

HIATO SALÁRIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL SEGUNDO CONDIÇÃO MIGRATÓRIA: O MERCADO DE TRABALHO É SEGREGADO OU DISCRIMINA?

Wage gap between men and women in Brazil according to migration status: the labor market is segregated or discriminated?

Renato Silva de Assis

Mestrando em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - PPGECON/UFRN. Supervisor Técnico e Economista do Escritório Regional do DIEESE Paraíba. R. Cruz Cordeiro, 75, Varadouro, CEP: 58.010-120, João Pessoa, PB, Brasil.
rassis@dieese.org.br, renato086@gmail.com

Janaina da Silva Alves

Economista. Doutora em Economia PIMES-UFPE. Profa. Universidade Federal do Rio Grande do Norte – PPGECON/UFRN, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Economia, Campus Universitário Lagoa Nova, CEP: 59.072-970, Natal, RN, Brasil.
janainaalves@ufrnet.br

Resumo: este artigo verificar se o hiato salarial existente entre sexo, segundo condição de migração, e entre migrantes, segundo sexo, se deve mais à segregação ocupacional ou a possíveis sinais de discriminação. Como os migrantes do Sudeste possuem algumas particularidades, optou-se por realizar uma análise separando os resultados dessa região das demais. Para tanto, foram utilizados o Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan para mensurar a segregação ocupacional e a Decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar indícios de discriminação. Quanto à segregação ocupacional, observou-se que o mercado de trabalho brasileiro se mostrou mais segmentado entre sexo do que entre tipos de migrantes e o Sudeste se destaca por ser a região que apresenta a maior discrepância ocupacional do País. O estudo também encontrou indícios de que grande parte das diferenças salariais entre homens e mulheres e entre migrantes se deve a existência de discriminação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: migração, segregação, decomposição de Oaxaca-Blinder.

Códigos JEL: J11, J21, J24.

Abstract: this article seeks to verify that the wage gap between sex according to migration status, and among migrants, by sex, owes more occupational segregation or possible signs of discrimination. As migrants from Southeast have some peculiarities, it was decided to perform an analysis separating these results of the other regions. For this, we used the Index of Dissimilarity of Duncan & Duncan to measure occupational segregation and the Oaxaca-Blinder decomposition to verify evidence of discrimination. With regard to occupational segregation, it is observed that the Brazilian labor market is segmented between shows more sex than between types of migrants and South East stands out as the region with the largest discrepancy Occupational country. The study also found evidence that much of the wage gap between men and women and among migrants is due to the existence of discrimination in the labor market.

Keywords: migration, segregation, Oaxaca-Blinder decomposition.

JEL Codes: J11, J21.

Recebido em 21 de dezembro de 2012 e aprovado em 10 de dezembro de 2013

1 Introdução

No início do século XIX, com o advento tecnológico e intenso crescimento das máquinas nas fábricas, a mulher se mostrou como forma alternativa de mão de obra. Nesse período, mesmo alcançando um espaço dentro do mercado de trabalho, ela muitas vezes se deparava com péssimas condições de trabalho, discriminação salarial, jornadas excessivas de trabalho, entre outras formas de precarização.

Apesar do considerável progresso da participação da mulher no mercado de trabalho e da redução das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres, a força de trabalho feminina ainda enfrenta

muitas barreiras. Machado et al. (2005), mostraram que mesmo as mulheres tendo média de escolaridade maior que a dos homens, o diferencial de salários entre gêneros ainda é elevado no Brasil.

Conforme Bruschini (1998), em relação à alocação ocupacional da força de trabalho feminina, observa-se mais continuidades do que mudanças, onde, mesmo com a expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho, nota-se que a distribuição dessas frequentemente se restringe a atividades menos valorizadas e historicamente femininas, como por exemplo, o emprego doméstico e trabalhos autônomos. Esses tipos de ocupações, muitas vezes, levam a mulher à informalidade, ficando desprotegida de

qualquer regulamentação que lhe traga o acesso a direitos sociais, como carteira de trabalho assinada, licença-maternidade e acesso a creche, entre outros.

Atualmente a literatura existente sobre o hiato de rendimento entre homens e mulheres é extensa, mas a análise dessa diferença, segundo condição de migração, ainda apresenta muitas lacunas, principalmente no que tange à migração de retorno¹. Vale destacar que esse tipo de fenômeno migratório, nas últimas décadas, vem tendo importância significativa na construção dos saldos migratórios dos estados brasileiros. De acordo com Siqueira (2006) e com base em informações extraídas do censo demográfico realizado no ano de 2000, o Brasil assistiu o regresso aos seus estados de origens de cerca de 1.129 mil indivíduos entre os anos de 1995-2000, chegando a representar aproximadamente de 22% dos indivíduos que realizaram algum tipo de deslocamento.

Assim como pode ser visto em Assis (2008) e Siqueira (2006), em vários casos, a migração é motivada pela busca de melhor alocação ocupacional e salarial na localidade de destino, entretanto, vale destacar que essas motivações podem diferir entre o sexo masculino e o feminino, afetando assim os salários percebidos. Para os homens, em média, a decisão de migrar está vinculada à procura por trabalho em locais que refletem maior demanda por mão de obra. Já no caso das mulheres, a decisão de acompanhar a família assume um papel importante. Nesse caso, ao chegar ao local de destino, acabam ingressando no mercado de trabalho para complementar a renda do cônjuge, tendo, em muitas situações, um salário reserva menor que o dos homens.

Dentro desse contexto, este artigo teve como objetivo geral analisar as diferenças salariais constatadas entre homens e mulheres brasileiras segundo condição de migração, e entre tipos de migrantes segundo sexo, verificando se esse hiato se deve mais a uma possível evidência de segregação ocupacional ou a indícios de discriminação salarial. Batista e Cacciamali (2009), com dados de 2005 realizaram um exercício semelhante, porém este estudo avança por analisar também as diferenças de rendimentos para os migrantes de retorno. Como objetivos específicos, busca-se responder a duas questões fundamentais: i) O mercado de trabalho é segregado tanto por sexo como por condição de migração, influenciando assim na diferença salarial entre sexos e tipos de migrantes? ii) em relação ao diferencial de rendimentos por sexo entre os migrantes

¹ O retorno do migrante ao seu local de origem pode ser definido como algo planejado ou respostas às condições encontradas no destino. No primeiro caso, o retorno faz parte de um planejamento que maximiza a satisfação do indivíduo ao longo do seu ciclo migratório. No segundo caso, o retorno é visto como um insucesso da migração inicial (BORJAS; BRATSBURG, 1996). Ao chegar ao destino, o indivíduo pode se deparar com falta de emprego, baixos níveis de renda, péssimas condições de moradia, entre outros fatores que fazem com que ele volte ao seu local de nascimento, pois acha nessa alternativa uma maneira mais segura e menos custosa do que seguir para um terceiro destino (NEWBOLD, 2001; NEWBOLD; BELL, 2001, SIQUEIRA, 2006).

de retorno, as mulheres remigradas possuem qualidades positivas inferiores aos homens retornados ou elas possuem características observáveis subavaliadas no mercado de trabalho de seu estado de origem. Esse questionamento também é feito para os migrantes e não migrantes.

Além dessa introdução, o artigo está dividido em mais seis seções. A próxima seção faz um levantamento da revisão da literatura sobre diferenças salariais entre gênero. A terceira seção, por sua vez, traz um levantamento das atuais evidências sobre as diferenças salariais entre tipos de migrantes através de dados não controlados. A seção seguinte apresenta o Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan, uma breve inferência sobre o problema do viés de seleção proposto por Heckman e a decomposição sobre os salários proposta por Blinder e Oaxaca. A quinta seção mostra os resultados empíricos encontrados na pesquisa. Por fim, são levantadas as considerações finais.

2 Revisão da literatura

Nas últimas décadas, na medida em que a mulher passou a ganhar maiores espaços no mercado de trabalho, verificou-se a formulação de diversas pesquisas que trazem uma reflexão sobre as discrepâncias de rendimento segundo gênero. Assim como é retratada em Batista e Cacciamali (2009), a literatura que traz essa abordagem de diferencial de salários, afirma que o hiato de rendimentos entre homem e mulher pode existir devido à segmentação ocupacional no mercado de trabalho ou às evidências de discriminação no mesmo. A segmentação do mercado de trabalho pode ocorrer devido à heterogeneidade das firmas (tamanho, tecnologia, relação capital trabalho ou a estrutura do mercado do produto que permite a formação de mercados internos de trabalho, entre outros) ou aos aspectos institucionais, tais como: legislação trabalhista, barreiras ao exercício de determinadas ocupações, entre outros. Já a discriminação é constatada quando os empregadores de mão de obra, com base em critérios não observados, valorizam de forma distinta os mesmos atributos produtivos dos trabalhadores.

Em relação à segmentação ocupacional, observa-se que esse fenômeno tem raízes históricas que advêm do processo de divisão do trabalho segundo gênero, nas sociedades mais antigas até as mais modernas (KHON, 1999). Mas à medida que as mulheres conquistam maiores espaços no mercado, observa-se que essas aumentam sua ocupação tanto em trabalhos tradicionalmente compostos pela mão de obra feminina, quanto em cargos tradicionalmente formados pelo sexo masculino.

Mesmo sendo ainda um tema muito controverso e escasso, algumas teorias sobre segmentação foram desenvolvidas no processo de evolução da economia política de gênero para explicar o porquê da existência da segregação ocupacional em alguns tipos de

atividades e também como condicionante das diferenças de renda entre sexo. A economia neoclássica mostra que em certas condições, a segregação poderá levar a sociedade a uma eficiência alocativa maior, dada pela distribuição de homens e mulheres na oferta de mão de obra, de modo a maximizar a produção final de bens e serviços no espaço regional e o resultado total na melhora do bem-estar da sociedade². (BATISTA; CACCIAMALI, 2009).

Porém, mesmo diante de um ideal de eficiência que perpassa por algumas teorias que tentam explicar esse processo, verifica-se que muitos trabalhos empíricos mostram que a segregação ocupacional acaba favorecendo o homem em termos de salários. Soares e Oliveira (2004), utilizando indicadores de segregação, estimando a proporção de homens e mulheres segundo grupos distintos de ocupações, defenderam que grande parte do diferencial de salários entre homens e mulheres é causada pela segregação. Elas mostraram que mesmo depois dos avanços assistidos nos anos 90, as mulheres ainda alocam-se em uma estrutura ocupacional que gera baixo valor agregado agrupando-se basicamente no setor de serviços, especialmente, em ocupações do serviço doméstico, ocupações de escritório e de serviços públicos de saúde, educação e administração pública.

Reilly e Wirjanto (1999) propuseram um argumento baseado em diferenças compensatórias de salários, no qual eles denominam de “coincidência de necessidades” entre empregadores e empregados, afirmando que esse processo pode gerar a existência de segregação por gênero e diferenças salariais entre a força de trabalho masculina e feminina.

No que tange ao tema discriminação no mercado de trabalho, Becker (1957), em seu artigo seminal intitulado de “A economia da discriminação”, incorporou a noção de preconceito dentro do conceito de preferências (discriminação) e buscou avaliar os reflexos disso para a dinâmica do mercado de trabalho.³ Evidenciando a importância da discriminação sobre a distribuição de salários entre gêneros, ele prediz que a segregação ocupacional pode ser gerada pelo grau de discriminação por parte do empregador ou cliente, mostrando assim forte correlação entre segregação e discriminação.

Assim como pode ser visto em Miro e Suliano (2009), nas últimas décadas, no Brasil vem se consolidando vasta literatura no que compete ao tema discriminação no mercado de trabalho e autores como Calvalieri e Fernandes (1998), Soares (2000) e Henriques (2001) merecem destaque por tentarem quantificar o nível de discriminação existente no mercado de trabalho.

² Fatores como: gasto por atividades específicas, diferença de gênero da capacidade de trabalhar, necessidade de dividir o trabalho com afazeres domésticos com a jornada de trabalho, entre outros, se mostram como condicionantes de segregação.

³ O autor também discute as preferências discriminatórias em três situações distintas: discriminação por parte dos consumidores, discriminação por parte dos trabalhadores e discriminação por parte dos empregadores.

Crespo (2003) mostrou que a discriminação, do ponto de vista econômico, pode ser remetida ao fato de bens similares terem preços diferenciados, ou seja, trabalhadores com as mesmas dotações produtivas, seja fisicamente ou mentalmente, serem tratados de forma desigual com base em alguma característica observável, seja ela gênero ou raça. Para esse autor, a desigualdade promovida por esse processo discriminatório é puramente injustiça social e econômica.

Tiefenthaler (1992) afirma que a discriminação por gênero é um agravante das disparidades de renda entre os sexos, que faz com que as mulheres, que por muitas vezes possuem as mesmas características produtivas que os homens, tenham menores chances de sair da condição de pobreza. Em um trabalho que avaliou o ônus da discriminação sobre o diferencial de rendimentos entre gênero, esse autor presumiu que a discriminação seria responsável por algo em torno de 81% a 89% do diferencial de salários entre homens e mulheres no setor formal e por conta própria do Brasil.

Muitos trabalhos na literatura nacional⁴ buscaram encontrar evidências sobre os possíveis condicionantes das diferenças salariais entre homens e mulheres, entretanto, poucos estudos⁵ tentaram separar os efeitos provocados pela segregação ocupacional, da possibilidade do processo de formação dos salários dos trabalhadores brasileiros estarem sendo influenciados por algum indicio de discriminação no mercado de trabalho. Esta pesquisa avança, pois, através de duas metodologias consistentes com a literatura, avaliou, conjuntamente, de que forma esses dois fenômenos poderiam influenciar a formação das diferenças salariais entre homens e mulheres segundo condição de migração, e também o hiato salarial existente entre tipos de migrantes segundo sexo.

3 Evidências recentes sobre as diferenças salariais entre homem e mulher segundo condição de migração

Esta seção traz evidências recentes sobre a diferença salarial entre homem e mulher segundo condição de migração. A Tabela 1 apresenta os diferenciais brutos do salário/hora de homens e mulheres não migrantes, migrantes e remigrantes de 25 anos ou mais para as áreas urbanas e que realizam trabalhos não agrícolas⁶. Mostra que, em média, os migrantes do sexo feminino possuem salário/hora de R\$ 7,64 enquanto o salário/hora dos homens enquadrados nessa categoria de migração é de R\$ 10,04, ou seja, as mulheres ganham 76,1% do que os homens recebem. Já no caso dos remigrados, observa-se que as mulheres percebem 73,5% dos salários dos homens.

⁴ Ver Carvalho et al (2006), Forquell (2008), Miro e Suliano (2009), Kon (1999), entre outros.

⁵ Ver Batista e Cacciamali (2009).

⁶ Metodologia utilizada por Batista e Cacciamali (2009).

Tabela 1 – Salário/hora por sexo e condição de migração nas Regiões do Brasil, 2009

Região	Salário/hora (R\$)					
	Homens			Mulheres		
	Não migrante	Migrante	Remigrante	Não migrante	Migrante	Remigrante
Norte	6,49	8,90	9,63	5,84	7,22	7,70
Nordeste	6,06	10,57	7,55	5,16	7,26	5,90
Sudeste	10,52	8,96	12,98	8,33	7,17	9,54
Sul	9,36	11,88	11,25	6,92	8,52	7,57
Centro-Oeste	8,81	12,52	11,45	7,23	8,95	7,06
Brasil	8,97	10,04	10,56	7,14	7,64	7,76

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população.

Por sua vez, a Tabela 2 mostra as diferenças salariais entre homens e mulheres segundo condição de migração. A partir dela, nota-se que no Brasil, a maior diferença de rendimento médio entre sexos é estabelecida entre os migrantes de retorno, os homens remigrados ganham em média R\$ 2,81 (por hora de trabalho) a mais que a mulheres, vindo em segundo lugar a diferença entre os migrantes, diferença de R\$ 2,40.

Tabela 2 – Diferença salarial, por sexo e condição da migração. Regiões do Brasil, 2009

Região	Por sexo (1)		
	Não migrante	Migrante	Retornado
	Norte	0,65	1,68
Nordeste	0,90	3,30	1,66
Sudeste	2,19	1,79	3,44
Sul	2,44	3,36	3,68
Centro-Oeste	1,57	3,57	4,38
Brasil	1,83	2,40	2,81

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Valores em R\$.

(1) Sinal positivo: vantagem do homem. Sinal negativo: vantagem da mulher.

No tocante à análise por regiões, verificou-se que a região que apresenta maior diferença salarial entre homens e mulheres não migrantes é a Região Sul (2,44), vindo em segundo lugar a Sudeste. A menor discrepância salarial foi constatada na Região Norte do País. Quanto à diferença de salários entre homens e mulheres enquadrados como migrantes não naturais, observou-se que as discrepâncias mais significativas foram percebidas nas Regiões Centro-Oeste (3,57) e Sul (3,36). Já a menor se deu no Norte do país (1,68). Em relação aos homens e mulheres retornados, nota-se que a Centro-Oeste também é detentora da maior diferença salarial (4,38), sendo seguida pela Sul (3,68) e Sudeste (3,44).

A Tabela 3 mostra o hiato de salário entre tipos de migrantes segundo gênero para as cinco regiões geográficas do País. Inicialmente, por meio da comparação entre os migrantes de retorno e os não-migrantes do sexo masculino, constatou-se diferença

positiva de renda em favor dos primeiros, diferença essa também verificada para as mulheres retornadas. Já na análise por regiões, notou-se que em todas as regiões do País, o migrante de retorno percebeu um salário médio maior que os salários dos não migrantes, tanto para homens como para mulheres, com exceção apenas para o caso da Região Centro-Oeste.

Tabela 3 – Diferença salarial, por sexo e condição da migração. Regiões do Brasil, 2009

Região	Diferença salarial (1) entre tipos de migrante			
	Retornado x não migrante		Retornado x migrante	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Norte	3,13	1,87	0,73	0,48
Nordeste	1,50	0,74	-3,02	-1,37
Sudeste	2,46	1,21	4,02	2,36
Sul	1,89	0,65	-0,64	-0,96
Centro-Oeste	2,64	-0,17	-1,07	-1,89
Brasil	1,59	0,61	0,52	0,12

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Valores em R\$.

(1) Sinal positivo: vantagem do migrante de retorno. Sinal negativo: vantagem do não-migrante ou do migrante.

Em relação ao hiato salarial existente entre os migrantes de retorno e os migrantes não naturais, observa-se que os homens e mulheres pertencentes a primeira condição de migração se sobressaem sobre a segunda apenas na região Norte e Sudeste. Por fim, analisando a Tabela 4, verifica-se que a região Sudeste se apresenta como a única região do país onde os não-migrantes percebem salários médios maiores que os dos migrantes não naturais, mostrando assim evidências de que os indivíduos nativos do Sudeste recebem salários maiores do que os dos migrantes.

Tabela 4 – Diferença salarial, por sexo e condição da migração. Regiões do Brasil, 2009

Região	Diferença salarial (1)	
	Não migrante X Migrante	
	Homens	Mulheres
Norte	-2,41	-1,38
Nordeste	-4,51	-2,11
Sudeste	1,56	1,16
Sul	-2,52	-1,61
Centro-Oeste	-3,72	-1,72
Brasil	-1,07	-0,50

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Valores em R\$.

(1) Sinal positivo: vantagem do não migrante. Sinal negativo: vantagem do migrante.

4 Metodologia

4.1 Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan

Buscando analisar se um determinado grupo se aloca no mercado de trabalho local de maneira diferenciada em relação a outro grupo de comparação, este estudo pretende aplicar o índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan tanto para a segregação por sexo quanto para a de migração. Esse indicador é obtido através da expressão:

$$D = \sum_{j=1}^J \left| \left(\frac{Z_j}{Z} \right) - \left(\frac{T_j}{T} \right) \right| \cdot 100 \cdot \frac{1}{2}, \quad (1)$$

Onde, J é o número total de ocupações; Z_j é o número de indivíduos do grupo de análise na ocupação j ; Z é o número de indivíduos do grupo de análise ocupados na força de trabalho total; T_j é o número de indivíduos do grupo de comparação na ocupação j ; e T é o número de indivíduos do grupo de comparação ocupados na força de trabalho total.

O índice D disponibiliza a porcentagem da força de trabalho que deve trocar de ocupação para trazer a relação perfeita na razão entre os dois grupos em cada ocupação e a taxa total de participação do grupo de análise na força de trabalho.

Aplicando este índice para verificar o grau de segregação por sexo segundo condição de migração, obtém-se a proporção de indivíduos que deve mudar de ocupação para que a razão de sexo permaneça constante entre as ocupações nas populações migrante, não migrante e retornada. Já no caso da análise por condição de migração, o índice D marca a parcela de pessoas que precisam mudar de ocupação para que a razão entre dois tipos de condição de migração seja a mesma ao longo da estrutura ocupacional, tanto de homens quanto de mulheres. Logo se verifica que

quanto maior for o valor de D mais segregado será o mercado de trabalho.

4.2 Viés de seletividade amostral: a Inferência de Heckman

Para determinar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres segundo condição de migração, e entre tipos de migrantes segundo sexo, torna-se necessário primeiramente estimar as equações de salário. Assim como é visto na literatura⁷ que trata sobre o processo de determinação de salários, existem alguns problemas técnicos que podem surgir quando se estima econometricamente uma equação desse tipo. Entre os principais, um que se destaca é o conhecido problema de seleção amostral.

Heckman (1979) argumentou que a estimação das funções de rendimento por Mínimos Quadrados Ordinários gera o problema de viés de seleção amostral. Esse problema resulta do uso de amostras selecionadas de forma não aleatória para se estimar relações comportamentais. Esse autor apontou que o viés de seleção amostral pode surgir por duas razões: 1) a autosseleção dos indivíduos ou dos dados que são investigados; 2) as decisões quanto à seleção amostral tomadas por pesquisadores, que opera da mesma forma que uma autosseleção.

Ao se estimar uma equação de salários, usualmente, constrói-se a regressão de salários apenas em função de variáveis explicativas dos indivíduos empregados, descartando os desempregados e os inativos. Para Heckman (1979), a desocupação é resultante do fato de o salário depender não apenas da interação entre oferta e demanda por trabalho, mas também, do salário de reserva⁸ implícito do indivíduo que oferta a mão de obra.

O viés de seleção surge no momento em que se desconsidera essa decisão dos indivíduos desempregados. Heckman (1979), afirmou que uma amostra constituída exclusivamente por indivíduos que estão ocupados pode não ser representativa de toda a população, conduzindo assim para o problema de seletividade dos indivíduos. Esse autor propôs, para corrigir esse problema, o procedimento conhecido como estimação de dois estágios.

Este método primeiramente estima os coeficientes através de um modelo probit, onde a variável dependente assume o valor “um”, se o indivíduo é ocupado, e “zero” se o indivíduo não é ocupado. As estimações resultantes das equações de seleção apresentam coeficientes que medem a propensão marginal do indivíduo estar ocupado com uma remuneração maior que zero. Através dos parâmetros estimados no modelo probit, chega-se à

⁷Ver Heckman (1979), Vijverberg (1995) e Dahl (2002).

⁸O salário reserva é a taxa mínima de salário exigida pelo trabalhador desempregado para aceitar uma oferta de emprego. Assim, se seu custo de oportunidade é maior do que o salário oferecido, o agente pode escolher não trabalhar.

variável λ (inverso da razão de Mill). Buscando corrigir o problema de inconsistência da amostra, estima-se por mínimos quadrados a equação de salários minceriana, incluindo como regressor adicional, a razão inversa de Mills. Esse procedimento disponibilizará ao final, um conjunto de parâmetros consistentes.

No tocante às características de amostragem da PNAD, a literatura econômica⁹ indica o uso do Método de Máxima Pseudo-Verossimilhança (método alternativo) ao invés do Método de Dois Estágios para a estimação das equações de rendimentos corrigidas.¹⁰

Por fim, depois de corrigidas as equações, torna-se possível realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder das diferenças salariais produzindo assim resultados consistentes.

4.3 Decomposição de Oaxaca-Blinder

Buscando encontrar indícios do “efeito discriminação” sobre as diferenças de rendimentos entre homem e mulher segundo condição de migração, este estudo empregará a decomposição de Oaxaca-Blinder. Assim como é afirmado por Jann (2008), esse procedimento é frequentemente usado para estudar o diferencial de salários entre grupos (sexo, raça, entre outros), pois divide o hiato de salário existente entre dois grupos: em uma parte justificada pelas diferenças de dotações produtivas e outra não observável, que não pode ser explicada pelas diferenças de determinantes salariais. Essa parte não explicada muitas vezes é usada como medida de discriminação. Conforme o autor, a maioria das aplicações da técnica pode ser encontrada na literatura sobre mercado de trabalho e discriminação.¹¹

A descrição da metodologia que descreve esse instrumento de decomposição proposto neste estudo, toma por base a apresentação do procedimento feita por Jann (2008).

Reformulando a equação de rendimento minceriana estimada, obtém-se a seguinte expressão:

$$\ln w_{im} = \alpha_m + \sum \theta_{im} W_{im} + \varepsilon_i, \quad (2)$$

$(m = 1,2)$

Onde, $\sum \theta_{im} W_{im} = \sum \beta_{im} X_{im} + \sum \delta_{im} Z_{im}$ representa as variáveis observáveis referentes às características pessoais e as características do posto do trabalho.

Colocando em forma matricial, tem-se:

$$\ln w_{im} = X'_{im} \beta_{im} + v, \quad (3)$$

$(m = 1,2)$

Em que, $\ln w_{im}$ é o vetor de logaritmo natural do rendimento do indivíduo; X'_{im} a matriz de variáveis explicativas, β_{im} a matriz de parâmetros, incluindo o intercepto; e v , vetor de erros aleatórios.

Para o caso deste estudo, o indicador m pode ser tanto o sexo, quando realizamos a decomposição salarial entre homens ($m=1$) e mulheres ($m=2$); quanto a condição de migração, para a análise do diferencial de salário entre não migrantes ($m=1$) e migrantes ($m=2$), não migrante ($m=1$) e remigrante ($m=2$), e por fim, remigrante ($m=1$) e migrante ($m=2$).

O procedimento de decomposição de Oaxaca-Blinder parte sempre de pares de equações para se chegar ao hiato de rendimentos. Conforme Queiroz (2011), esse método utiliza os coeficientes arranjados nas equações de salários para dividir a parcela do diferencial de salários é explicada pela diferença entre esses parâmetros - valoração que o mercado faz dos atributos produtivos não observados - daquela referente às desigualdades de atributos produtivos entre dois grupos estudados - valoração dos atributos observados. Para esse caso, serão utilizadas nove pares de equações para o cálculo da diferença, que podem ser efetuadas da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} D &= E(\ln w_{i1}) - E(\ln w_{i2}) = \\ &= E(X'_{i1} \beta_{i1} + v) - E(X'_{i2} \beta_{i2} + v) = \\ &= E(X_{i1})' \beta_{i1} - E(X_{i2})' \beta_{i2}, \quad (4) \end{aligned}$$

Onde, $E(\beta_i) = \beta_i$ e $E(v_i) = 0$ por hipótese, com o índice i representando os grupos formados segundo condição de migração e sexo.

Reorganizando a expressão acima, tem-se¹²:

$$D = [E(X_{i1})' - E(X_{i2})'] \beta_{i2} + E(X_{i1})' [\beta_{i1} - \beta_{i2}], \quad (5)$$

O primeiro termo representa a captação da parte do diferencial de salários que é atribuída às diferenças de dotações produtivas observadas entre os grupos em

⁹O plano amostral das PNADs não é uma amostragem aleatória simples, mas sim uma amostragem complexa. Para um maior detalhamento, ver Silva et al. (2002), Carvalho et al. (2006) e Cirino e Lima (2010).

¹⁰Assim como pode ser visto em Greene (2003), vale lembrar que a estimação por Máxima Verossimilhança pode gerar estimadores inconsistentes caso a variância do erro seja heteroscedástica. Para tanto, foram estimados erros padrão robustos à heteroscedasticidade.

¹¹Para aplicações em estudos, ver exemplos de Stanley e Jarrell (1998) ou de Weichselbaumer & Ebmer (2005).

¹²Jann (2008) chama esta expressão de “two-fold” decomposition, afirmando assim, que a decomposição do hiato entre os salários dos grupos analisados podem ser divididos em dois componentes, sendo um justificável e outro não justificável.

questão. Essa é a porção diferencial considerada justificável¹³.

O segundo termo é o componente não explicado. Essa parcela do diferencial é explicada pela valoração distinta que o mercado de trabalho pode realizar acerca dos atributos produtivos não observados. Ele mantém fixas as características do grupo dois e atribui a diferença aos coeficientes da estimação¹⁴.

Assim como pode ser visto em Cirino e Lima (2010), diversos trabalhos na literatura nacional e internacional que utilizam a decomposição de Oaxaca-Blinder, não têm explorado as estimativas de variâncias amostrais dos componentes da decomposição. Jann (2008) mostrou que grande parte dos estudos internacionais que utiliza esse instrumento de decomposição, apenas informa as estimativas dos coeficientes, sem fazer qualquer referência sobre as variâncias amostrais e erros-padrão. Logo, para se obter erros-padrão consistentes para o resultado da decomposição, é importante se levar em conta a variabilidade induzida pela aleatoriedade dos regressores.

Jann (2008) propôs um procedimento que propicia a obtenção de estimativas consistentes e não viesadas de erros-padrão dos resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder. Esse mecanismo torna possível interpretar os resultados da decomposição, não só através das estimativas dos diferenciais calculados, mas também das medidas de dispersão de tais coeficientes.

5 Dados e tratamentos

As variáveis utilizadas neste trabalho foram formadas a partir dos microdados fornecidos pela PNAD 2009. Essa base de informações disponibiliza as informações mais recentes na época do estudo, e através dela foi possível construir as três categorias de migrantes utilizadas no estudo.

Neste trabalho foi utilizado o conceito de migrante acumulado, isto é, utilizou-se apenas o recorte espacial para construir as variáveis migrante, migrante de retorno e não migrante. Para tanto, foi necessário o uso de informações como lugar de nascimento, UF de residência atual e experiência de migração interestadual. Tendo como base essas informações foram obtidas as classificações de migrantes.¹⁵

Para a estimação das equações de salários, foram excluídos os estrangeiros, os brasileiros sem especificação, as pessoas com menos de 25 anos, os residentes no meio rural, os trabalhadores agrícolas e as com renda nula ou ignorada (BATISTA; CACCIAMALI, 2009).

Assim como pode ser visto em Batista e Cacciamali (2009), uma dificuldade que pode ser encontrada na verificação da existência ou não da segregação ocupacional entre homens e mulheres está concentrada na escolha da população-base. Dependendo de qual população foi escolhida, os resultados das análises ao nível nacional podem ser afetados, pois pode haver variação na estrutura ocupacional e da razão de sexo em cada população, propiciando assim efeitos importantes sobre os resultados. Haja vista que a Região Sudeste foi a única região onde os remigrantes e não migrantes percebem, em média, rendimentos superiores aos migrantes não naturais, foram estimadas equações separadas para o Sudeste e para o Brasil, sendo esse último formado apenas pelas regiões Norte, Nordeste, Sul e Centro-Oeste.

Outro problema que pode influenciar os índices de segregação é o nível de detalhamento da classificação ocupacional escolhida para a pesquisa. Como o índice D depende da quantidade de categorias utilizadas, existe a tendência de que quanto mais agregados forem os grupos ocupacionais, menor o nível de segregação ocupacional verificado, obscurecendo assim os resultados. Buscando amenizar esse problema, utilizou-se o agrupamento de ocupações do trabalho principal na semana de referência presente na PNAD¹⁶.

No modelo econométrico das regressões de salários para o Brasil e para a Região Sudeste, a variável dependente é a renda total por hora do trabalho principal dos indivíduos. Quanto às variáveis de controle que podem influenciar o rendimento dos tipos de migrantes, foi utilizada uma série de variáveis *dummies* e contínuas que estão detalhadas no APÊNDICE A.

Buscando solucionar o problema do viés de seleção das equações de rendimentos, foram estimadas equações de seleção, onde a variável dependente é uma *dummy* que assume o valor 1 quando o indivíduo é ocupado com rendimentos positivos e maiores que zero e 0 quando não participa da força de trabalho. Foram utilizadas na regressão, diversas variáveis que se mostram como determinantes dos indivíduos participarem ou não da força de trabalho. Para um

¹³Neste caso, o coeficiente β é mantido fixo e avalia-se o diferencial em função das características observadas.

¹⁴Vale ressaltar que este componente define a discriminação como sendo a diferenciação na forma de remunerar agentes igualmente produtivos, onde coeficientes diferentes implicam em diferentes formas de remunerar as características de cada grupo, sendo então assim, uma estimativa de discriminação.

¹⁵Os não migrantes são os indivíduos que nunca moraram fora dos seus municípios de nascimento. Os migrantes são pessoas não naturais da UF atual, registradas no ano de 2009. Já os migrantes de retorno são pessoas que tiveram alguma experiência de moradia

fora das suas unidades de nascimento, mas, no momento da PNAD 2009, se encontravam residindo nelas.

¹⁶Como foram excluídos da amostra os trabalhadores agrícolas, somam-se ao todo nove grupos ocupacionais: dirigentes; profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços; vendedores e prestadores de serviço do comércio; trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção; membros das forças armadas; e ocupações mal definidas ou não declaradas.

maior detalhamento dessas variáveis, verificar o Apêndice A.

6 Resultados empíricos

Nas seções anteriores foram discutidos aspectos que evidenciaram as diferenças salariais entre homens e mulheres segundo condição de migração e entre tipos de migrante segundo gênero. A partir de agora, serão analisados os fatores que corroboram para essa diferenciação de salários.

6.1 Segregação ocupacional

Fazendo a suposição que o mercado de trabalho valoriza as três condições de migração de maneira idêntica, e que estes indivíduos são igualmente produtivos, ainda resta a parcela referente à segregação ocupacional como fator de influência nas diferenças salariais.

Vale lembrar que quando o índice D assume o valor igual a zero existe integração perfeita entre os grupos analisados. Já quando o índice é igual a 100, significa dizer que existe segregação de ocupações total entre os grupos analisados, como por exemplo, homens e mulheres ou retornados e não migrantes.

Tabela 5 – Índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (D) nas regiões do Brasil, 2009

Região	Diferença por sexo (%)		
	Não-migrantes	Migrantes	Retornados
Norte	39,16	38,40	36,55
Nordeste	35,86	35,18	39,95
Sudeste	38,74	41,97	36,36
Sul	40,61	37,28	35,84
Centro-Oeste	41,76	40,25	39,39
Brasil	37,99	39,97	37,13

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Nota: resultados expandidos para população.

A Tabela 5 mostra o grau de segregação entre homens e mulheres segundo condição de migração. Na média do País, o maior nível de segregação ocupacional ocorre entre os homens e as mulheres classificadas como migrantes não naturais. Verifica-se que aproximadamente 40% da força de trabalho desse grupo precisaria ser realocada, para que a participação de homens e mulheres nas diversas ocupações se equiparasse à participação total. Já na análise por regiões, nota-se que o maior grau de segregação entre homens e mulheres migrantes ocorre na Região Sudeste (41,97%) e a menor na Nordeste (35,18%).

Comparando o Índice D dos migrantes com o Índice D dos não-migrantes, nota-se que mesmo tendo o maior grau de segregação entre sexo do País, os

migrantes só apresentam segregação ocupacional maior que os não-migrantes na região Sudeste (41,97% contra 38,74%). Logo, constata-se que essa região tem peso significativo na determinação da segregação ocupacional por sexo entre os migrantes não naturais brasileiros.

No tocante ao Nordeste, nota-se que ela é única região onde os homens e mulheres remigrados apresentam grau de segregação ocupacional maior que nas outras duas condições de migração (não-migrantes e migrantes não naturais). Essa região também se destaca por apresentar o maior nível de segregação ocupacional entre os migrantes de retorno brasileiros. A menor discrepância foi constatada entre os retornados da Região Sul. Em relação aos não-migrantes, as Regiões Centro-Oeste e Sul possuem as maiores discrepâncias na razão por sexo na estrutura ocupacional.

A Tabela 6 mostra o grau de segregação ocupacional entre grupos de migrantes segundo sexo. Esses dados mostram que a divisão da estrutura ocupacional entre tipos de migrantes se apresenta mais homogênea do que a divisão da estrutura ocupacional entre homem e mulher por condição de migração.

Tabela 6 – Índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (D) por condição de migração nas regiões do Brasil, 2009

	Retornado x Não-migrante (%)		Retornado x Migrante (%)		Migrante x Não-migrante (%)	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Norte	9,25	10,25	7,59	8,21	5,73	7,36
Nordeste	8,25	5,65	6,80	8,93	11,06	8,34
Sudeste	6,10	5,49	17,46	16,62	13,88	20,35
Sul	5,55	4,22	3,73	5,71	7,63	7,42
Centro-Oeste	8,17	4,41	8,54	5,95	4,84	5,63
Brasil	4,69	3,98	7,88	8,06	4,92	10,23

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população.

Ao se comparar retornados e não-migrantes, notou-se que a segregação da estrutura ocupacional entre esses grupos é maior entre os homens (4,69%) do que entre as mulheres (3,98%). No resultado por regiões, os maiores índices foram apresentados pelas Regiões Norte e Nordeste para ambos os sexos.

Já em relação aos retornados e migrantes, as mulheres que compõem essas condições de migração apresentam maior grau de segregação na estrutura ocupacional vis-à-vis aos homens. No que tange à análise por regiões, os dados mostraram que o mercado de trabalho do Sudeste apresentou os maiores graus de segregação entre esses dois grupos de migrantes, tanto para homens como para mulheres.

Comparando os migrantes e os não-migrantes brasileiros, a maior discrepância foi constatada entre as mulheres (10,23%), sendo novamente o Sudeste, a região detentora da maior discrepância ocupacional entre esses dois grupos.

Assim, como afirmado em Batista e Cacciamali (2009), a adequação ocupacional dos indivíduos tem forte ligação com o nível de escolarização dos mesmos. Na Tabela 7 foi aplicado o Índice D para migrantes de

retorno e não-migrantes segundo sexo, controlado pelo grau de escolaridade dos grupos.

Tabela 7 – Índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (D) por condição de migração (retornado x não-migrante), controlado por escolaridade nas Regiões do Brasil, 2009

Anos de estudo	Regiões (%)									
	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres
0 anos	21,43	48,54	11,90	4,98	12,85	15,17	16,09	16,68	14,51	8,53
1 a 4 anos	17,46	11,09	9,08	4,32	5,23	4,44	8,07	7,76	2,80	9,35
5 a 8 anos	15,31	22,95	8,86	5,36	4,26	10,08	3,21	8,89	12,27	7,27
9 a 11 anos	6,65	9,07	7,84	7,57	6,07	8,10	10,08	5,47	4,87	9,12
12 anos ou mais	6,09	6,83	6,14	6,93	8,03	10,38	8,83	10,53	20,17	10,07
Total	9,25	10,25	8,25	5,65	6,10	5,49	5,55	4,22	8,17	4,41

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população.

Para os homens e mulheres da Região Norte que compõem esses dois grupos de migrantes, os maiores índices de segregação foram constatados nos menores níveis de escolaridade. Vale salientar que essa região apresentou os mais altos níveis de segregação ocupacional do Brasil entre retornados e não-migrantes.

Quanto à Região Nordeste, em relação aos homens, verificou-se que os graus mais baixos de

escolaridade foram os que apresentaram os maiores níveis de segregação ocupacional. Já para as mulheres, de forma contrária, a segregação ocupacional se mostrou mais acentuada nos níveis mais altos de escolaridade.

Nas Regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste, as maiores diferenças foram verificadas, tanto para os homens como para as mulheres, nos mais baixos e nos mais altos níveis educacionais.

128

Tabela 8 – Índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (D) por condição de migração (retornado x migrante), controlado por escolaridade nas Regiões do Brasil, 2009

Anos de estudo	Regiões (%)									
	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres
0 anos	17,13	52,19	7,44	8,02	6,41	15,56	17,76	26,58	9,70	7,71
1 a 4 anos	20,36	9,84	5,46	2,56	7,11	5,56	17,83	6,65	12,52	7,11
5 a 8 anos	8,56	19,73	4,57	4,76	4,77	13,13	5,15	6,12	13,61	5,99
9 a 11 anos	9,51	8,11	5,27	10,40	12,64	9,77	8,43	10,40	7,24	10,66
12 anos ou mais	10,31	13,38	12,64	6,72	10,93	10,98	12,17	6,03	15,20	6,95
Total	7,59	8,21	6,80	8,93	17,46	16,62	3,73	5,71	8,54	5,95

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população.

A Tabela 8 mostra a segregação ocupacional entre retornados e migrantes tanto para homens como para as mulheres. De início, verificou-se que a Região Sudeste apresentou os maiores índices de segregação. Ainda sobre essa região, os homens de maior escolaridade, foram os que apresentaram as maiores discrepâncias na estrutura ocupacional. Para as mulheres, os maiores índices foram obtidos por aquelas que não têm instrução e as que têm de 5 a 8 anos de estudo.

No Nordeste, as maiores discrepâncias foram visualizadas tanto nos mais altos níveis de instrução (12 anos ou mais para os homens e 9 a 11 anos para as mulheres) como nos menores (sem instrução para ambos os sexos). Já na Região Sul houve forte

segregação ocupacional nos patamares mais baixos de escolaridade, enquanto que no Centro-Oeste, os níveis mais elevados de instrução foram os de maiores diferenças na alocação das ocupações, tanto para os homens (12 anos ou mais) como para as mulheres (9 a 11 anos de estudo).

Por fim, a Tabela 9 mostra as discrepâncias ocupacionais existentes entre migrantes e não-migrantes segundo o sexo. Entre esses dois grupos de migrantes, da mesma forma que entre os retornados e migrantes analisados anteriormente, o maior nível de segregação ocupacional foi na Região Sudeste (13,88% para os homens e 20,35% para as mulheres).

Ainda sobre o Sudeste, as maiores discrepâncias na força de trabalho masculina foram apresentadas

pelos trabalhadores sem escolaridade e alocada no intervalo de 9 a 11 anos de estudo. Para as mulheres, a maiores diferenças foram constatadas nos níveis mais elevados de estudo.

As Regiões Nordeste e Sul tiveram graus mais elevados de segregação nos menores níveis de

instrução, tanto para os homens como para as mulheres. Já no caso do Norte e do Centro-Oeste do

País, as maiores discrepâncias se deram nos mais altos níveis de escolaridade.

Tabela 9 – Índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (D) por condição de migração (migrante X não migrante), controlado por escolaridade nas Regiões do Brasil, 2009

Anos de estudo	Regiões (%)									
	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres
0 anos	11,64	7,05	12,37	9,63	11,32	6,27	13,31	28,95	10,25	5,09
1 a 4 anos	7,08	8,45	5,87	5,30	2,91	1,51	9,78	10,50	9,81	2,56
5 a 8 anos	8,18	8,50	6,83	7,55	3,51	3,83	5,00	5,52	2,04	4,57
9 a 11 anos	6,59	7,10	8,62	7,45	10,39	14,12	7,80	10,42	8,67	7,58
12 anos ou mais	12,59	10,69	10,66	6,82	9,60	6,86	8,87	8,70	11,55	7,26
Total	5,73	7,36	11,06	8,34	13,88	20,35	7,63	7,42	4,84	5,63

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população.

De forma geral, esses dados mostram que existe um maior grau de segregação ocupacional entre homens e mulheres pertencentes ao mesmo grupo de migrantes do que entre tipos de migrantes. Diante disso, observam-se indícios de que a segregação ocupacional pode ter maior influência na determinação das diferenças salariais entre sexo, pertencentes a mesma condição de migração, do que entre tipos de migrantes do mesmo sexo. Entretanto, os índices entre tipos de migrantes obtidos na região Sudeste merecem seu devido destaque, principalmente no que tange aos índices alcançados para os homens remigrantes e migrantes (17,46%) e as mulheres migrantes e não migrantes (20,35%).

6.2 Decomposição das diferenças salariais entre parcela justificável e não justificável

Esta seção traz a análise da mensuração dos possíveis efeitos da discriminação como condicionantes das diferenças salariais entre homens e mulheres segundo condição de migração e também entre grupos de migrantes segundo o sexo. Para tanto, foram estimadas equações de rendimentos corrigidas pelo procedimento de Heckman, através do Método de Máxima Pseudo-Verossimilhança¹⁷. Como a região Sudeste mostrou resultados divergentes dos resultados encontrados do restante do País, foram estimadas equações separadas para essa região. Vale salientar que todas as estimativas tiveram o desvio-padrão robusto à heterocedasticidade e se mostraram estatisticamente significante a 1%.

¹⁷Vale destacar, que foram estimados desvios padrão robustos a heteroscedasticidade, tornando assim possível analisar os graus de significância dos coeficientes da parcela justificável bem como também da parcela não justificável da decomposição.

A Tabela 10 mostra os resultados da decomposição da diferença salarial entre homem e mulher segundo condição de migração. A princípio, há superioridade dos homens em relação às mulheres, tanto para os migrantes, não-migrantes e retornados. Para o caso dos migrantes, cerca de 72% da discrepância salarial entre homem e mulher é devida a atributos não observáveis em favor dos homens. Isto significa que, se as mulheres migrantes tivessem as mesmas características médias dos homens migrantes, ainda assim, teriam seus atributos valorados inferiormente aos últimos.

Já em relação ao diferencial de rendimentos entre homens e mulheres que nunca tiveram a experiência de moradia fora do estado de origem (não-migrantes), 64,63% da diferença salarial em favor dos homens se deveu ao “efeito discriminação”. Nota-se também alto percentual da diferença explicado pelos atributos produtivos observados (35,36%). Quanto aos homens e mulheres retornados, o “efeito discriminação” foi responsável por cerca de 70,3% do diferencial de salários em favor dos homens.

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Brasil sem Sudeste, 2009

Homem migrante X Mulher migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
– Diferencial devido aos atributos	0,20753	27,89	0,00091	228,40	0,000
– Diferencial não explicado	0,53635	2,10	0,00715	75,00	0,000
– Diferencial total	0,74438	100,00	-	-	-
Homem não migrante X Mulher não migrante					
– Diferencial devido aos atributos	0,241812	35,36	0,00057	424,57	0,000
– Diferencial não explicado	0,442042	64,63	0,00320	138,12	0,000
– Diferencial total	0,683854	100,00	-	-	-
Homem retornado X					

Mulher retornada					
- Diferencial devido aos atributos	0,33236	29,68	0,00131	252,91	0,000
- Diferencial não explicado	0,78727	70,31	0,00589	133,58	0,000
- Diferencial total	1,11963	100,00	-	-	-

Nota: Resultados expandidos para a população. Categoria base: homens. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2009.

No tocante às diferenças salariais entre homens e mulheres encontradas na Região Sudeste, assim como pode ser visto na Tabela 11, nota-se características semelhantes ao restante do Brasil. Também, que a valoração não justificável que o mercado fez sobre os homens dessa Região, foi mais intensa entre os migrantes não-naturais do que entre os não-migrantes e os retornados. Outra informação que se pode extrair da decomposição é que a diferença salarial devida aos atributos produtivos entre homens e mulheres retornados se mostrou mais latente do que entre os homens e mulheres migrantes e não-migrantes.

Tabela 11 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Sudeste, 2009

Homem migrante X Mulher migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
- Diferencial devido aos atributos	0,15672	27,42	0,00935	167,70	0,000
- Diferencial não explicado	0,41481	72,58	0,00483	85,83	0,000
- Diferencial total	0,57153	100,00	-	-	-
Homem não migrante X Mulher não-migrante					
- Diferencial devido aos atributos	0,20085	27,69	0,00060	334,32	0,000
- Diferencial não explicado	0,52455	72,31	0,00700	74,95	0,000
- Diferencial total	0,72540	100,00	-	-	-
Homem retornada X Mulher retornada					
- Diferencial devido aos atributos	0,40325	35,03	0,00136	296,67	0,000
- Diferencial não explicado	0,74805	64,97	0,01610	46,47	0,000
- Diferencial total	1,15130	100,00	-	-	-

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Nota: resultados expandidos para a população. Categoria base: homens. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

A Tabela 12 traz para a discussão a decomposição salarial entre homens de condição migratória distinta. A maior diferença foi constatada entre não-migrantes e migrantes, sendo esses últimos positivamente selecionados, tanto nas características produtivas observáveis como também nas características produtivas não observáveis. Logo, os dois efeitos contribuem para a superioridade salarial dos migrantes frente aos não-migrantes, sendo a maior parte da diferença (76,14%) influenciada pelo “efeito discriminação”.

Em relação ao hiato salarial existente entre homens não-migrantes e retornados, nota-se a

valoração superior em favor dos remigrados, tanto em atributos produtivos observáveis, como também, e em maior peso, em atributos produtivos não observáveis.

Quanto à diferença salarial existente entre retornados e migrantes do sexo masculino, houve uma discrepância salarial em favor desses últimos, cabendo à parte não explicada do diferencial (“efeito discriminação”) o maior peso na formação dessa diferença.

Tabela 12 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Brasil sem Sudeste, 2009

Homem não-migrante X Homem migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
- Diferencial devido aos atributos	-0,06818	23,86	0,00057	-119,57	0,000
- Diferencial não explicado	-0,21755	76,14	0,00539	-40,33	0,000
- Diferencial total	-0,28573	100,00	-	-	-
Homem não-migrante X Homem retornada					
- Diferencial devido aos atributos	-0,03590	18,02	0,00040	-90,43	0,000
- Diferencial não explicado	-0,16330	81,98	0,00539	-30,27	0,000
- Diferencial total	-0,19921	100,00	-	-	-
Homem retornada X Homem migrante					
- Diferencial devido aos atributos	-0,00612	6,88	0,00086	-7,13	0,000
- Diferencial não explicado	-0,08292	93,12	0,00658	-12,59	0,000
- Diferencial total	-0,08905	100,00	-	-	-

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Nota: resultados expandidos para a população. Categoria base: homens não-migrantes e para a terceira parte, homem retornada. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

A Tabela 13 apresenta a decomposição da diferença salarial entre homens que compõem as distintas condições de migração na Região Sudeste. Indo na contramão do restante do Brasil, os homens naturais dessa Região, tanto na condição de não-migrantes como na condição de retornados, apresentaram superioridade salarial frente aos indivíduos não-naturais que residem nessa região.

Tabela 13 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Sudeste, 2009

Homem não-migrante X Homem migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
- Diferencial devido aos atributos	0,12022	63,46	0,00049	245,74	0,000
- Diferencial não explicado	0,06923	36,54	0,00708	9,78	0,000
- Diferencial total	0,18945	100,00	-	-	-
Homem não-migrante X Homem retornada					
- Diferencial devido aos atributos	-0,12911	251,02	0,00051	-252,45	0,000
- Diferencial não explicado	0,07767	-151,02	0,01292	6,01	0,000
- Diferencial total	-0,05143	100,00	-	-	-
Homem retornada X Homem migrante					

- Diferencial devido aos atributos	0,18192	75,95	0,00133	136,33	0,000
- Diferencial não explicado	0,05760	24,05	0,01136	5,07	0,000
- Diferencial total	0,23952	100,00	-	-	-

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Categoria base: homens não-migrantes e para a terceira parte homem retornado. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

Comparando os homens não-migrantes com os homens migrantes dessa região, 63,46% da diferença salarial em favor dos não-migrantes, são explicados pela valoração que o mercado faz dos atributos produtivos observáveis. Em relação aos não-migrantes e os retornados, verificou-se que a superioridade dos atributos produtivos observáveis, faz com que os retornados recebam salários maiores do que os não-migrantes, mesmo esses últimos tendo características produtivas não observáveis positivamente selecionadas pelo mercado.

No tocante ao hiato de salário existente entre retornados e migrantes do sexo masculino, constatou-se que, diferentemente dos resultados apresentados pelo restante do Brasil, os retornados para o Sudeste, auferem salários médios superiores aos salários dos migrantes não-naturais, sendo cerca de 76% do diferencial, explicado pela vantagem dos atributos produtivos.

Esses dados apresentados sobre o Sudeste evidenciam a conclusão de que os homens naturais dessa região possuem características produtivas superiores aos indivíduos não naturais que nela residem também, sendo essa parcela justificável preponderante na determinação da diferença salarial entre naturais e não-naturais.

A Tabela 14 apresenta a decomposição da diferença salarial existente entre mulheres brasileiras segundo condição de migração. Esses dados mostraram que a decomposição para a força de trabalho feminina apresentou resultados semelhantes aos resultados encontrados para os homens (Tabela 12), exceto no que tange a diferença salarial existente entre mulheres não-migrantes e retornadas. As mulheres que nunca tiveram nenhuma experiência de moradia fora de seu estado de origem se mostraram positivamente selecionadas frente às que já residiram fora do estado de nascimento. Cabe destacar que em torno de 84% desse diferencial se deveu à valorização de características não observáveis (“Efeito discriminação”).

Em relação às mulheres não-migrantes e retornadas, diferentemente da situação dos homens, as que nunca tiveram experiência de moradia fora do seu estado de nascimento se mostraram mais valorizadas pelo mercado de trabalho, tanto na parte justificável quanto na parte não justificável, tendo essa última maior peso.

Por fim, diferentemente dos homens, as mulheres migrantes se apresentaram com rendimentos superiores aos das retornadas, cabendo à parcela não justificável da decomposição, o ônus por essa

diferença. Vale salientar que mesmo as retornadas apresentando dotação produtiva superior às das mulheres migrantes, a valorização que o mercado de trabalho fez das características não observáveis mais que superou essa parcela justificável.

Tabela 14 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Brasil sem Sudeste, 2009

Mulher não-migrante X Mulher migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
- Diferencial devido aos atributos	-0,15131	67,14	0,00041	-367,86	0,000
- Diferencial não explicado	-0,07404	32,86	0,00566	-13,08	0,000
- Diferencial total	-0,22535	100,00	-	-	-
Mulher não-migrante X Mulher retornada					
- Diferencial devido aos atributos	0,03929	16,27	0,00021	190,57	0,000
- Diferencial não explicado	0,20220	83,73	0,00369	54,79	0,000
- Diferencial total	0,24149	100,00	-	-	-
Mulher retornada X Mulher migrante					
- Diferencial devido aos atributos	-0,19062	40,80	0,00075	-253,82	0,000
- Diferencial não explicado	-0,27658	59,20	0,00642	-43,11	0,000
- Diferencial total	-0,46720	100,00	-	-	-

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Categoria base: mulheres não-migrantes e para a terceira parte mulheres retornadas. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

A última Tabela refere-se à decomposição das diferenças salariais das mulheres da região Sudeste, segundo condição de migração. Quanto ao diferencial de salários existente entre as mulheres não-migrantes e as migrantes, essas últimas tendo seus atributos produtivos não observados mais valorizados pelo mercado de trabalho, as primeiras apresentaram superioridade salarial justificada, em grande parte, pela melhor dotação produtiva.

Tabela 15 – Decomposição de Oaxaca para as equações de salários corrigidas. Sudeste, 2009

Mulher não migrante X Mulher migrante	Coefficientes	%	Desvio-padrão	Est "z"	P> z
- Diferencial devido aos atributos	0,07216	209,87	0,00043	166,04	0,000
- Diferencial não explicado	-0,03778	-109,87	0,00459	-8,22	0,000
- Diferencial total	0,03438	100,00	-	-	-
Mulher não migrante X Mulher retornada					
- Diferencial devido aos atributos	0,06480	17,14	0,00034	193,16	0,000
- Diferencial não explicado	0,31323	82,86	0,01199	26,13	0,000
- Diferencial total	0,37803	100,00	-	-	-
Mulher retornada X Mulher migrante					
- Diferencial devido aos atributos	0,04516	-13,15	0,00119	37,89	0,000
- Diferencial não explicado	-0,38849	113,15	0,01275	-30,48	0,000
- Diferencial total	-0,34333	100,00	-	-	-

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.

Notas: resultados expandidos para a população. Categoria base: mulheres não-migrantes e para a terceira parte mulheres retornadas. Valores positivos do diferencial não explicado indicam vantagem para a categoria base; valores negativos o oposto.

7 Considerações finais

Este estudo buscou detalhar os componentes que afetam a diferença de salário existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro incrementando o diferencial por condição de migração. A princípio, constatou-se o que a literatura já relata, isto é, que os homens são mais valorados pelo mercado frente às mulheres, tanto nos grupos de não-migrantes como no grupo de migrantes. Essa valoração em favor dos homens também foi evidenciada entre os migrantes de retorno.

Quanto à segregação ocupacional, o mercado de trabalho brasileiro se mostrou mais segmentado entre homens e mulheres do que entre condição de migração. No entanto, a Região Sudeste, mereceu destaque por apresentar alta segregação ocupacional tanto entre gênero como entre tipos de migrantes, apresentando assim indícios de que esse fenômeno pode estar influenciando a formação das diferenças salariais existentes na Região.

No tocante à mensuração de possíveis indícios de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, os resultados mostraram que grande parte das diferenças salariais existentes entre homens e mulheres, independente da sua condição migratória, pode ser explicada pelo “efeito da discriminação” sobre os salários em favor da força de trabalho masculina.

Dirigindo a análise para os grupos de migrantes, os achados empíricos encontrados neste trabalho, mostraram que, no Brasil¹⁸ os migrantes não-naturais, tanto do sexo masculino como feminino, apresentaram rendimentos superiores aos dos não-migrantes e dos remigrantes devido à forte valoração que o mercado de trabalho faz sobre suas características não observáveis. Já para o caso isolado da Região Sudeste, verificou-se justamente o contrário. A superioridade salarial em favor dos nativos dessa região se deveu tanto pelo fato desses serem mais produtivos, como também pelo “efeito discriminação”, sendo a primeira justificativa mais expressiva sobre o hiato de rendimentos.

No geral, esta pesquisa evidenciou que o mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta grandes desafios no que compete ao hiato salarial entre gênero. Encontraram-se evidências de que tanto o “efeito discriminação” como também a segregação ocupacional são determinantes da superioridade salarial dos homens sobre as mulheres. Quando esta análise é feita entre condições migratórias, nas regiões brasileiras o “efeito discriminação” é mais latente do que a segregação ocupacional na formação das diferenças salariais em favor dos migrantes (não-naturais e retornados). Já a Região Sudeste, se destacou

por ter maior influência do “efeito discriminação” em favor dos indivíduos nativos dessa região.

Outra questão que emerge desta pesquisa é que o impacto que a migração provoca sobre o nível de renda das Regiões Norte, Nordeste, Sul e Centro-Oeste é bem diferente do impacto provocado sobre o Sudeste, construindo evidências de que, tanto a migração de retorno como a migração de não-naturais, podem estar interferindo de forma variada sobre a distribuição de renda das diversas regiões brasileiras, dando margem para futuras pesquisas.

Referências

- ASSIS, R. S. de. **Análise da migração de retorno brasileira: padrão do fluxo migratório e perfil do migrante de retorno para os anos de 1986-1991**. João Pessoa, 2008. Monografia (Graduação)–Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008.
- BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C.. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.
- BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education**. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.
- _____. Investment in human capital: a theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962. part 2.
- _____. **The economics of discrimination**. Chicago: the University of Chicago Press, 1957.
- BORJAS, G.; BRATSBERG, B. Who Leaves? The outmigration of the Foreign-Born. **The Review of Economics and Statistics**, v. 87, n.1, p. 165-176, Feb. 1996.
- BRUSCHINI, C. **Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995**. São Paulo: FCC; DPE, 1998. (Textos FCC, 17).
- CALVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e por cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.18, n.1, p.158-175, jan./mar, 1998.
- CARVALHO et al. Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais Complexas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006. Minas Gerais. **Anais...** Minas Gerais: ABET, 2006.
- CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. Campo Grande. In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA,

¹⁸ Excluindo a região Sudeste.

- ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA RURAL, 48., 2010. Campo Grande. **Anais...** Campo Grande, 2010.
- CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre raças e gênero no Brasil**: uma análise com simulações contra-factuais. 2003. 47f. Dissertação (Mestrado em Economia)–Pós-graduação em Economia, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2003.
- DUSTMANN, C.; KIRCHKAMP, O. The optimal migration duration and activity choice after re-migration. **Journal of Development Economics**. v. 67, n.2, p. 351-372, Apr. 2002.
- DUNCAN, O. D., DUNCAN, B. A methodological analysis of segregation indexes. **American Sociological Review**, v. 20, n.2, p. 210-217, Apr. 1955.
- EBANKS, G. E. **Determinantes socioeconômicos de la migración interna**. Santiago: Celade, 1993.
- FERREIRA-BATISTA, N.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n.1, p. 97-115, jan./jun. 2009.
- FORGUEL, M. N. Os Efeitos da segregação por gênero sobre salários no nível do estabelecimento: uma análise empírica usando um painel de dados combinados de empregadores e empregado. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2008, Minas Gerais. **Anais...** Minas Gerais: ABET, 2008.
- GREENE, W. H. **Econometric analysis**. 5. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, Chicago, v. 47, n. 1, p.153-161, Jan. 1979.
- HENRIQUES, R. **Desigualdade racial no Brasil**: Evolução das condições de vida na década de 90. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostragem dos Domicílios 2009**: PNAD 2009. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.
- JANN, B. Standard errors for the Oaxaca-Blinder Decomposition. In: GERMAN STATA USERS GROUP MEETING, 3., 2005, Berlin. **Anais...** Berlin: ETH, 2005.
- KHON, A. Segmentação ocupacional brasileira segundo gênero. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6., 1999. Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Abet, 1999.
- MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; WAJNMAN, S. **Sexo frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Gelre, 2005. (Série Estudos do Trabalho, coletânea Gelre).
- MINCER, J. Schooling, experience, and earnings. **Journal of Political Economy**, New York, v. 83, n. 2, p. 444-446, Apr. 1975.
- MIRO, V. H.; SULIANO, D. C. Discriminação de rendimentos por gênero e raça a partir de realidades sócio-econômicas distintas. In: ENCONTRO DE ECONOMIA DO CEARÁ EM DEBATE, 5., 2009, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2009.
- NEWBOLD, K. B. Counting Migrants and Migrations: Comparing Lifetime and Fixed-Interval Return and Onward Migration. **Economic Geography**, Malden, v.77, n.1, p. 23-40, 2001.
- NEWBOLD, K. B.; BELL, M. Return and Onward Migration in Canada and Australia: Evidence From Fixed Interval Data. **International Migration Review**, v.35, n.4, p. 1157-1187, 2001.
- OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor market. **International Economic Review**, Pennsylvania, v. 14, n. 3, p. 693-709, oct. 1973.
- QUEIROZ, V. S.; RAMALHO, H. M. B. **Migração interestadual de retorno e autoseleção**: evidências para o Brasil. Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2011.
- REILLY, K. T.; WIRJANTO, T. S. The Proportion of Females in the Establishment: Discrimination, Preferences and Technology. **Canadian Public Policy**, Montreal, v. 25, p. 73-94, 1999.
- RIBEIRO, J. T. L. **Estimativa da migração de retorno e de alguns de seus efeitos demográficos indiretos no nordeste brasileiro, 1970/1980 e 1981/1991**. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 1997. Tese de Doutorado.
- ROCHA, M. A. A.; CAMPOS, M. F. S. S. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.112, p. 47-71, jan./jun. 2007.
- SALIM, C. A. Migração: o fato e a controvérsia teórica. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17., 1992, Brasília, DF. **Anais...** Brasília, DF, v. 3, p. 117-141, 1992.
- SANTOS JÚNIOR, E. R.; MENEZES-FILHO, N.; FERREIRA, P. C. Migração, seleção e diferenças regionais de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 3, p. 299-331, 2005.
- SCHULTZ, T.W. Investment in human capital. **American Economic Review**, Pittsburgh, v. 51, n.1, p. 1-17, mar. 1961.
- SILVA, P. L. do N.; PESSOA, D. G. C.; LILA, M. F. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.7, n. 4, p. 659-670, 2002.
- SIQUEIRA, L. B. O. **Uma análise do fluxo migratório brasileiro**: migração para regiões pobres e migração de retorno. 2006, 130f. Tese (Doutorado em

Economia)–Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Pernambuco, PIMES, Recife, 2006.

SIQUEIRA, Sueli. O sonho frustrado e o sonho realizado: as duas faces da migração para os EUA. **Nuevo Mundo Mundos Nuevos**, v. 7, p. 21, 2007.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho:** homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília, DF: IPEA, nov., 2000. (Texto para Discussão, 769).

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, jun. 2004.

TIEFENTHALER, J. Female labor force participation and wage determination in Brazil, 1989. In: PSACHAROPOULOS, G.; TZANNATOS, Z. **Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and methodology.** Washington, D.C.: The World Bank, 1992. p. 89-118.

REIN

Apêndice

Tabela A - Descrição das variáveis utilizadas nas regressões

Variáveis dependentes	
Equação de seleção (Heckman)	Variável <i>dummy</i> que indica se o indivíduo é ocupado com rendimentos positivos e não nulos. Assume valor 1 para aqueles que estão ocupados e zero caso contrário
Equações de rendimentos	Logaritmo da renda do trabalho principal na semana de referência por horas dos indivíduos
Atributos pessoais	
Escolaridade	Variável contínua que indica o nível de escolaridade dos indivíduos através do número de anos de estudos pertencente ao intervalo [0,17]
Experiência	Experiência no mercado de trabalho (idade - anos de estudo - 6)
Experiência ²	Experiência ao quadrado deve-se a aplicação da forma quadrática "minceriana" que supõe que a contribuição do capital humano adquirido no mercado de trabalho cresce a taxas decrescentes
Escolaridade X Experiência	Variável responsável pela mensuração da capacitação da pessoa (tanto para encontrar um emprego como para auferir rendimentos mais elevados)
Cor	Variável <i>dummy</i> que indica a cor da pele do indivíduo. Assume o valor 1 para os indivíduos negros, pardos e indígenas e 0 para as pessoas brancas e amarelas
Família	
Chefe da família	Variável <i>dummy</i> que indica a posição familiar do indivíduo. Assume valor 1 para os que são chefes do domicílio e 0 caso contrário
Casado	Variável <i>dummy</i> que expressa a situação conjugal. Assume o valor 1 para os que possuem conjuge e zero em caso contrário
Filhos	Variável <i>dummy</i> que indica se o indivíduo possui ou não filhos. Assume valor 1 para os que possuem filhos e zero caso contrário
Tamanhos da família	Variável contínua que indica o número de componentes da família
Casado com filhos menores de 14 anos	Variável <i>dummy</i> que indica se o indivíduo é casado e possui filhos menores de 14 anos. Assume o valor 1 para casado e com filho menor de 14 anos e 0 caso contrário
Rendimento do não trabalho	Variável contínua que indica o total de rendimentos advindos de outras fontes que não o trabalho
Posição ocupação	
Empregado com carteira assinada	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para empregados com carteira de trabalho assinada e 0 caso contrário
Empregado sem carteira assinada	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para empregados sem carteira de trabalho assinada e 0 caso contrário
Trabalhador dom. com car. Assinada	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para os trabalhadores domésticos com carteira assinada e 0 caso contrário
Trabalhador domestico sem carteira assinada	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para os trabalhadores domésticos sem carteira assinada e 0 caso contrário
Funcionário público	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para funcionários públicos e militares e 0 caso contrário
Conta própria	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para conta própria ou trabalhador na produção para o próprio consumo ou trabalhador na construção para o próprio uso e 0 caso contrário
Empregador	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para os empregadores e 0 caso contrário
Sindicato	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 se o trabalhador é sindicalizado e 0 caso contrário
Grupamento de atividades	
Foram utilizadas <i>dummy</i> para os 9 grupos ocupacionais	
Grupo 1	Dirigentes
Grupo 2	Profissionais das ciências e das artes
Grupo 3	Técnicos de nível médio
Grupo 4	Trabalhadores de serviços administrativos
Grupo 5	Trabalhadores dos serviços
Grupo 6	Vendedores e prestadores de serviço do comércio
Grupo 7	Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção
Grupo 8	Membros das forças armadas
Grupo 9	Ocupações mal definidas
Residência	
Metrópole	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes em áreas metropolitanas e 0 caso contrário
Região metrop. de São Paulo	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na região metropolitana de São Paulo e 0 caso contrário
Norte	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na Norte e 0 caso contrário
Nordeste	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na Nordeste e 0 caso contrário
Sudeste	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na Sudeste e 0 caso contrário
Sul	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na Sul e 0 caso contrário
Centro Oeste	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes na Centro Oeste e 0 caso contrário
Minas Gerais	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes em Minas Gerais e 0 caso contrário
Espírito Santo	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes no Espírito Santo e 0 caso contrário
Rio de Janeiro	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes no Rio de Janeiro e 0 caso contrário
São Paulo	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 para residentes em São Paulo e 0 caso contrário

Fonte: dados da PNAD, 2009. Elaboração própria.