M - \underline{X}_H]' (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H) \quad (10)$$

Para estimar a decomposição de Oaxaca foram utilizadas o logaritmo salário como variável dependente e as variáveis independentes idade, idade ao quadrado, experiência, experiência ao quadrado, *dummies* de nível de escolaridade, tamanho do estabelecimento, setor de atividade econômica, região e grupo ocupacional. A decomposição será utilizada para encontrar as diferenças de rendimento entre homens e mulheres, sendo aplicada para toda base amostral, e também será feita a análise considerando as macrorregiões brasileiras e a categorização dos grupos ocupacionais em ocupações segregadas feminina, masculina e integrada.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Análise dos índices de segregação por gênero no Brasil e Macrorregiões

Para calcular a extensão da segregação no Brasil foram utilizadas, o índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan (D), o índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e o índice de Karmel e Maclachlan. Estes três índices foram aplicados no mercado de trabalho formal brasileiro com intuito de analisar o grau de segregação do país e também foi aplicado para as macrorregiões, separadamente. Mostrando o percentual de homens e mulheres que deveriam mudar de ocupação para que houvesse uma integração no mercado formal do país para o ano de 2018. Os resultados dos índices indicam uma segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2018, como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 1—Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-Maclachlan (KM) por gênero no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2018.

	Índice D	Índice Ds	Índice KM
Brasil	52,09%	52,53%	22,38%
Sudeste	54,13%	55,76%	21,03%
Norte	52,08%	56,52%	23,39%
Nordeste	52,25%	55,33%	23,49%
Sul	52,36%	55,20%	23,55%
Centro-Oeste	50,26%	55,02%	23,04%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE-2018.

O índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan indicou que 52,09% de mulheres ou homens deveriam mudar de ocupação para que a razão de gênero nas famílias ocupacionais fosse igual a razão de sexo da força de trabalho para ter uma integração no mercado de trabalho brasileiro. Ao padronizar todas as famílias ocupacionais ao mesmo tamanho, o índice Ds apresentou o valor de 52,53%, significando a porcentagem de homens e mulheres que teriam que trocar de categoria ocupacional para que fosse alcançada a mesma distribuição por gênero, se todas as famílias ocupacionais empregassem o mesmo número de indivíduos.

Quando se analisa o índice de Karmel e Maclachlan, apesar de apresentarem uma porcentagem relativamente menor em comparação com os demais índices D e Ds, ainda assim demonstra segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2018, onde 22,38% de homens e mulheres teriam que mudar de ocupação entre si, a fim de manter constante a estrutura ocupacional na proporção de gênero no mercado.

Através dos índices representados na Tabela 2, nota-se que o impacto dessa segregação no mercado de trabalho brasileiro para o ano 2018, demonstra o percentual de deslocamento de homens e mulheres no emprego para que o grupo de famílias ocupacionais apresentasse uma força de trabalho de 31,24% de mulheres empregadas e 68,76% de homens, correspondendo a força de trabalho total de gênero no Brasil no ano de 2018. (RAIS, 2018).

Quando faz uma comparação com estudos anteriores, percebe que a relação de homens e mulheres na busca pela integração no ambiente de trabalho piorou. Oliveira (2016) analisou a segregação por sexo no Brasil para os anos 1981, 1990 e 1995 chegando à conclusão que para o primeiro ano os índices de dissimilaridades D e Ds foram respectivamente 39,5% e 44% no segundo ano analisado houve uma diminuição para 34,2% e 39,5%, no entanto para o último ano esses índices voltaram a crescer 38,4% e 42,5%.

Quando se analisa a extensão do impacto dos índices de segregação em nível regional as diferenças tornam-se ainda mais evidentes. Na Tabela 2 está representado as porcentagens desses índices no ano de 2018 para cada macrorregião brasileira, separadamente. A região Sudeste apresentou um índice de dissimilaridade Duncan & Duncan de 54,13%, demonstrando o percentual de homens ou mulheres que deveria mudar de ocupação para que a razão de sexo nos grupos de famílias ocupacionais fosse igual a razão de sexo na força de trabalho. Observa-se que essa foi porcentagem alta em comparação com às demais regiões: 52,08% na macrorregião Norte, 52,25% na macrorregião Nordeste, 52,36% na macrorregião Sul e 50,26% na macrorregião Centro-Oeste. A macrorregião Centro-Oeste apresentou um percentual de dissimilaridade D abaixo da porcentagem nacional (52,09%).

O índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) que padroniza todas as famílias ocupacionais ao mesmo tamanho, o resultado para todas macrorregiões foi um percentual elevado em relação ao valor encontrado para o Brasil, demonstrando que o impacto dessa segregação é maior em níveis regionais. A macrorregião Norte apresentou um Ds de 56,52%, o maior percentual regional de homens e mulheres que deveria trocar de categoria ocupacional para que fosse alcançada a mesma distribuição por gênero, se todas as famílias

ocupacionais empregassem o mesmo número de indivíduos. Seguida pela região Sudeste (55,76%), Nordeste (55,33%), Sul (55,20%) e o Centro-Oeste (55,02%).

Por último, é realizado o cálculo do índice de Karmel-Maclachlan (KM) com intuito de corrigir as falhas dos índices anteriores que possuem limitações no controle simultâneo das mudanças na estrutura ocupacional e na composição por gênero da força de trabalho. As macrorregiões apresentaram valores similares para o índice Karmel-Maclachlan, com ressalva para a região Sudeste que o percentual KM foi 21,03% menor que o resultado encontrado para o Brasil (22,38%). Portanto, ao analisar os resultados dessa pesquisa, percebe-se uma ocorrência de segregação ocupacional para o mercado de trabalho formal para o ano de 2018.

4.2. Ocupações Segregadas e Integradas por Gênero

Nesta pesquisa foram analisadas 621 grupos ocupacionais de famílias, ao incluir o filtro do setor público, esse valor reduziu para 595 famílias. Considerando a metodologia proposta por Ometto, Hoffmann e Alves (1997) foi possível classificar as famílias ocupacionais em segregadas femininas, masculinas e integradas. Desse modo, para o ano de 2018 no Brasil, verifica-se que 376 famílias ocupacionais foram classificadas como segregadas masculinas, 158 como segregadas femininas e 61 como integradas. Para que essa segregação diminuísse seria necessário que essas famílias ocupacionais fossem em sua maioria classificadas como integradas. A maior distribuição se dá para as famílias identificadas como segregadas masculinas, que representa 63,19% do mercado para o ano de 2018, 26,55% das famílias ocupacionais são classificadas como segregadas femininas e 10,25% são classificadas como integradas.

Tabela 3- Distribuição das famílias ocupacionais do Brasil e região classificadas como segregadas femininas, masculinas e integradas – 2018

	Femininas	Masculinas	Integradas
Brasil	26,55%	63,19%	10,25%
Sudeste	26,73%	62,73%	10,62%
Norte	28,72%	63,57%	7,71%
Nordeste	27,35%	64,44%	8,21%
Sul	28,28%	64,48%	7,24%
Centro-Oeste	26,80%	65,64%	7,56%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2018.

Nesta seção apresenta a distribuição dos trabalhadores formais para o mercado de trabalho brasileiro dado a classificação das famílias ocupacionais. A maior distribuição se dá para as famílias identificadas como segregadas masculinas, que representa 63,19% do mercado para o ano de 2018, 26,55% das famílias ocupacionais são classificadas como segregadas femininas e 10,25% são classificadas como integradas. Ao comparar com as macrorregiões nota-se que a região com o maior percentual de distribuições é o Centro-Oeste, em que as ocupações segregadas masculinas apresentam 65,64% seguida pela região Sul e Nordeste com 64,48% e 64,44% respectivamente, tendo um valor acima da média nacional das famílias ocupacionais segregadas masculinas.

O Sudeste foi a única macrorregião com um percentual de classificações segregadas masculinas abaixo do resultado encontrado para o mercado de trabalho brasileiro. Um mercado predominantemente masculino, visto que a maior concentração de trabalhadores formais ocorre nas ocupações segregadas masculina, tornando dessa maneira evidente um cenário de desigualdades salariais de gênero, já que as ocupações que as mulheres mais sofrem com diferenciação de salário é justamente nas ocupações masculina.

4.3 Diferenciais de salário

Os resultados das estimações dos diferenciais salariais para o Brasil, conforme indicado na Equação (5), estão expostos na Tabela 16. O modelo MQO (1) não inclui como variáveis de controle o conjunto de *dummies* que identificam o grupo ocupacional ao qual o trabalhador pertence, já o modelo MQO (2) inclui todas as variáveis de controle indicadas na Equação (5). Observa-se um diferencial salarial positivo para os homens e quando acrescentam as variáveis de controle de grupo ocupacional esse diferencial aumentou. No MQO (1) o diferencial é de 0,2343, quando se acrescenta o grupo ocupacional como variáveis de controle esse diferencial é 0,2250, no modelo MQO (2). Essa tendência pode ser justificada pelo fato de os homens estarem inseridos em grupos ocupacionais cuja remuneração é menor.

Quando se analisa a idade e o tempo de emprego, o resultado foi positivo para o modelo MQO (1) e MQO (2) indicando que essas variáveis têm um impacto positivo sobre o salário. No modelo MQO (2), em relação ao nível de escolaridade, verificou-se que, conforme os indivíduos aumentam seu nível educacional, o diferencial salarial aumenta, demonstrando que com base na Teoria do Capital Humano que quanto mais os indivíduos investirem em educação influencia positivamente na remuneração do trabalhador. Referente às características do emprego do trabalhador, apenas os setores de construção civil e internacional apresentaram diferencial salarial positivo em relação ao setor agropecuário, os trabalhadores desse setor recebem uma remuneração maior que o setor de agropecuária.

Para as macrorregiões, apenas o Nordeste apresentou um diferencial de salário negativo para ambos os modelos, demonstrando que os trabalhadores dessa região possuem desvantagens nas remunerações salariais quando comparados com a categoria base.

Tabela 4- Resultados das estimações de MQO para o Brasil. Variável dependente: Salário-hora.(continua).

	MQO(1)	MQO(2)
Variáveis Explicativas		
Gênero Masculino	0,2343* (0,00021)	0,2250* (0,00021)
Controles características do trabalhador		
Idade	0,0382* (0,00005)	0,0348* (0,00005)
Tempo no emprego	0,0029* (0,000003)	0,0026* (0,000003)
Nível Educacional (Categoria Base - Analfabeto)		
Fundamental incompleto	0,0898* (0,00201)	0,0651* (0,00191)
Fundamental completo	0,1606* (0,00201)	0,1257* (0,00191)
Ensino médio incompleto	0,1968* (0,00202)	0,1519* (0,00192)
Ensino médio completo	0,3165* (0,00199)	0,2483* (0,00189)
Ensino superior incompleto	0,5910* (0,00204)	0,4539* (0,00194)
Ensino superior completo	1,1089* (0,00200)	0,7840* (0,00192)
Controles por ocupação (Categoria Base -Membros superiores do poder público)		
Profissionais das ciências e das artes		-0,1095* (0,00058)
Técnicos de nível médio		-0,3643* (0,00054)
Trabalhadores de serviços administrativos		-0,5752* (0,00050)
Trabalhadores de serviços,vendedores do comércio em lojas e mercados		-0,6189* (0,00050)
Trabalhadores agropecuários,florestais e da pesca		-0,6973* (0,00110)
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais		-0,5450* (0,00052)
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais		-0,5278* (0,00066)
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção		-0,4165* (0,00070)

Tabela 4- Resultados das estimações de MQO para o Brasil. Variável dependente: Salário-hora.

Controles por ocupação (Categoria Base -Agropecuária)		
	0,6642*	0,5696*
Extração mineral	(0,00175)	(0,00175)
Transformação	0,0649*	-0,0072*
	(0,00113)	(0,00120)
Construção Civil	0,0912*	0,0087*
	(0,00117)	(0,00124)
Comércio	0,0076*	-0,0525*
	(0,00113)	(0,00120)
Serviços	0,0264*	-0,0386*
	(0,00112)	(0,00119)
Serviços Domésticos	-0,0839*	-0,1155*
	(0,01624)	(0,01541)
Internacional	0,4245*	0,3672*
	(0,00919)	(0,00873)
Controle por tamanho do estabelecimento (Categoria Base- Micro)		
	0,1239*	0,1246*
Pequeno	(0,00025)	(0,00024)
	0,2033*	0,2052*
Médio	(0,00027)	(0,00026)
	0,2526*	0,2609*
Grande	(0,00028)	(0,00026)
Controle por macrorregião (Categoria Base- Norte)		
	-0,0984*	-0,0995*
Nordeste	(0,00049)	(0,00046)
	0,1595*	0,1504*
Sudeste	(0,00046)	(0,00043)
	0,2034*	0,1960*
Sul	(0,00048)	(0,00046)
	0,1158*	0,1112*
Centro-Oeste	(0,00054)	(0,00051)
R ²	0,4878	0,5392
Número de Observações	21.843.047	21843047
Teste F		

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2018

Notas: *Significativo a 1%; **Significativos 5%; ***Significativo a 10%. Entre parênteses compreende o Erro-padrão.

Como o modelo MQO (2) é o mais completo, a análise do diferencial salarial para as macrorregiões brasileiras, separadamente, será feita considerando apenas esta especificação. A Tabela 5 expõe apenas a estimativa de interesse, α , o diferencial salarial de gênero para o Brasil e as macrorregiões brasileiras, separadamente.

Tabela 5-Diferencial salarial de gênero no Brasil e nas macrorregiões brasileiras. Variável dependente: Salário-hora.

	MQO (2)
Brasil	0,2250*
	(0,00016)
Norte	0,1811*
	(0,0009)
Nordeste	0,1766*
	(0,00045)
Sudeste	0,2834*
	(0,000353)
Sul	0,19759*
	(0,00039)
Centro-Oeste	0,1868*
	(0,00069)

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2018

Notas: *Significativo a 1%; **Significativos 5%; ***Significativo a 10%. Entre parênteses compreende o Erro-padrão.

A tabela anterior ilustra os resultados dos diferenciais salariais entre gênero para o Brasil e as macrorregiões obtidos a partir das estimações de MQO, verificando que após a implementação dos controles pelas das características observadas dos indivíduos os resultados encontrados foram significativos, constatando que por meio do MQO(2) o diferencial salário positivo para os homens. Em uma perspectiva regional, verifica-se que a composição do

mercado de trabalho por gênero nas macrorregiões e suas peculiaridades podem fortalecer as diferenças salariais de gênero.

A maior diferença salarial entre gênero ocorre na macrorregião Sudeste, 0,2834, um resultado elevado em comparação com o Brasil que foi de 0,2250. Demonstrando assim que os trabalhadores dessa macrorregião sofrem um impacto maior na sua remuneração com a diferenciação salarial de gênero, sendo seguida pela macrorregião Sul com uma diferença salarial de gênero de 0,1975.

A macrorregião Centro-oeste possui o terceiro maior diferencial salarial de gênero para o mercado de trabalho brasileiro com um valor de 0,1868, para essa região o modelo MQO(2) apresenta que os trabalhadores empregados nos setores de extração mineral e internacional recebem a mais que os trabalhadores do setor de agropecuária. A macrorregião Norte e Nordeste tem uma diferença salarial de gênero de 0,1811 e 0,1766, respectivamente.

4.4 Decomposição de Oaxaca-Blinder

Através da decomposição de Oaxaca-Blinder podem ser identificadas explicações para as diferenças salariais por gênero, por meio da composição que mostra as diferenças salariais influenciada pelas características produtivas e pelo o coeficiente que mostra as diferenças salariais que são explicadas pelas características não produtivas, isto é, que reflete a discriminação como causa de diferenças salariais para o indivíduo.

Para isso a decomposição foi estimada separadamente para o total das ocupações e em seguida, separadamente, para as ocupações classificadas com segregadas femininas, masculinas e integradas. Esse exercício foi feito para o Brasil e para as macrorregiões, separadamente.

A variável dependente foi o salário-hora médio e o grupo base utilizado foram os homens. Na Tabela 6, mostra uma diferença salarial de -0,1956 entre homens e mulheres no total de ocupações para o Brasil no ano de 2018, quando se analisa o efeito composição é possível notar que se os homens possuíssem as mesmas características produtivas que as mulheres seu salário seria em torno de 0,0137 a mais, em termos percentuais um acréscimo de 1,37% no salário, o que comprova que as mulheres são mais produtivas que os homens.

O efeito Coeficiente de -0,2896 mostra uma parcela da diferença salarial recebido pelas mulheres não é explicada pela sua produtividade, ou seja, as mulheres têm uma remuneração 28,96% menor que a dos homens, simplesmente por serem do gênero feminino. Essa diferença pode ser explicada pela discriminação devido suas características individuais ocasionando uma segmentação do mercado de trabalho por pertencer a um determinado grupo discriminado (Kon, 2016). Já o efeito simultâneo da interação das diferenças dos coeficientes e do vetor das características apresentou um valor de 0,0803.

Tabela6– Decomposição de Oaxaca-Blinder para as ocupações formais do Brasil e região– 2018.

	Brasil			
	Total	Femininas	Masculinas	Integradas
Predição para mulheres	2,115* (0,00022)	2,0918* (0,00023)	2,1181* (0,00068)	2,4694* (0,00114)
Predição para homens	2,3108* (0,00016)	2,2289* (0,00030)	2,3165* (0,00019)	2,7192* (0,00089)
Diferença Bruta	-0,1956* (0,00027)	-0,1371* (0,00038)	-0,1984* (0,00071)	-0,2497* (0,00144)
Composição	0,0137* (0,00025)	0,0400* (0,00032)	0,0691* (0,00057)	-0,0422* (0,00114)
Coeficiente	-0,2896* (0,00029)	-0,1869* (0,00028)	-0,3032* (0,00062)	-0,2454* (0,00117)
Interação	0,0803* (0,00025)	0,0097* (0,00017)	0,0355* (0,00046)	0,0379* (0,00067)
Observações	21.843.047	10.418.484	10.241.761	1.182.802
		Norte		
Predição para mulheres	2,0281* (0,00086)	2,0299* (0,00257)	2,0065* (0,00093)	2,2799* (0,00361)
Predição para homens	2,1538* (0,00072)	2,1701* (0,00085)	2,0761* (0,00132)	2,4140* (0,00377)
Diferença Bruta	-0,1257* (0,00112)	-0,1401* (0,0027)	-0,06963* (0,00162)	-0,134* (0,00522)
Composição	0,05013* (0,00097)	0,0826* (0,00212)	0,0711* (0,00127)	-0,0077* (0,00402)
Coeficiente	-0,2148* (0,00120)	-0,2397* (0,00223)	-0,1270* (0,00122)	-0,1269* (0,00392)
Interação	0,0389* (0,00101)	0,0169* (0,00148)	-0,0137* (0,0006)	0,0006* (0,00156)
Observações	1.044.292	456.698	524.611	62.983

Nordeste				
Predição para mulheres	1,9694*	1,9564*	1,9273*	2,2967*
	(0,00044)	(0,00046)	(0,00145)	(0,00256)
Predição para homens	2,0508*	1,9993*	2,0541*	2,4120*
	(0,00035)	(0,00064)	(0,00042)	(0,00235)
Diferença Bruta	-0,814*	-0,0428*	-0,1267*	-0,1153*
	(0,00057)	(0,00079)	(0,00151)	(0,00348)
Composição	0,0914*	0,0892*	0,1255*	0,0461*
	(0,00050)	(0,00064)	(0,00119)	(0,00251)
Coefficiente	-0,2213*	-0,1153*	-0,2508*	-0,1645*
	(0,00061)	(0,00059)	(0,00131)	(0,00275)
Interação	0,0485*	-0,0167*	-0,0015*	0,0030*
	(0,00052)	(0,00031)	(0,00092)	(0,00115)
Observações	4.079.369	2.196.958	1.700.453	181.958
Sudeste				
Predição para mulheres	2,1292*	2,092*	2,2120*	2,5441*
	(0,00041)	(0,00042)	(0,00158)	(0,00213)
Predição para homens	2,3860*	2,2846*	2,3976*	2,8148*
	(0,00022)	(0,00041)	(0,00026)	(0,00120)
Diferença Bruta	-0,2567*	-0,1918*	-0,1856*	-0,2707*
	(0,00022)	(0,00059)	(0,00160)	(0,00245)
Composição	0,0189*	0,0493*	0,1429*	0,0083*
	(0,00041)	(0,00048)	(0,00121)	(0,00184)
Coefficiente	-0,3445*	-0,2307*	-0,3677*	-0,2981
	(0,00054)	(0,00042)	(0,00117)	(0,00190)
Interação	0,0687*	-0,0105*	0,0392*	0,01913*
	(0,00046)	(0,00020)	(0,00076)	(0,00081)
Observações	10.359.157	4.404.251	5.370.780	584.126
Sul				
Predição para mulheres	2,2165*	2,2029*	2,1667*	2,5261*
	(0,00038)	(0,00042)	(0,00090)	(0,00186)
Predição para homens	2,3848*	2,3372*	2,3728*	2,7454*
	(0,00035)	(0,00074)	(0,00039)	(0,00184)
Diferença Bruta	-0,1683*	-0,1343*	-0,2060*	-0,2193*
	(0,00052)	(0,00086)	(0,00098)	(0,00262)
Composição	0,0144*	0,0110*	0,0333*	-0,0290*
	(0,00045)	(0,00069)	(0,00080)	(0,00194)
Coefficiente	-0,2326*	-0,1445*	-0,2424*	-0,2031*
	(0,00053)	(0,00060)	(0,00091)	(0,00198)
Interação	0,0498*	-0,0008*	0,0029*	0,0128*
	(0,00045)	(0,00025)	(0,00068)	(0,00071)
Observações	4.435.549	2.213.590	1.960.560	261.399
Centro-Oeste				
Predição para mulheres	2,1659*	2,1503*	2,1290*	2,5367*
	(0,00072)	(0,00077)	(0,00226)	(0,00373)
Predição para homens	2,2688*	2,2545*	2,2455*	2,6506*
	(0,00060)	(0,00113)	(0,00068)	(0,00338)
Diferença Bruta	-0,1028*	-0,1041*	-0,1165*	-0,1139*
	(0,00094)	(0,00137)	(0,00236)	(0,00504)
Composição	0,0752*	0,0618*	0,1051*	0,0358*
	(0,00080)	(0,00111)	(0,00177)	(0,00373)
Coefficiente	-0,2313*	-0,1609*	-0,2392*	-0,1560*
	(0,00099)	(0,00094)	(0,00188)	(0,00388)
Interação	0,0532*	-0,0051*	0,0175*	0,00627*
	(0,00083)	(0,00040)	(0,001300)	(0,00161)
Observações	1.924.680	1.079.074	753.270	923.36

Considerando apenas as ocupações segregadas femininas, a diferença salarial entre as mulheres e os homens é menor quando comparada com análise que considera o total de ocupações. Nesse caso, há uma diferença bruta de -0,1371. Em relação ao efeito composição, os homens receberiam 4% a mais se possuíssem as mesmas características produtivas que as mulheres, demonstrando que as mulheres são mais instruídas. A parcela da diferença salarial das mulheres não explicadas pela produtividade é menor nas ocupações segregadas femininas com um efeito coeficiente de -0,1869, isto é, as mulheres recebem 18,69% a menos por pertencer ao gênero feminino.

Quando analisa as ocupações integradas para o Brasil, como pode ser observado na Tabela 6, a diferença bruta do diferencial de salário entre homens e mulheres foi de -0,2497. Em relação ao efeito composição é possível identificar que as mulheres possuem mais atributos produtivos, tanto que se os homens tivessem as mesmas características produtivas que as mulheres deveriam receber 4,22% a mais que as mulheres. Uma parcela de -0,2454 dessa diferença é explicada pelo coeficiente, mostrando que a existência da discriminação leva as

mulheres a receber 24,54% a menos em seu salário por fatores não explicados pelas suas características produtivas.

Através da decomposição de Oaxaca e Blinder é possível identificar a ocorrência da diferenciação salarial entre homens e mulheres não explicadas pelos seus atributos produtivos. De acordo com a Teoria do Capital Humano, os investimentos em educação têm um impacto positivo na remuneração. As mulheres mesmo possuindo níveis de escolaridade superior aos dos homens acabam tendo uma remuneração inferior, evidenciando a existência de um mercado de trabalho que discrimina os trabalhadores por características não produtivas. Tendo em vista esse cenário, esta pesquisa analisou o efeito da discriminação por meio da decomposição de Oaxaca para as macrorregiões, na busca de traçar um panorama da diferenciação salarial para as regiões.

A Tabela 6 mostra a decomposição de Oaxaca-Blinder para macrorregião Norte. Considerando o total das ocupações formais, verifica-se que a diferença salarial entre mulheres e homens foi -0,1257 da diferença bruta. A macrorregião Norte mostra que as mulheres têm mais atributos produtivos, tanto que se os homens possuíssem as mesmas características receberiam 5,0 % a mais. Já uma parte diferença salarial da mulher é explicada por atributos não produtivos, em que o coeficiente é -0,2148, recebendo um percentual de 21,48% a menos. Nas ocupações segregadas masculinas a diferença bruta foi de -0,1401 para a diferença salarial de gênero, no tocante ao efeito composição, que mostra o quanto os homens deveriam receber caso possuíssem as mesmas características produtivas que as mulheres, esse foi de 8,26%. As mulheres que estão empregadas nas ocupações segregadas masculinas recebem 23,97% a menos que os homens. No que se refere às ocupações segregadas femininas, essas apresentaram um diferencial de salário entre homens e mulheres de -0,06963.

Quando se analisa o efeito composição percebe que as mulheres são mais instruídas e que se os homens apresentassem as mesmas características produtivas receberia 7,11% a mais que as mulheres. Em relação ao efeito Coeficiente, obtêm-se que uma parcela de -0,1270 não explica o diferencial salarial entre o gênero por suas características produtivas, ou seja, essa parcela explica que a mulher recebe 12,70% a menos que o homem devido a discriminação. Para as ocupações integradas, verifica-se um diferencial de salários de gênero negativo para a mulher de -0,1340%. Parte desse diferencial negativo pode ser explicado por uma parcela dos diferenciais de características produtivas, sendo que esse efeito composição foi de -0,0077, em que se os homens apresentassem os mesmos atributos produtivos que as mulheres receberiam 0,7% a mais que elas. E que essas mulheres recebem 12,69% a menos devido suas características não produtivas, diferença explicada pela discriminação.

Para a macrorregião Nordeste, é possível identificar uma diferença salarial entre homens e mulheres de -0,0814 no total de ocupações do Nordeste. A partir do efeito composição de 0,0914, percebe-se que para esta região se os homens possuem os mesmos atributos produtivos que as mulheres receberiam 9,14% a mais que elas. Já o coeficiente de -0,2213 mostra que uma parte da diferença salarial das mulheres é explicada pela discriminação, ou seja, as mulheres recebem 22,13% a menos que os homens por pertencer ao gênero feminino.

A diferença salarial para os homens e mulheres nas ocupações segregadas masculina foi de -0,1267, parte dessa diferença pode ser explicada pelo o efeito composição que registrou para a região Nordeste um valor de 0,1255, que corresponde o quanto os homens receberia se possuíssem a mesma característica produtiva que as mulheres, neste caso eles deveriam receber 12,55% a mais que as mulheres, indicando desse modo que as mulheres possuem mais atributos produtivo. No entanto, isso não garante a elas uma remuneração melhor, pois o efeito coeficiente mostra que as mulheres recebem 25,08% a menos que os homens por pertencer ao gênero feminino, como pode ser visto a partir do efeito coeficiente de -0,2508.

A decomposição de Oaxaca-Blinder realizada para ocupações segregadas femininas no Nordeste indicou uma diferença salarial de -0,0428. O efeito composição, de 0,0892, mostrou que os homens têm menos atributos produtivos que as mulheres, e se caso eles possuíam os mesmos atributos deveriam receber 8,92%. Na Tabela 8 é possível indicar que o impacto da discriminação sobre o salário é menor nas ocupações segregadas femininas, o efeito coeficiente -0,1153 demonstra que essas recebem 11,53% a menos que os homens por suas características não produtivas.

A Tabela 6 apresentou uma diferença salarial de -0,1153 para as ocupações integradas, essa diferença bruta de gênero indica que uma parcela dessa diferença pode ser explicada pelo efeito composição de 0,0461, mostrando que as mulheres são mais instruídas e se os homens tivessem os mesmos atributos produtivos que elas teriam uma remuneração de 4,61% a mais que as mulheres. O efeito coeficiente da decomposição de Oaxaca foi de -0,1645, ou seja, as mulheres recebem 16,45% a menos que os homens por suas características não produtivas.

Já para macrorregião Sudeste, a diferença salarial entre homens e mulheres é de -0,2567 no total das ocupações do Sudeste. A partir do efeito composição positivo de 0,0189, evidencia-se que se os homens tivessem as mesmas características produtivas que as mulheres esses receberiam 1,89% a mais, comprovando que as mulheres possuem maiores atributos produtivos. O efeito coeficiente que mostra que uma parcela de -0,3445 não explica o diferencial salarial pelas características produtivas, ou seja, somente pelas suas características de gênero que as quais pertencem, as mulheres tem sua remuneração reduzida em 34,45% a menos que os homens.

Nas ocupações segregadas masculinas para o Sudeste, verificou-se uma diferença salarial de -0,1855% entre homens e mulheres. Uma parcela de -0,3677 dessa diferença é explicada pelo coeficiente, que mostra a existência da discriminação, onde a mulher recebe 36,77% a menos que os homens por atributos não produtivos. Na tabela 9 também demonstra que se os homens possuísem as mesmas características produtivas que as mulheres receberiam 14,29% a mais. Nas ocupações segregadas femininas a diferença salarial para o gênero foi de -0,1918. O efeito composição também comprova que as mulheres possuem maiores atributos produtivos que os homens, visto que se os homens possuísem as mesmas características produtivas que as mulheres deveriam receber 4,93% a mais.

Em relação ao efeito coeficiente observa-se uma discriminação que afeta o salário das mulheres, ou seja, elas recebem 23,07% a menos que os homens por suas características de gênero. A Tabela 6 apresenta um diferencial de salários por gênero de -0,2707 para as ocupações integradas na macrorregião Sudeste. Nesta região se os homens tivessem as mesmas características produtivas que as mulheres deveriam receber 0,83% a mais. Já em relação ao efeito coeficiente mostra que mesmo as mulheres possuindo mais atributos produtivos que os homens, acabam recebendo 29,81% a menos que eles por características não produtivas, apenas por pertencer ao gênero feminino.

A decomposição de Oaxaca-Blinder mostrou que uma parcela da diferença salarial recebida pelos homens não é explicada pela sua produtividade. Além disso, verificou-se que, para o total de ocupações formais para o Brasil, há um percentual de discriminação de 28,96%. Nas ocupações segregadas masculina o percentual foi de 30,32%, indicando que o impacto dessa discriminação nos salários das mulheres é maior nas ocupações segregadas masculinas. Quando se analise o efeito coeficiente em termos regionais, observou-se que a diferença salarial para as macrorregiões o Sudeste e Sul apresentou os maiores percentuais de discriminação de 34,45% e 23,26%, respectivamente. Nesse sentido, é fundamental a elaboração de políticas públicas para mitigar essas desigualdades.

Nas últimas duas décadas, a ênfase do planejamento governamental, de acordo com Kon (2016), é a obtenção e manutenção da estabilidade econômica, e desde a crise financeira de 2008. Desse modo, tem-se tornado prioridade do governo medidas que possam conter o

impacto da crise sobre o sistema econômico, todavia, medidas relacionadas às questões de disparidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro têm sido postergadas. A autora também salienta que essa desigualdade de gênero no mercado de trabalho dificulta o próprio desenvolvimento econômico, diminuindo a eficácia da capacidade de gerenciamento para redução da pobreza, além de não permitir o uso de toda potencialidade dos recursos humanos capacitados para o aumento da produção e produtividade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a finalização da pesquisa, é possível perceber a importância de estudos relacionados às desigualdades regionais, dada a extensão territorial do Brasil é crucial analisar as peculiaridades para cada mercado de trabalho regional, tendo em vista que cada região apresenta impactos diferentes sobre os salários dos homens e mulheres. Desse modo, esta pesquisa buscou analisar as possíveis causas que explicassem essas diferenças salariais, tendo em vista que diante dos pressupostos da teoria do capital humano e da teoria da segmentação as mulheres deveriam receber remunerações superiores aos dos homens, o que não se confirma empiricamente.

Dessa maneira ao tentar entender como o comportamento do mercado de trabalho brasileiro e das macrorregiões pode influenciar a inserção de mulheres e homens em diferentes famílias ocupacionais (classificadas a partir da Classificação Brasileira de Ocupação de 2002) e a fim de identificar se esse mercado apresenta segregação ocupacional utilizou-se dos Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955) (D), o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e o Índice de Karmel e Maclachlan (KM).

No primeiro momento foi calculado os índices de segregação para o Brasil, esses índices indicaram a presença de segregação ocupacional. Os índices D e Ds demonstraram que cerca de 52,09% e 52,53%, respectivamente de homens ou mulheres teriam que mudar de ocupação para que o mercado de trabalho brasileiro pudesse atingir uma perfeita integração ocupacional. No que se refere, ao índice KM verificou-se que cerca de 22,38% desses trabalhadores teriam que trocar de ocupação entre si para que ocorresse uma integração no mercado de trabalho brasileiro em 2018.

Quando calcula os índices para as macrorregiões, essas apresentaram segregação ocupacional maior do que o encontrado no Brasil, em todas as macrorregiões verificou-se um índice de dissimilaridade Duncan superior em relação ao Brasil, com uma exceção para a macrorregião Centro-Oeste cujo o índice D foi de 50,26%. Já o índice Ds indicou um percentual significativamente superior do encontrado para o mercado de trabalho brasileiro em 2018. A macrorregião Norte apresentou um Ds de 56,52%, o maior percentual regional de homens e mulheres que deveria trocar de categoria ocupacional para que fosse alcançada a mesma distribuição por gênero, se todas as famílias ocupacionais empregassem o mesmo número de indivíduos. Em relação ao índice Karmel-Maclachlan, as macrorregiões apresentaram valores similares, com exceção da região Sudeste que o percentual KM foi 21,03% menor que o resultado encontrado para o Brasil (22,38%). Desse modo, percebe-se que a ocorrência de segregação ocupacional entre as macrorregiões é maior em comparação com o resultado encontrado para o Brasil.

A decomposição de Oaxaca-Blinder mostrou que uma parcela da diferença salarial recebida pelos homens não pode ser explicada por sua produtividade. Além disso, observou que para o total de ocupações formais no mercado de trabalho brasileiro em 2018, há um percentual de discriminação de 28,96%, esse percentual chega a ser maior nas ocupações segregadas masculinas com um valor de 30,32%, já nas ocupações segregadas femininas essa diferença salarial foi de 18,69% e nas integradas esse Efeito Coeficiente indicou que a mulher recebe 24,54% a menos em seu salário apenas por pertencer ao gênero feminino.

Quando se analisa a decomposição de Oaxaca-Blinder para as macrorregiões observa-se que as diferenças salariais de gênero são maiores para as macrorregiões Sudeste e Sul. Essas apresentaram os maiores percentuais de discriminação de 34,45% e 23,26%, respectivamente. Também é possível identificar que o efeito coeficiente é menor nas ocupações segregadas femininas do que nas ocupações segregadas masculinas, ou seja, as mulheres recebem menos que os homens por pertencer ao gênero feminino nas ocupações segregadas masculinas.

Ao analisar a pesquisa percebe-se uma diferença sistemática de rendimento entre homens e mulheres, mais ao mesmo tempo quando se observa o grupo dos homens a dispersão salarial é maior revelando a existência de grandes diferenças entre eles, então muito do que estão sendo atribuídos ao diferencial de segmentação pode está refletindo um problema de homogeneidade, ou seja, que o mercado acaba premiando as mulheres de uma maneira mais homogênea do que os homens. Dada essa limitação da pesquisa sugere-se para estudos futuros analisar se a diferenciação salarial está associada apenas a segmentação ou também a endogeneidade, desse modo trabalhando a endogeneidade através de variáveis instrumentais. E também para pesquisas futuras podem ser feitas análises do modelo probit.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. P. de; PEREIRA, R. S. Críticas à teoria do capital humano: uma contribuição à análise de políticas públicas em educação. *Revista de Educação*, v. 9, n. 15, 2000.
- ARAPIRACA, José Oliveira. A USAID e a educação brasileira: um estudo a partir de uma abordagem crítica da teoria do capital humano. 1979. Tese de Doutorado.
- ARAÚJO, Eliane et al. Nota sobre os diferenciais de salários no Brasil: uma investigação empírica sob a perspectiva da Teoria da Segmentação. **Revista Economia & Tecnologia**, v. 7, n. 3, 2011.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v.70, n. 5 Part 2: Investment in Human Beings, p. 9-49. 1962.
- BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, 2020.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. 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, p. 767-795, 2005.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?. **Planejamento e políticas públicas**, 2010.
- CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de economia contemporânea**, v. 11, p. 331-350, 2007.
- CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna RV; LEITE, Phillippe GPG. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, 2004.
- CAMPOS, L. F. de; MARTINS, N. S. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. de; SIMÕES, R. F. Atributos urbanos e condição de ocupação da população economicamente ativa de Minas Gerais: uma análise multinível. *Informe Gepec, Toledo*, v. 20, n. 1, p. 78-97, jan./jun. 2016.
- CARVALHO A. E.; SILVA, D.; NERI, M. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas. *Ensaios Economicos da EPGE*, n.638, 2006.