

ALAN ARAÚJO FREITAS

**DEBATES SOBRE O RETORNO FINANCEIRO DO CAPITAL HUMANO: O
AUMENTO DA ESCOLARIDADE DAS MULHERES FOI CAPAZ DE REDUZIR O
HIATO SALARIAL DE GÊNERO? BRASIL/2008**

**Belo Horizonte, Minas Gerais.
PPGS/UFMG
Março de 2013**

ALAN ARAÚJO FREITAS

**DEBATES SOBRE O RETORNO FINANCEIRO DO CAPITAL HUMANO: O
AUMENTO DA ESCOLARIDADE DAS MULHERES FOI CAPAZ DE REDUZIR O
HIATO SALARIAL DE GÊNERO? BRASIL/2008**

Orientador: Prof. Dr. Jerônimo Oliveira Muniz

Dissertação apresentada ao curso de mestrado do programa de pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, requisito parcial à obtenção do título de mestre em Sociologia.

**Belo Horizonte, Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Sociologia - UFMG**

*Dedico este trabalho a todos que
contribuíram para o seu desfecho.*

AGRADECIMENTOS

-Agradeço a toda minha família, principalmente aos meus pais Olavio e Elisa, minha irmã Natalia e a minha noiva Fernanda pela paciência, amor e compreensão.

-Agradeço à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

-Agradeço a Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH).

-Agradeço a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão da bolsa de estudos.

-Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) pela verba aprovada para pesquisa.

-Agradeço ao Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional de Minas Gerais (CEDEPLAR) e a Associação Nacional de Pesquisas Populacionais (ABEP) pelos artigos aprovados nos anais dos congressos de 2012.

-Agradeço a Alexandre Cardoso, Danielle Cireno, Ernesto Amaral, Sílvio Salej Higgins e Yummi Garcia, pelo conhecimento facilitado, pelas informações e participação no desenvolvimento do projeto final de dissertação.

-Agradeço os comentários e avaliações dos professores Renan Springer de Freitas e Corinne Davis Rodrigues.

-Agradecimento especial a Jerônimo Oliveira Muniz pela orientação, prudência e paciência. E, a Carmelita Zilah Veneroso, pela ajuda e comentários.

-À Carolina Portugal Gonçalves da Motta que muito participou do meu processo de aprendizagem acadêmica.

-Aos pesquisadores do CPEQS, em especial Ludmila Ribeiro.

-A todos meus colegas de classe, em especial ao amigo Lívio Rodrigues Gomes.

-Aos funcionários da secretaria do Departamento de Sociologia da UFMG.

LISTA DE SIGLAS CITADAS NO TRABALHO

- ABEP – Associação brasileira de estudos populacionais
- CAPES – Conselho de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior
- CEDEPLAR – Centro de desenvolvimento e planejamento regional
- CPEQS – Centro de pesquisas quantitativas em ciências sociais
- CERES - Centro para o Estudo da Riqueza de da Estratificação Social
- CIS – Consórcio de Informações Sociais
- CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- FAFICH – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
- GDI – GenderDeveloped Index
- GII– GenderInequality Index
- IBOPE – Instituto brasileiro de opinião e pesquisa
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IDH – Índice de Desenvolvimento Humano
- IESP – Instituto de Estudos Sociais e Políticos
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- MQO – Regressão linear por Mínimos Quadrados Ordinários
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- PPGS – Programa de Pós-Graduação em Sociologia
- RQ – Regressão Quantílica
- UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais
- UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

ÍNDICE

CAPÍTULO – 1.....	- 13 -
1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	- 13 -
1.1 O Hiato salarial de gênero.....	- 13 -
1.2 A importância do capital humano para a produtividade e aumento salarial	- 15 -
1.3 O contraponto de Pierre Bourdieu (a abordagem do capital cultural)	- 17 -
1.4 A segmentação de mercado e o treino nas empresas	- 19 -
1.6 Outras abordagens recentes.....	- 23 -
CAPÍTULO – 2.....	- 25 -
2.OBJETIVOS E PROBLEMA	- 25 -
2.1 Qualificação do Problema.....	- 25 -
2.2 A renda como indicador de classe	- 27 -
2.3 Indicadores de desigualdade de renda.....	- 29 -
CAPÍTULO – 3.....	- 31 -
3. HIPÓTESES	- 31 -
CAPÍTULO – 4.....	- 33 -
4. METODOLOGIA	- 33 -
4.1. Modelos utilizados	- 35 -
4.1.1 Equação Minceriana.....	- 35 -
4.1.2 Modelo de regressão multivariado.....	- 35 -
4.1.3 Modelo de regressão quantílica	- 36 -
4.2 Dados	- 39 -
5. RESULTADOS.....	- 41 -
5.1 Análises descritivas das variáveis independentes em estudo.....	- 41 -
5.1.1 Evolução histórica do diferencial de salários.....	- 43 -
5.1.2 O retorno salarial medido pelo capital humano (escolaridade e experiência) ..	- 46 -
5.1.3 O estado conjugal como fator associado à renda salarial	- 49 -
5.1.4 O rendimento salarial medido pelo capital social	- 50 -
5.2 Análises inferenciais	- 51 -
5.2.1 Regressões lineares voltadas para a média (MQO)	- 51 -
5.2.2 Valores preditos (Estimação pela Média).....	- 55 -
5.2.3 Regressões Quantílicas	- 56 -

6 - CONCLUSÃO.....	- 62 -
7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	- 65 -
8. ANEXO.....	- 69 -

RESUMO

A desigualdade salarial média entre homens e mulheres é bem conhecida pela literatura nacional e internacional. Já a desigualdade salarial de gênero ao longo da distribuição de rendimentos é menos conhecida no Brasil. O objetivo central desta dissertação é medir desigualdades salariais dos indivíduos inseridos no mercado de trabalho, a partir de alguns condicionantes: o capital humano, a inserção ocupacional, o capital social, o capital cultural e o estado conjugal, ao longo da curva de distribuição salarial de homens e mulheres. As seguintes perguntas norteiam o estudo: Até que ponto o aumento da escolaridade das mulheres foi capaz de reduzir o hiato salarial de gênero? É possível afirmar que à medida que se avança na estrutura salarial, a diferença sexual tende a aumentar? Para respondermos às perguntas propostas, foi utilizado o banco do Instituto do Milênio de 2008. Os resultados mostraram que, mantidos os atributos intervenientes constantes, as mulheres ganharam em média 54% do salário dos homens. Esta desigualdade salarial de gênero é praticamente a mesma de cinquenta anos atrás, estimada em 60%. O último percentil de renda salarial evidenciou maior desigualdade de gênero. No percentil 99, o salário das mulheres é 44% daquele recebido pelos homens.

Palavras Chave: Desigualdades de renda, Gênero, Regressão Quantílica, Capital Humano, Capital Cultural e Capital Social.

ABSTRACT

The average wage gap between men and women is well known. The wage inequality between men and women across the income distribution is, however, unknown in Brazil. The goal of this dissertation is to evaluate the income gender gap of individuals who are in the labor market conditioning the differences on their levels and types of: human capital, occupation, social capital, cultural capital and marital status over the wage distribution of men and women. The following questions guide the study: To what extent the increased education of women was able to reduce the gender wage gap? Could be argued that the income gap is larger at upper levels of the income distribution? To answer these questions we used data from the Instituto do Milênio, 2008. The results show that after controlling for other attributes, women earn on average 54% of men's wages. This gender gap is practically the same of fifty years ago, estimated at 60%. The last percentile of wage income showed greater gender inequality. At the 99th wage percentile, women earn 44% of what is earned by men.

Keywords: Income Inequality, Gender, Quantile regression, Human Capital, Cultural Capital, Social Capital.

INTRODUÇÃO

Nos últimos trinta anos foram vistas mudanças significativas na composição do mercado de trabalho, sobretudo no que se refere ao aumento da participação feminina neste. Não há indícios de que esta participação venha a diminuir (Bruschini, 1996; England, 2005). Nos Estados Unidos, por exemplo, para os indivíduos com idades entre 15 e 64 anos (amplitude da idade produtiva), a taxa de participação feminina passou de 33% para 75% entre 1950 e 2000. No Brasil, entre 1981 e 2002, a taxa de participação feminina elevou-se de 33% para 47%, o que representa um acréscimo de 13,7 pontos percentuais em 21 anos. No caso dos homens, a participação na atividade econômica reduziu-se de 75% para 71%, no mesmo período (Hoffman e Leone, 2004).

A crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho, entretanto, não se deu de forma homogênea, mas sujeita a variações salariais que dependem de uma série de atributos, como de características produtivas (capital humano, ocupação, região de residência, capital social e capital cultural) e de outros fatores não produtivos, pelos caracteres adscritos (sexo e cor da pele). Diante do aumento da taxa de ocupação feminina enquanto força produtiva, uma questão importante é se de fato houve a diminuição do hiato salarial de gênero, tendo em vista que foi a entrada maciça de mulheres na força produtiva que fez emergir a discriminação salarial propriamente dita (Hoffman e Leone, 2004).

Em trabalhos prévios foram apresentados o problema e o tratamento para a compreensão dos diferenciais salariais de gênero¹. A presente dissertação empreende um passo a mais na medida em que possibilita ver o problema de maneira mais completa. Os estudos em geral sobre diferenciais de rendimento centraram-se na desigualdade salarial

*A pesquisa que subsidiou este trabalho conta com financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e do Conselho de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior (CAPES). Resultados referentes ao Sudeste, Nordeste e Minas Gerais, a partir das Pnad's foram apresentados em congressos científicos nacionais.

¹ (Barros et al, 2006), (Hoffman e Leone, 2004), (Leme e Wanjman, 2009), (Baptista, 1998).

média entre os indivíduos, que, portanto é bem conhecida. Já o diferencial ao longo da curva de distribuição salarial foi inexplorado ou explorado de maneira limitada pela literatura nacional.

Santos e Ribeiro (2009) usaram regressões quantílicas² e análises contrafactuais³ para modelarem a associação do salário com o capital humano. Todavia, estes autores não consideraram o capital cultural, o capital social, a ocupação e o estado conjugal como potenciais fontes de variação dos retornos salariais de sexo.

Tomás, Xavier e Dulci (2005) estudaram o retorno do capital humano, cultural e social. Neste trabalho os autores concluíram que há associação entre estes capitais com a renda recebida no final do mês. Este trabalho deixou uma lacuna interessante à medida que sugeriu futuras investigações sobre o efeito do sexo separadamente para homens e mulheres em seus rendimentos salariais, tendo-se em vista que a análise conjunta mostrou a existência de uma estrutura salarial idêntica.

O objetivo aqui é medir desigualdades nos rendimentos salariais de homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho a partir do capital humano, levando em conta o alcance e o retorno educacional, o capital social, o capital cultural, a ocupação e o estado conjugal das mulheres vis a vis o dos homens em diferentes níveis de rendimento, a partir de estatísticas descritivas, regressões por mínimos quadrados ordinários, regressões quantílicas.

Esta dissertação, em primeiro lugar, indicará quais são as partes da distribuição de renda responsáveis pela maior desigualdade salarial de gênero, tal como a associação das variáveis independentes utilizadas no estudo com o salário recebido. Poderemos visualizar, por exemplo, se o hiato salarial sexual é maior no primeiro ou no último decil de renda, e se ele tende a aumentar ou a diminuir com o aumento da escolaridade feminina e de outros fatores que influenciam os rendimentos salariais. Em segundo lugar conheceremos a

² No capítulo 3 é apresentado o método de regressão quantílica.

³ No capítulo 3 é mostrada a técnica de decomposição contrafactual.

sensibilidade dos rendimentos salariais masculinos e femininos a diferentes quantidades de capital humano acumulado e em diferentes partes da curva de rendimentos. Esta contribuição, em particular, é importante por dialogar com políticas públicas atreladas ao aumento de escolaridade como saída para a redução do hiato salarial sexual.

A dissertação mostra, por exemplo, se o retorno monetário de mulheres e homens ricos (ou pobres) inseridos em ocupações similares e com condições maritais análogas responde da mesma maneira a uma dada quantidade acumulada de escolaridade, experiência, capital cultural e social. O banco de dados do Instituto do Milênio é particularmente adequado para este propósito já que mensura a história escolar dos entrevistados e sobre amostra os ricos, garantindo assim maior representatividade desta classe social do que outros bancos de dados produzidos pelo IBGE (ex. PNAD, Censo, PPV).

O trabalho é composto das seguintes partes: O primeiro capítulo está dividido em seis sessões; de início é descrito o hiato salarial de gênero, a teoria do capital humano, o contraponto de Pierre Bourdieu e algumas noções de capital cultural, após é apresentada a contribuição de Lester Thurow acerca da segmentação de mercado e o treino nas empresas, posteriormente a influência do capital social e, no fim da sessão, outras abordagens possíveis. No segundo capítulo é discutida a problematização da pesquisa. Neste momento qualificamos o problema, os objetivos da pesquisa e suas perguntas, e, por último, neste capítulo, falamos da renda salarial como indicador de classe e de alguns indicadores de rendimentos. No terceiro capítulo são descritos a metodologia, os dados e os modelos utilizados na pesquisa. O quarto capítulo descreve os resultados da pesquisa e apresenta uma conclusão para a mesma.

CAPÍTULO – 1

1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 O Hiato salarial de gênero

Um dos principais determinantes da desigualdade salarial no Brasil está relacionado às disparidades educacionais entre os membros da força de trabalho (Barros e Mendonça, 1996). Sendo assim, parte do hiato salarial de gênero deve ser explicada pelos diferenciais produtivos da população (escolarização e experiência) e a outra parte se deve a fatores discriminatórios. Estes autores diferenciaram a discriminação em duas formas distintas. Discriminação aparente e discriminação propriamente dita. Na primeira forma não existe o controle das variáveis intervenientes. Na segunda há o controle, cujo resíduo é atribuído à discriminação propriamente dita e a outros fatores não observáveis ou não mensuráveis.

Como mostraram alguns autores, houve, nas últimas décadas, mudanças significativas na composição do mercado de trabalho, sobretudo no que se refere à diminuição do hiato salarial de gênero. Os dados mostraram também que entre o início da década de 50 e o final da década de 70, a razão do rendimento feminino com relação ao masculino manteve-se em torno de 0,60, significando que, em média, as mulheres ganhavam 60% do salário recebido pelos homens, mantendo constante todas as outras variáveis intervenientes (Leme e Wajnman, 1999).

Goldin (1990) via análise histórica, mostrou que por longas décadas, sobretudo antes dos anos 50, o hiato salarial era instável, porém se mantinha abaixo do nível observado a partir desta década. Na sua visão, a entrada vertiginosa de mulheres na força de trabalho, a redução da segregação ocupacional por sexo, além da inserção destas em ocupações que exigem grau superior, é que fizeram emergir a discriminação puramente salarial. Este cenário pode ser descrito como um ambiente no qual existiriam barreiras à entrada de mulheres nas melhores ocupações.

O diferencial salarial por sexo, com ênfase no componente atribuído à discriminação, foi estudado por Camargo e Serrano (1983). Neste trabalho, os autores estimaram equações de salários para homens e mulheres no setor da indústria que incluíram, além dos anos de estudo, variáveis de mercado – como o tamanho do estabelecimento, a intensidade de capital no setor e a proporção de trabalhadores em cargos administrativos. Este trabalho concluiu que os processos de determinação de salários de homens e mulheres são bem distintos. A escolaridade influenciaria mais as mulheres enquanto que, para os homens, as variáveis citadas acima relacionadas ao mercado de trabalho, seriam mais importantes.

Utilizando-se de dados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) de 1981 a 1989, Barros et al, (2006) estimaram a magnitude do diferencial salarial que ficou em mais de 50% de vantagem média para os homens. Através de um exercício de decomposição⁴, estes mesmos autores mostraram a reduzida importância dos componentes da produtividade e segregação ocupacional, *vis-à-vis* a componente da discriminação. Sendo que do ponto de vista temporal, evidenciaram não ter havido redução substancial deste diferencial durante o período analisado.

Outra autora que empreendeu esforços nesta direção foi (Baptista, 1998 apud Leme e Wajnman, 1999) utilizando-se de dados da PNAD de 1996. Neste estudo, Baptista demonstrou que de fato existiriam diferenças salariais de gênero, com vantagem para os homens em relação às mulheres, e de uma penalização maior para as casadas em relação às solteiras, em uma análise de estado conjugal. O impacto da componente “discriminação” é significativo ao ponto de anular as vantagens das mulheres em capital humano (Baptista 1998).

Kassouf (1998), com dados da PNAD de 1989, também estimou os componentes da desigualdade salarial por sexo, tomando por base os coeficientes de equações de rendimentos

⁴Ver Decomposição Contrafactual em Barros (1994).

obtidas de um modelo de correção de seletividade amostral, chegando a resultados que mostraram, também, a importância da discriminação ao entendimento dos diferenciais salariais de gênero. Há um consenso por parte dos pesquisadores desta área de que a discriminação é chave para a compreensão da diferença residual de salários em uma comparação por sexo (Leme e Wajnman, 1999).

1.2 A importância do capital humano para a produtividade e aumento salarial

A partir da década de 60, com a formalização por Becker da teoria do capital humano, começaram a acumular evidências empíricas em diversos países e em diferentes estágios de desenvolvimento, a respeito da contribuição não elementar da educação para os diferenciais observados de renda (Langoni, 1973). A desigualdade de renda é gerada pelo mercado de trabalho a partir da heterogeneidade da força de trabalho com respeito ao nível educacional, à ocupação, à idade, ao sexo, ao setor de atividade e à região de residência.

O Capital Humano descrito por Schultz divide-se em (escolaridade, experiência e saúde). O primeiro são os anos de escolarização formal das pessoas. A experiência é descrita como o tempo exercido em determinada ocupação. É possível citar também o estado conjugal e as características financeiras e educacionais das famílias como variáveis importantes para a compreensão da desigualdade salarial, assim como o capital social e cultural adquirido pelo indivíduo no decorrer de sua formação.

Schultz (1961), Becker (1965) e Mincer (1974) foram os primeiros autores a se ocuparem em compreender a taxa de retorno da escolarização. De acordo com estes teóricos, parte da diferenciação sócio-econômica poderia ser diminuída pela meritocracia educacional, tendo-se em vista que o acesso à educação representou para os atores sociais um insumo fundamental e, em certa medida esteve associado a uma maior produtividade, e por isso causaria o aumento salarial.

Schultz (1961) propôs que as habilidades adquiridas via educação formal e informal, como por exemplo, a escolaridade do indivíduo, sua experiência e saúde possuíam um papel fundamental para a determinação do progresso econômico. Os dispêndios em capital humano auxiliavam no crescimento econômico e eram extremamente importantes para explicar o crescimento das chances reais dos trabalhadores de obterem uma renda mais elevada.

As habilidades de nascimento, tal como os conhecimentos adquiridos pelos indivíduos no decorrer de suas vidas, foram consideradas enquanto uma forma de capital. Os indivíduos efetivamente investiriam em Capital Humano na intenção de ampliarem seus estoques de capital educacional disciplinar, de forma que esta atitude ampliaria de modo positivo as chances de obtenção de maiores retornos futuros (Schultz, 1961).

Indivíduos mais escolarizados tenderiam a ser mais disciplinados e produtivos e, por isso, receberiam salários mais suntuosos. A estrutura de salários e rendas seria assim influenciada pelo investimento em educação e saúde, assim como pelo capital social dos indivíduos, exemplificado pelas suas chances de obtenção de um bom emprego, além dos gastos com migração e saúde, fatores que também contribuíram para o aumento salarial. Ainda neste paradigma os investimentos em capital humano contribuiriam para a equalização da distribuição da renda. A proposição de (Schultz, 1961) foi de que esta distribuição, através da ampliação do investimento em capital humano, seria mais eficiente no sentido de melhorar o bem-estar das camadas menos abastadas da população, em detrimento de outras políticas sociais, como as políticas de transferência de renda ou redistribuição da propriedade privada.

1.3 O contraponto de Pierre Bourdieu (a abordagem do capital cultural)

Outro paradigma, desenvolvido principalmente por Pierre Bourdieu (1975)⁵, defende uma posição diferente em relação à abordagem do capital humano. O que se convencionou chamar capital cultural é na realidade uma série de características adquiridas ou herdadas dos pais, como a escolarização, o contato com livros e com a cultura “legítima” das sociedades, que faz com que alguns indivíduos tenham um maior desempenho escolar, por terem herdado de seus pais esta forma de capital. O rendimento familiar possui influência direta no capital cultural, já que, em média, indivíduos com maior capital econômico tendem a investir em capital humano e cultural.

Bourdieu propôs que a educação formal foi utilizada justamente para manter as disparidades sociais. A meritocracia proposta pela teoria do capital humano não seria viável à medida que a escola distribuía os indivíduos de maneira diferenciada. Para esta teoria, características adscritas como raça/cor, classe e gênero possuíam grande poder explicativo das diferenças sociais entre os indivíduos. Os teóricos da reprodução não são, como os do capital humano, entusiastas em relação ao poder da escolarização para a diminuição dos diferenciais de rendimentos entre grupos sociais distintos.

Pode-se afirmar que a decisão de estudar é em grande medida influenciada pela análise que os indivíduos fazem para determinar se os benefícios do estudo excedem seus custos. A partir desta lógica do ator racional, é possível pensar que as mulheres tendem a estudar mais que os homens pelo fato destas se encontrarem em condições desprivilegiadas no mercado de trabalho. Nesta ótica, o investimento em capital humano seria uma tentativa de atenuar as diferenças sociais pré-existentes, viés que se aproxima dos teóricos do capital humano (Becker, 1961) e (Schultz, 1965).

⁵ Ver Pierre Bourdieu em *Reproduction*. No referido trabalho, o sociólogo francês lançou algumas bases explicativas que são, ainda hoje, muito utilizadas, sobretudo por pesquisadores da área de Cultura, Educação e Desigualdades Sociais. Neste livro Bourdieu afirma a existência de mecanismos não visíveis pelo senso comum e por observadores não treinados que legitimam desigualdades entre grupos sociais distintos.

Esta abordagem supõe que as desigualdades sociais poderiam ser diminuídas com a escolarização das classes menos abastadas, tendo-se em vista que a educação estaria associada a melhores rendimentos. Entretanto, esta abordagem é limitada por não dar uma resposta satisfatória ao aumento da escolarização das mulheres seguido da manutenção do hiato salarial de gênero. Para Bourdieu (1975), a educação seria também uma forma de promover equidade social desde que não houvesse desigualdades prévias tão marcantes entre classes, etnias e sexos. De acordo com esta abordagem, a educação escolar privilegiou os homens em detrimento das mulheres pelo menos até o último quarto do século passado, na França.

A família e a escola cumpririam papéis segregadores entre homens e mulheres. Um exemplo emblemático desta visão é a idéia de vocação ocupacional: “mulheres não são vocacionadas às ciências exatas”. Este é um dos ideais mais vendidos em quase todas as sociedades do mundo. Bourdieu (1975) complexifica esta discussão ao descrever seu conceito de *habitus*⁶, segundo o qual indivíduos são inclinados durante suas socializações, inconscientemente, a ocuparem determinados papéis no *Espaço Social*⁷.

Nesta perspectiva, a educação formal escolar estaria longe de ser “neutra”, no sentido empregado por funcionalistas e teóricos do capital humano⁸. A principal ideia da teoria da reprodução das desigualdades escolares e de rendimentos é que os indivíduos possuem de antemão capitais econômicos, sociais, culturais e simbólicos diferenciados que corroboram a diferenciação adscrita entre pobres e ricos, pretos e brancos, mulheres e homens. Tais capitais

⁶Bourdieu define o conceito de *Habitus* como sendo um conjunto de disposições comportamentais desenvolvidas ao longo da vida pelos indivíduos, nas quais as pessoas se adéquam mais ou menos à papéis estruturados socialmente.

⁷ O conceito de *Espaço social* alude a ambiência na qual relações são estabelecidas. Bourdieu utiliza-se deste para complexificar a noção de sociedade que é decomposta em “nichos” bem determinados no tempo e no espaço.

⁸ Teoria formulada pelo prêmio Nobel de economia de 1992, Gary Becker. Entretanto, parte substancial desta teoria foi desenvolvida por Schultz (1961).

também teriam um potencial explicativo significativo do diferencial de oportunidades e rendimentos entre os grupos sociais.

Na teoria do Capital cultural/ *background* cultural, trata-se de ver como essa esfera dos bens simbólicos e das práticas culturais se reproduz e legitima as relações de classe entre indivíduos de diferentes características. Sendo assim, empiricamente, o *background* familiar poderia ser mensurado a partir da escolarização dos pais, sobretudo da mãe, assim como por outros meios, pelo domínio cultural “legítimo”, pela “cultura” adquirida por socialização familiar, pela “*habitualização*” de gostos e práticas culturais, pelo aprendizado de línguas, matemática, ciências, música e artes. Se Pierre Bourdieu nos diz que o capital humano não determina a renda salarial, pelos motivos citados acima, Thurow (1974) afirma algo parecido, porém se utiliza de outros argumentos, como visto a seguir.

1.4 A segmentação de mercado e o treino nas empresas

Dentro da discussão sobre os fatores que condicionam ou influenciam as diferenças de oportunidades e rendimentos entre agentes sociais, podemos citar Thurow (1974) como um de seus principais expoentes. Ele afirma que algumas das desigualdades sociais contemporâneas, sobretudo as de educação e renda, perdurariam não pelo fato da educação ser diferente para os indivíduos de classe, cor e gênero diferentes, mas pelo motivo da renda ser determinada pela natureza do trabalho desenvolvido, pelas características diferenciadas dos indivíduos e pelo que chamou de filas de mercado⁹.

Thurow (1974) evidenciou em meados da década de 70 que a educação, ao contrário do que boa parte dos funcionalistas e os teóricos do capital humano afirmaram, não estava

⁹ A seleção dos trabalhadores é realizada para cada tipo de ocupação através de filas, sendo que os candidatos às vagas existentes no mercado são ordenados a partir de critérios específicos. Resumidamente uma vaga é preenchida a partir da percepção do empregador, levando em conta atributos produtivos, adscritivos e sociais. O indivíduo que se situar, a partir dos critérios colocados, terá o primeiro lugar da fila, e assim em diante. Thurow (1975) *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S economy*. New York: Basic Book, 1975.

necessariamente ligada ao aumento de renda. Neste estudo intitulado *Education and Economy Equality*, Thurow contrapõe a teoria do capital humano afirmando que a educação nos EUA no período de 1950 a 1970 aumentou consideravelmente, apesar de a renda média ter diminuído no mesmo período. Thurow (1974) sugere que a educação não é o único determinante da renda, já que esta seria também função de uma série de fatores concatenados em uma realidade complexa, tais como:

1. As características sócio-históricas do emprego;
2. O caráter do progresso técnico gerado por certos tipos de postos de trabalho em proporções determinadas;
3. O que chamou de “a sociologia da determinação dos salários”, exemplificado pelos sindicatos e pelas tradições de diferenças salariais e, por último;
4. Pela distribuição dos custos de formação entre trabalhadores e empregadores, que irão influenciar o salário que está associado com cada trabalho. Empregos que possuem histórico de rendimentos mais elevados tendem a manter-se desta forma, assim como a articulação e o poder dos sindicatos e conselhos responsáveis pelos direitos das categorias profissionais, tal como a oferta e a procura de trabalho na área, são todos fatores fundamentais para a determinação da renda.

Divergindo da abordagem econômica neoclássica, Thurow afirmou que a educação não causaria necessariamente o desenvolvimento econômico e os empregados com mais alta escolaridade não seriam necessariamente mais produtivos. O que diferenciaria os indivíduos, sabendo que a educação seria relativamente distribuída de forma igualitária, seria o treinamento recebido nas empresas. O que chamou de “certificados de treinabilidade”.

No último quartel do século passado houve uma maior equalização educacional e uma menor igualdade de renda nos Estados Unidos da América. Esse argumento se contrapõe à tese de que estudar mais necessariamente melhoraria a vida dos indivíduos. O que têm sido

evidenciado é que as pessoas não adquirem habilidades importantes ao mercado apenas através da educação formal. Os indivíduos seriam primeiro recrutados e depois treinados pela própria empresa para exercerem funções específicas.

Embora a educação possa afetar a forma da “fila de trabalho”, isso não significa necessariamente que ela possa alterar a distribuição real de renda. Esta seria uma função não só da fila de trabalho, mas também da distribuição das oportunidades de emprego. Um grupo de trabalhadores “iguais” (com respeito a seus custos de formação potencial) poderia ser alocado através de uma distribuição relativamente desigual de oportunidades de emprego por causa das falhas de mercado.

Como resultado, a distribuição de renda seria determinada pela distribuição de oportunidades de trabalho e não pela distribuição da fila de trabalho, que apenas determina a ordem de acesso e a distribuição do acesso para oportunidades de emprego, mas não a renda auferida pelos trabalhadores. A forma da distribuição do trabalho e, portanto, da distribuição de renda através da qual os trabalhadores individuais serão distribuídos é regido pela combinação entre a qualificação profissional e a qualidade da oferta de postos de trabalho compatíveis.

1.5 A influência do Capital Social

Dentre os principais autores da abordagem do capital social temos Bourdieu (1986), Coleman (1988) e Putnam (1993). O primeiro é o único autor a analisar o capital social de modo não contributivo para o indivíduo, mas, em certa medida, prejudicial. Bourdieu (1986) mostrou que o capital social seria utilizado também para manter os indivíduos em suas classes de origem, impedindo assim a ascensão social. O problema principal aludido por este autor se referia aos mecanismos sociais reprodutores de inequidades sociais.

Coleman (1988), por exemplo, viu o capital social de uma maneira distinta da visão de Bourdieu (1986). Para este autor, o capital social serviria como um fator capaz de resolver problemas colocados pela dinâmica coletiva. Coleman (1988), a partir da teoria da escolha racional, apontou como as relações sociais poderiam ser vistas como ativos para os indivíduos sob a forma de capital social. De acordo com seus argumentos, os capitais: humano e cultural apenas teriam eficácia na medida em que o capital social fizesse a ligação necessária para a consecução destes capitais. Nesta abordagem, de nada adiantaria os indivíduos possuírem educação, “cultura legítima” e experiência caso não tivessem as redes e os contatos necessários para a eficácia dos capitais humano e cultural, como o aumento da empregabilidade, do salário recebido e das chances de promoção. Nas palavras de Coleman, o capital social familiar, por exemplo, estabelece o contexto no qual o capital econômico e o capital cultural dos pais são convertidos em condições mais ou menos favoráveis à socialização das crianças, funcionando assim como um filtro para os outros capitais.

Putnam (1993) ficou reconhecido como o autor que operacionalizou de modo empírico o conceito de capital social. Putnam descreveu o capital social a partir de algumas características da organização social, como as leis, as normas, a confiança e as redes de contatos, podendo-se compreendê-la pela noção de rede pessoal e familiar. Em tese, a ideia central de Putnam (1993) é que as normas que asseguram a confiança entre os indivíduos são criadas por reduzirem os custos das transações econômicas e sociais, facilitando assim a cooperação entre os indivíduos.

Em uma direção parecida Neves, Helal e Fernandes (2007) operacionalizaram o capital social a partir de variáveis empíricas indicadoras da participação dos indivíduos em grupos e associações. Neves, Helal e Fernandes (2007) afirmaram que a participação em grupos, associações e organizações polarizam de maneira positiva as chances de conseguir

um emprego e ser promovido neste. Em nosso caso específico, buscamos ver a associação entre pertencer a sindicatos e entidades de classes e o salário recebido ao final do mês.

1.6 Outras abordagens recentes

Com o início da produção para as grandes massas consumidoras, foram necessários esforços variados no sentido de aumentar a produtividade e diminuir o tempo gasto com o desenvolvimento de bens e serviços. Giddens (2005) nos conta que antes do nascimento das fábricas não havia separação clara entre ambiente doméstico e de trabalho, quase tudo era desenvolvido nas próprias casas ou nas proximidades destas. Foi justamente com o nascimento da indústria moderna que houve a cisão entre ambiente doméstico e ambiente de serviço, o que alterou substancialmente a distribuição dos papéis e funções sociais, ficando os homens com o papel de provedor do lar e as mulheres com o de cuidadora dos filhos tidos e do lar.

O termo Divisão social do trabalho foi citado pela primeira vez por Émile Durkheim, em 1876 em “*A Divisão do Trabalho Social*”. Embora a terminologia tenha uma ligação com o termo divisão sexual do trabalho, eles são distintos. O primeiro não faz distinção de gênero e alude à forma como o trabalho passou a ser desenvolvido com o início da indústria. Já o segundo, possui duas acepções distintas (Sorj et al, 2008).

Por um lado, a partir de uma noção sociográfica, se relaciona com a distribuição desigual de ofícios e profissões de homens e mulheres no mercado de trabalho e no âmbito doméstico. Preocupa-se também com as variações no tempo e no espaço desta distribuição desigual de tarefas e ocupações sociais. Neste tipo de abordagem, são privilegiados estudos descritivo-comparativos, geralmente com o emprego de métodos quantitativos.

A outra acepção é de natureza eminentemente sociológica e se refere à reconstrução histórica das desigualdades sociais. Nestes estudos, a busca por mecanismos sistemáticos de

práticas sociais e históricas de estratificação e hierarquização das sociedades foram constantes e buscaram mostrar como desigualdades são reproduzidas no tempo e no espaço. Estamos falando aqui de uma abordagem que busca explicitar a existência de um processo sistemático de reprodução de iniquidades. A intenção destes estudos é, sobremaneira, analisar como se dá o jogo de inclusão e exclusão sociais, além de procurar identificar como determinados grupos se apoderaram das regras deste jogo e, mais ainda, como isto é perpetuado de geração para geração.

Dentre outras contribuições, temos desde estudos que mostraram a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho enquanto força produtiva, sendo estes alavancados por autores norte-americanos, como England (2005) e Budig e Hodges (2010) a trabalhos que analisaram o gênero no mercado de trabalho, se perguntando, por exemplo, sobre a articulação da vida profissional e familiar, assim como a respeito das possíveis conexões entre gênero, profissões e carreiras (Sorj et al 2008, Sorj, Fontes e Machado 2007). Foram também desenvolvidos estudos antropológicos, baseados em construções simbólicas do social que, em geral buscaram também descrever os mecanismos através dos quais desigualdades de gênero se formaram, cresceram e se reproduziram. O foco foi o mais distinto possível, de estudos culturais (Polimorfos), passando por estudos com foco em indicadores estatísticos (Etenográficos), a estudos com metodologias complementares.

CAPÍTULO – 2

2. OBJETIVOS E PROBLEMA

2.1 Qualificação do Problema

Nos Estados Unidos, entre os anos de 1970 e 1990, a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu devido ao aumento dos níveis educacionais e às leis antidiscriminação (Diprete e Buchmann, 2006). Estes autores afirmam que houve declínio da segregação ocupacional nestes mesmos períodos, sobretudo no final dos anos 1990. Os índices de emprego e renda entre as mulheres aumentaram de forma significativa nas últimas décadas, entretanto não há uma convergência no que se refere às explicações cabíveis. Abordagens economicistas atribuíram o relativo aumento do emprego e dos salários pagos às mulheres ao controle da natalidade¹⁰ e ao crescimento do emprego no setor de serviços¹¹ e à diminuição dos índices de emprego e salários pagos aos homens.

No entanto, outros pesquisadores que também analisaram o caso dos EUA enfatizam que explicar o aumento do emprego e da renda das mulheres pelo declínio dos salários dos homens é problemático. Durante a maior parte do século, os aumentos das taxas de emprego e renda das mulheres ocorreram simultaneamente ao aumento dos salários dos homens (England, 2005¹²).

A despeito das mulheres estarem em desvantagem em relação aos homens na distribuição do poder e da riqueza, estas tomaram a dianteira no quesito escolaridade, apesar de não terem o mesmo retorno salarial associado ao capital humano dos homens. Foi visto, a partir de estudos de alguns autores brasileiros e americanos, que mesmo com atributos

¹⁰ Parte substancial explicativa da ascensão da mulher ao mercado de trabalho se deve ao controle da natalidade. Ver Shelley Correll, *The Motherhood Penalty*.

¹¹ Parte desta recente mão de obra feminina acedida ao mercado de trabalho foi alocada no setor terciário. As profissões mais concorridas e com melhores benefícios ainda têm predomínio masculino.

¹² Paula England (2005) sugere que é necessário diferenciar o aumento dos rendimentos dos indivíduos que são motivados por fatores estruturais, como em períodos de prosperidade, por exemplo, de outros fatores. Para estes autores é preciso diferenciar o ganho salarial tomando por base à comparação de homens e mulheres e isolar de outros fatores possíveis influenciadores do aumento da renda (Fatores estruturais).

produtivos iguais ou superiores aos homens, as mulheres ainda recebem salários inferiores, têm maiores dificuldades de promoção e são tratadas de forma diferenciada no ambiente de trabalho (Leme, Wajnman, 1999); (Goldin, 1990).

Esta dissertação analisa dados que mostram a dimensão das desigualdades de rendimentos salariais por sexo no Brasil, atentando-se às desigualdades relacionadas aos capitais: humano, social e cultural, assim como pelo estado conjugal e ocupação. O primeiro objetivo é identificar as faixas de renda dentro das quais a desigualdade salarial entre homens e mulheres é maior. Parte do primeiro objetivo é investigar os diferenciais quantílicos de rendimento por sexo controlando-se pela inserção ocupacional. O segundo objetivo consiste em mensurar e identificar as faixas de renda nas quais o retorno ao capital humano e a outros atributos é mais evidente. Será mensurado o diferencial de retorno ao capital humano de homens e mulheres em diferentes seções de distribuição da renda.

De modo mais específico, o objetivo central desta dissertação é medir desigualdades nos rendimentos de homens e mulheres, inseridos no mercado de trabalho a partir de dois condicionantes: 1) o capital humano, levando em conta o alcance e retorno educacional das mulheres vis-à-vis o dos homens em diferentes níveis de rendimento, 2) os capitais cultural e social, tal como o estado conjugal e a inserção ocupacional.

O debate aqui referido é extenso, sobretudo na Demografia e na Economia. Na Sociologia este debate não tem sido explorado da maneira proposta: descrever as diferenças e/ou semelhanças entre homens e mulheres com diferentes rendimentos, levando-se em conta tanto fatores de inserção no mercado de trabalho, quanto características atribuídas e produtivas.

Vale dizer que aqui não se levará em conta outras formas de rendimentos como: aluguéis, dividendos, fundos de pensão, ações e cotas que são também indicadores da riqueza. Partimos do pressuposto que o salário é uma forma clara e objetiva de mostrar com

certa legitimidade as diferenças básicas de rendimentos entre homens e mulheres. Além de corresponder a mais de 80% de todos os rendimentos, o salário horário pode ser facilmente operacionalizado de maneira empírica.

As seguintes perguntas norteiam o estudo: Até que ponto o aumento da escolaridade das mulheres foi capaz de reduzir o hiato salarial de gênero? O retorno salarial ao capital humano é homogêneo para homens e mulheres, controlando por certos atributos (escolaridade, idade/experiência, ocupação e estado conjugal)? É possível afirmar que à medida que se avança na estrutura salarial a diferença sexual tende a aumentar? As perguntas de pesquisa estão embasadas na teoria do Capital Humano proposta por Schultz (1961), mas serão discutidos também os papéis do capital social e cultural.

2.2 A renda como indicador de classe

Existem os que afirmam que o conceito de classe é de natureza eminentemente econômica, há também os que acreditam que o conceito de classe seja bem mais amplo do que a renda propriamente dita, e partindo deste pressuposto defendem indicadores sintéticos para a mensuração de disparidades sociais, mas o que todos concordam é que a renda salarial ou subsídios salariais são, no mínimo, indicadores seguros de mensuração de iniquidades, ainda que não descreva classes sociais no sentido estrito do termo.

Se entrássemos no debate sobre o conceito de Classe Social propriamente dito teríamos de voltar aos escritos de Karl Friedrich Marx, que foi um dos primeiros autores a descrever o conceito de classe. Marx, apesar de ter reconhecido outras classes em outros tempos, como dos suseranos, vassalos, camponeses, escravos, plebeus, artesãos, pequenos comerciantes e pequenos industriais, descreveu a sociedade do século XIX em três grandes grupos ou classes distintos. Lumpemproletariado: situada à base da pirâmide social, formada sobretudo por indivíduos marginalizados da sociedade e da geração de bens e riquezas

sociais. Proletariado e pequenos comerciantes: Classe trabalhadora, formada por pequenos comerciantes, artesãos, operários e camponeses. Burguesia: Classe detentora dos meios de produção (máquinas, equipamentos, terrenos e indústrias e fábricas). Já Weber, conceituou classe social de uma forma distinta de Marx. Weber distinguiu as classes sociais a partir da tríade: poder político, prestígio social e detenção e aquisição de bens monetários. Sendo assim, a diferença básica entre os dois autores foi que o primeiro (Marx) deu uma conotação essencialmente econômica ao conceito de classe social. Weber a analisou a partir de três dimensões, a econômica, a política e a social. Outros autores a conceituarem classe foram (Wright, 1978) e (Goldthorp, 2000). O primeiro autor (Wright) argumentou a existência de classes intermediárias entre os burgueses e os proletários, como por exemplos gerentes e supervisores, que não são donos dos meios de produção, mas estão em uma classe diferente dos burgueses e dos proletários. Sugeriu um esquema de classes a partir de ligações com especializações e poder decisório. Já os dois últimos autores (Goldthorp) e (Valle e Silva) ampliaram a compreensão das classes a partir de esquemas complexos de ocupações e posições ocupacionais, os quais não serão tratados neste trabalho.

Outros aspectos são também caros à análise das classes sociais, como o país de nacionalidade, a zona de moradia (Rural ou Urbana), a região de residência (Sudeste, Sul, Centro-Oeste, Nordeste e Norte), o município (Megalópoles, Metrópoles, municípios de pequeno e médio porte) e o bairro de residência, tal como as condições físicas da casa ou apartamento, tal como bens que denotam riqueza e consumo, como propriedades (terras, água, subsolo), empresas, fazendas, veículos terrestres, marítimos, aéreos, dentre outros, roupas e utilitários de grifes etc.

A renda é uma forma de categorização e hierarquização de classes sociais. A renda não é a única maneira de medir a riqueza das famílias. Como dito anteriormente, existem, ainda, outros indicadores de riqueza, como imóveis e hipotecas, poupanças, ações e títulos de

valor de mercado, aposentadorias, pensões, bolsas, mesadas etc. Por exemplo, uma pessoa que ganha uma mesada, mas que é, no entanto, filho de uma pessoa rica possui uma renda. Por isso, a renda é, como outras variáveis, um indicador de riqueza dos indivíduos e de suas famílias. A renda salarial possui uma série de vantagens ao ser utilizado em estudos socioeconômicos, assim como possui limitações de ordens diversas. As vantagens são a facilidade de operacionalização do rendimento salarial e a disponibilidade em todos os bancos de dados com informações socioeconômicas. Algumas desvantagens são a dificuldade de saber se o respondente diz a verdade em suas declarações de rendimentos salariais, a omissão de salários e a dificuldade de medir todas as variáveis que envolvem a renda, como aluguéis, pensões, ações e cotas, agiotagem, títulos diversos, dentre outras formas de renda monetária.

2.3 Indicadores de desigualdade de renda

Algumas medidas estatísticas interessantes e de grande valia nestes estudos são a variância e o desvio padrão. O desvio padrão é a raiz quadrada da variância. A variância é a média do quadrado dos desvios. O coeficiente de variação é dado pelo desvio padrão dividido pela média. Outro indicador para a mensuração da desigualdade a partir da renda é o cálculo da razão de rendimentos entre diferentes grupos e estratos, por exemplo, razão entre os 10% mais ricos pelos 40% dos mais pobres, dentre outras formas de razão possíveis.

Dentre os indicadores de desigualdade, podemos citar o Índice de *Gini*, que mede o grau de concentração de renda, variando de zero até um. Os valores próximos de zero indicam maior equidade e os mais próximos de um, maior desigualdade. Este índice permite avaliar efeitos da conjuntura e de medidas de política econômica sobre distribuição da riqueza. Outra estratégia metodológica de apresentação gráfica de dados é a Curva de Lorenz que é calculada a partir da divisão da área de concentração da desigualdade, representada pela

curvatura, pela área sob a curva de perfeita igualdade. Também varia entre 0 e 1, em que zero representa perfeita igualdade e um a completa desigualdade. Outro método de cálculo da desigualdade na distribuição da renda é o índice de *Theil – L*. O índice é calculado a partir do logaritmo da média aritmética dividido pela média geométrica. No caso deste estudo utilizamos razões salariais para mostrar o cenário em questão. Vale ressaltar que a razão de rendimentos é apenas uma das possíveis maneiras de sistematização e apresentação de dados. Ela será utilizada tendo-se em vista a facilidade de implementação e sua riqueza descritiva.

CAPÍTULO – 3

3. HIPÓTESES

Em consonância com a teoria da modernização produtiva, de cunho liberal, as sociedades, de um modo geral, começaram a valorizar as características adquiridas (“*achieved characteristics*”), como a escolaridade, o talento e o esforço, em detrimento das características herdadas (“*ascribed characteristics*”), (Parsons, 1954). Se nas sociedades patriarcais o *status* social do pai era determinante do *status* ocupacional e social dos filhos homens - levando-se em consideração que as mulheres não tinham uma posição social que não a de seus cônjuges - nas sociedades modernas as possibilidades e chances de mobilidade social ascendente, sobretudo para grupos sociais minoritários e de menor histórico de poder, aumentaram. Estas teorias se ancoraram nas evidências de que o aumento do capital humano diminuía e, em alguns casos até anulava a distância social entre os indivíduos.

Entretanto, para outros teóricos, como Bourdieu (1975) os indivíduos originários das classes menos abastadas da população careciam dos recursos culturais, pedagógicos e dos valores sociais dominantes, que, em última instância, garantiam aos indivíduos das classes superiores a manutenção do *status* origem, o que contribuía para a reprodução de desigualdades sociais diversas, ao passo que, os indivíduos com menor capital cultural não conseguiam mobilidade social ascendente, mesmo que escolarizados.

O intuito aqui nesta seção é sistematizar algumas hipóteses baseadas nas teorias do capital humano e funcionalista, com o controle das hipóteses referentes aos capitais: cultural e social. Existe um interesse razoável a respeito da associação entre o capital humano e os diferenciais salariais de gênero. Mantendo tudo o mais igual possível (*ceteris paribus*), homens ganham salários maiores do que mulheres. Assume-se, portanto, que esta hipótese é verdadeira, mesmo depois de considerarmos às influências dos capitais: humano, cultural e social. Com os dados do Instituto do Milênio, podemos testar a hipótese nula de que a

escolarização não tem efeito sobre o salário recebido, contra a hipótese alternativa de que a escolarização possui efeito positivo no salário recebido ao final do mês. O capital humano¹³ é medido a partir da escolarização e experiência no mercado de trabalho. A primeira hipótese nula é $H_0: \beta_{anest} =$ ou < 0 , a hipótese alternativa $H_1: \beta_{anest} > 0$. Outras variáveis que também serão controladas são: capital cultural; medido pela escolarização da mãe e capital social; medido pelo associativismo, utilizando para o teste de hipóteses o mesmo procedimento da hipótese relativa à associação entre salário e escolaridade. As hipóteses serão testadas a um nível de significância de 5%.

¹³ As variáveis de migração e saúde não serão aqui consideradas.

CAPÍTULO – 4

4. METODOLOGIA

Para analisar os diferenciais salariais de gênero serão utilizadas regressões quantílicas que mostram a distribuição salarial de maneira pormenorizada, e, também regressões por mínimos quadrados ordinários. Regressões por mínimos quadrados ordinários permitem o cálculo do beta padronizado, por outro lado a regressão quantílica permite associações entre variáveis e covariáveis em diferentes quantis. Serão utilizados também gráficos contendo razões entre os rendimentos de homens e mulheres com controle de covariáveis e sem controle. Serão utilizadas equações de salários baseadas na equação descrita por Jacob Mincer (1974). Análises contrafactuais serão também utilizadas sob o objetivo de avaliar a diferença salarial, mantendo as variáveis de controle constantes. Para estimar as regressões de salário serão desagregadas uma série de variáveis, de acordo com o Quadro 1:

QUADRO 1 - Variáveis utilizadas nas regressões estatísticas

Tipologias	Variáveis
V. p342	Renda salarial
V. sexo	Sexo
V. p125a	Educação
V. idade	Idade
V. idade	Idade ²
V. p329	Ocupação
V. p219a	<i>Background</i> cultural
V. p336	Capital social
V. p115	Status marital

Fonte: Instituto do Milênio (2008)

As regressões que medem a associação entre variações de X em Y serão modeladas da seguinte maneira:

- Y= Renda Salarial: Variável dependente ou resposta; construída a partir do logaritmo

natural¹⁴ do salário/hora, em que se considera como salário todo rendimento oriundo do trabalho.

- X= Variáveis independentes ou covariáveis: Serão estabelecidas comparações de rendimento entre os seguintes grupos:

X1 = Sexo: Homem-0 e Mulher-1 (*dummy*¹⁵);

X2 = Raça: Brancos-0 e Não Brancos -1 (*dummy*);

X3 = Escolaridade e escolaridade ao quadrado; Variável Independente Contínua; 0 a 15 anos de estudo.

X4 = Idade e idade ao quadrado¹⁶: medida de forma contínua pela idade do indivíduo;

X5 = Macrorregiões do Brasil (Nordeste/Sudeste). Variáveis binárias: 1-Sudeste 0-Caso Contrário; 1-Nordeste 0-Caso Contrário;

X6 = Capital cultural ou *background* das famílias: medido a partir da escolarização dos pais.

X7= Capital social ou redes de contatos: medido pela participação e/ou associação a sindicatos e associações de classe;

X8 = Ocupação: Variável (eis) independente (s) binária (s) (1-Empregado Setor Privado, 0-Caso contrário; 1-Empregado Setor Público, 0-Caso contrário; 1-Não remunerado, 0- Caso contrário; 1-Conta Própria, 0- Caso contrário; 1- Empregador, 0 - Caso contrário).

¹⁴ Por não possuir uma distribuição normal, o salário hora é transformado em uma função logarítmica, com esta correção é possível obtermos os percentuais dos coeficientes estimados nas regressões multivariadas. O salário é ponderado pelo número de horas trabalhadas para levar em conta a diferenciação da carga horária trabalhada por homens e mulheres.

¹⁵ Termo técnico para variável binária ou dicotômica.

¹⁶ Termo quadrático indica se o efeito marginal da variável independente sobre a dependente é crescente ou decrescente.

4.1. Modelos utilizados

4.1.1 Equação Minceriana

Um dos modelos a ser utilizado no trabalho é fundamentado na equação minceriana utilizada para a estimação de coeficientes (β) de retorno da escolaridade, experiência, gastos com migração e saúde. Este modelo econométrico é utilizado para estudar a relação entre capital humano e rendimentos. Os estudos de Mincer (1974) foram o marco inicial para uma série de análises que mensuram o impacto de mais anos de estudo nos salários dos indivíduos. Segundo este modelo, a relação do capital humano com os rendimentos é dada pela seguinte relação:

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \dots + \varepsilon) \quad (1)$$

Onde, $\ln(Y)$ - logaritmo natural do salário horário estimado de homens e mulheres, participantes do mercado de trabalho, em que Y é o salário recebido pelo indivíduo que é influenciado, por exemplo, pela educação (X_i), experiência (X_{ii}) e outros fatores não observáveis.

β mede o efeito da educação sobre o salário, mantendo todos os outros fatores fixos (*ceteris paribus*).

β_{ii} mede o efeito de experiência sobre salário, mantendo todos os outros fatores fixos.

ε = componente residual aleatório

4.1.2 Modelo de regressão multivariado

Esta equação pode ser expandida para explicitar a decomposição da principal renda recebida em outros componentes, capital cultural, capital social, estado conjugal, ocupação e raça.

$$\ln(y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \beta_3 X_{iii} + \dots + \beta_5 X_{iiii} + \dots + \varepsilon) \quad (2)$$

4.1.3 Modelo de regressão quantílica

Um desdobramento do método de mínimos quadrados ordinários (MQO) consiste em particularizar os coeficientes estimados para seções específicas da distribuição da variável dependente. A técnica de regressão quantílica (RQ) foi utilizada para modelar a associação entre rendimentos horários, sexo e capital humano. Regressões quantílicas são mais apropriadas do que mínimos quadrados ordinários, tendo em vista que resultados recentes encontrados por Budig e Hodges (2010) confirmam diferentes associações entre covariáveis e rendimentos, localizados em diferentes partes da distribuição relativa de renda.

Regressões quantílicas permitem a mensuração de associações de variáveis entre as variáveis independentes e quantis específicos da distribuição de renda (variável dependente). Em sua forma linear, a regressão quantílica pode ser expressa como sendo robusta mesmo diante da presença de valores extremos e não assume nenhuma distribuição prévia para o termo do erro, diferentemente do método de mínimos quadrados ordinários, o qual assume que o erro tem distribuição normal. A formalização, estimação e implementação de regressões quantílicas foi também descrita por Koenker e Basset (1978), Koenker e Hallock (2001), Cade e Noon (2003), Arias, Yamada e Tejerina (2004) e Machado e Mata (2005). A formulação matemática desta forma de regressão linear pode ser descrita por:

$$QY(\tau|X) = \beta_0(\tau) + \beta_1(\tau)X_1 + \dots + \beta_n(\tau)X_n \quad (3)$$

Onde: $\tau \in [0,1]$ indica o quantil e o seu parâmetro correspondente (τ); β_0 é o intercepto da regressão específica de cada quantil; $X_1 \dots X_n$ representa um conjunto de características individuais, incluindo sexo e o capital humano. Na equação (3), a interpretação dos coeficientes $\beta_1 \dots \beta_n$ é igual à de outros modelos lineares: eles representam a mudança na variável resposta resultante de uma mudança unitária na variável explicativa, mantendo constante o valor das demais covariáveis do modelo. A diferença crucial é que o efeito é agora definido para quantis específicos. Por exemplo, para $\tau = 0,5$, $QY(0,5|X)$ é o percentil

50 (ou mediana) da distribuição de Y condicional aos valores de X (Cade, Noon, 2003).

Para a descrição, estimação e modelagem dos dados foi utilizado o programa estatístico Stata/10. Os valores preditos serão implementados a partir do comando *adjust* que mantém as variáveis independentes ou de controle constantes pelo valor médio e em quintis específicos. Por este método, é possível diferenciar, por exemplo, o efeito de cada covariável do modelo, assim como o impacto atribuído à discriminação de sexo propriamente dita ou o diferencial não explicado pelas variáveis de controle. Como os valores estão em forma logarítmica, para se chegar ao valor percentual de diferença salarial controlada, serão calculados os valores dos coeficientes estimados e depois retirados seus exponenciais dado por:

$$\text{Exp} (\beta_i X_{ih} / \beta_i X_{im}) \quad (4)$$

Em que o exponencial da razão do Beta dos Homens (h) pelo Beta das Mulheres (m) multiplicado por 100, estima o valor percentual do salário dos homens em relação às mulheres, com os controles realizados.

O procedimento de Heckman que regride as variáveis levando em conta o viés de seletividade amostral dos homens, em comparação às mulheres, foi executado para averiguar a existência de viés de seleção. Descrito pelo economista norte-americano James Heckman em 1979, sua aplicação se deve à propensão diferenciada de participação no mercado de trabalho de indivíduos com diferentes características. Por exemplo, homens possuem, em média, maiores chances de fazerem parte do mercado de trabalho do que mulheres. Grosso modo, o que o seu modelo faz é censurar as observações dispostas no banco de dados dos indivíduos que não trabalham ou não auferem renda salarial, daqueles que participam e auferem salário real nos mercados, a partir de amostras aleatórias. As regressões realizadas com o procedimento de Heckman evidenciaram que não houve viés de seletividade de acordo com a interpretação dos coeficientes encontrados.

Para chegar ao objetivo deste estudo, que é identificar e quantificar o retorno salarial dos capitais humano, cultural e social foram calculamos os valores preditos. Na literatura consultada, a relação entre a renda e as variáveis intervenientes é comumente modelada pela função minceriana. Com este método, é possível isolar a influência dos componentes considerados na regressão e, ao mesmo tempo, neutralizar os diferenciais de composição amostral, atrelados às demais variáveis de controle. As técnicas de decomposição fundamentadas em permitem medir o impacto da variação em cada um dos componentes da função de rendimentos, como os coeficientes estimados e seus resíduos. Em nosso caso, foi realizada uma simulação que mantém as variáveis independentes ou de controle constantes no seu valor médio – no caso de variáveis contínuas – ou o mais prevalente na amostra – no caso de variáveis binárias. Ou seja, o que foi realizado foi um experimento no qual todos os atributos intervenientes na variável resposta foram mantidos sob o mesmo valor ou qualificação categórica. Com isso, não há variação, a não ser da variável em que se quer conhecer o efeito.

A análise dos valores preditos foi estabelecida para a amostra de homens e mulheres a partir da simulação seguinte: As variáveis contínuas, como educação, idade e educação da mãe foram mantidas a partir de seu valor médio. Para as variáveis categóricas foi atribuído o valor (1) para as respostas de interesse. Considerando que a média de idade, escolaridade e média de escolaridade da mãe são idênticas entre homens e mulheres, foi feita a seguinte operação: Escolaridade= 8, média de escolaridade, Idade= 40, média de idade do banco, Educação da mãe= 3, média de escolarização das mães destes indivíduos pesquisados, 1= se participa de sindicatos ou entidades de classe, 1= se funcionário público, 1= se casado.

4.2 Dados

Uma parte dos dados é oriunda da base de microdados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, das “Séries Históricas e Estatísticas”. A outra parte é da Pesquisa Nacional Sobre Desigualdades Sociais, realizada em 2008 pelo Centro para o Estudo da Riqueza e da Estratificação Social – CERES, do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP), antigo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ). A análise usará dados recentes da Pesquisa Nacional Sobre Desigualdades Sociais realizada em 2008 pelo Centro para o Estudo da Riqueza e da Estratificação Social – CERES, do IESP, antigo IUPERJ. Sendo assim, estabeleceremos comparações de rendimento entre os seguintes grupos, que serão pareados segundo suas características produtivas médias (sexo, escolaridade, idade, ocupação, estado conjugal, capital social e capital cultural). O banco de dados utilizado em nossa pesquisa contempla perguntas retrospectivas sobre história das uniões, história dos nascimentos, rendimentos, histórico escolar e informações sobre atividade econômica, características demográficas dos moradores e dos pais.

A pesquisa envolveu 25 pesquisadores em 16 instituições de sete estados do país, visando o entendimento e acompanhamento da dinâmica da desigualdade e da mobilidade social no Brasil utilizando como referência a Pesquisa sobre os Padrões de Vida (PPV) conduzida pelo IBGE em 1996 e 1997. A pesquisa é mais ampla e possui vantagens em relação à PPV já que (i) inclui todo o território nacional e não apenas as regiões Sudeste e Nordeste; (ii) permite comparações com as outras pesquisas domiciliares (PNADs), coletadas desde 1973, e com os Censos Demográficos, dos quais possuímos os microdados desde 1970; e (iii) inclui dimensões não presentes na PPV, como a mobilidade de carreira no curso de vida das pessoas. O banco de dados contempla perguntas retrospectivas sobre história de uniões, história de nascimentos, rendimentos, histórico escolar, informações sobre atividade econômica e características demográficas dos moradores e dos pais. O universo da pesquisa é

formado por domicílios particulares permanentes em setores comuns ou não especiais (inclusive favelas) de todos os estados e regiões urbanas ou rurais do Brasil. O público alvo foram os chefes de família e respectivos cônjuges, mas o banco contempla também informações menos detalhadas sobre todos os moradores do domicílio.

Sobre a composição amostral do banco do milênio, 12.198 são do sexo masculino, enquanto 13.948 são do sexo feminino, que representa em termos percentuais: 46,65% homens e 53,35% mulheres, do total de casos no banco do milênio. O banco conta com 26.146 casos de pessoas. Dentre eles, 13.432 chefes de família são mulheres. A amostra analítica utilizada neste estudo contou com 4.182 casos. A média amostral é de 40 anos de idade completos: 40,54 anos para os homens e 40,74 para as mulheres. A média de escolarização é de 7,72 anos de estudo (homens) e 8,21 anos de escolaridade (mulheres).

CAPÍTULO - 5

5. RESULTADOS

5.1 Análises descritivas das variáveis independentes em estudo

O item a seguir, do capítulo 5, mostra as estatísticas descritivas da nossa amostra em estudo. Vale dizer que as variáveis independentes aqui referidas foram escolhidas tendo-se em mente os seus altos graus de associação com a variável dependente: salário/horário. Esta análise foi realizada a partir da revisão bibliográfica de estudos anteriores relacionados ao tema. As escolhas das covariáveis se deram a partir da importância teórica das mesmas e por um teste de hipótese para a exclusão de variáveis.

A escolaridade deixou de ser uma privação às mulheres (England, 2005); (Diprete; Buchman, 2006). A Tabela 1 mostra que as mulheres passaram os homens neste ponto. A faixa de escolarização com maior percentual de indivíduos é fundamental completo, depois nível médio e nível superior de ensino, com vantagem feminina nos dois níveis de escolarização mais elevados. O único nível de ensino no qual há predomínio masculino é o nível de escolarização básico. Outros estudos mostraram que a escolarização da mãe possui um impacto marginal sobre a escolarização do filho e na renda que estes irão auferir no futuro (Bourdieu, 1986); (Fernandes, 2005). Na tabela 1, as mães dos homens são em média mais escolarizadas que as mães das mulheres da mesma amostra.

A segmentação ocupacional e o treinamento recebido dentro das empresas são, assim como o capital humano e cultural, importantes na determinação salarial (Thurow, 1974). A respeito da ocupação dos homens, o maior percentual de indivíduos declarou trabalhar por “Conta Própria”, 41%. Uma explicação para este elevado percentual deve-se à amplitude desta categoria e do número de profissões e ocupações que o termo pode aludir. A outra ocupação com alto percentual de indivíduos é “Empregado do setor privado com carteira assinada”, 37%. As ocupações com menores percentuais foram “Trabalhador não

remunerado” (0,2%) homens e (1,1%) mulheres. Outra ocupação com pouca representação amostral foi “Empregador” (3,3%) e (1,8%) das mulheres.

Outros autores sugerem que o estado conjugal também está associado à diferenciação no mercado de trabalho entre homens e mulheres (Polacheck e Siebert, 1994). Estes autores citaram ainda a diferenciação da percepção de carreiras a seguir no futuro e a intermitência no mercado de trabalho por parte das mulheres - em grande medida explicada pelo casamento, filhos e cuidados em geral com a família. Em *Occupational and Wage Discrimination*, estes autores descrevem as diferenças entre casados (com cônjuge presente e ausente) e homens e mulheres solteiros. Foi vista uma clara vantagem para os homens em todos os estados conjugais, com uma supremacia dos casados e uma desvantagem para as casadas. Para os solteiros, não houve diferença significativa na participação no mercado de trabalho. Em nosso estudo, vimos que os casados ou os que moram junto com cônjuge possuem a maior participação na amostra, 83% de homens e 60% de mulheres. O estado conjugal de menor representatividade foi o de homens viúvos, 3,6%. O percentual de viúvas (16%) é mais de quatro vezes o de viúvos, sobretudo devido à mortalidade precoce masculina.

O capital social, medido pela participação em associações e entidades de classe, mostrou-se significativo para as chances de obter um cargo gerencial (Neves, Helal e Fernandes, 2007). Assim como está associado positivamente ao logarítmo do salário/hora, como será visto nas regressões estimadas na presente dissertação. Na tabela, entre os homens, 72% estão na condição de “não filiados”. Para as mulheres este percentual é de 81%. Dos que participam 28% são homens e 19% são mulheres.

TABELA 1 – Distribuição percentual da amostra analítica, Brasil, 2008

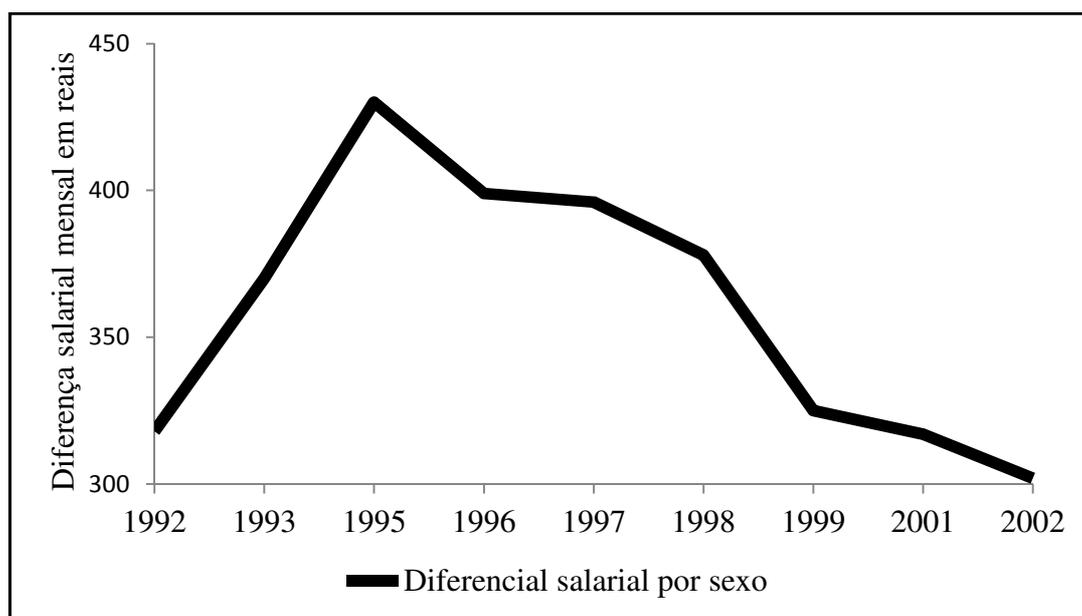
Variáveis utilizadas	Distribuição Percentual	
	Masc.	Fem.
Escolaridade	5,94 anos	6,05 anos
Escolaridade da Mãe	3,16 anos	2,91 anos
Ocupação		
Empregado setor público	9,5%	14%
Empregado setor privado C/C	37%	29%
Empregado setor privado S/C	8,7%	14%
Trabalhador não remunerado	0,2%	1,1%
Conta própria	41%	40%
Empregador	3,3%	1,8%
Status Marital		
Solteiro	7,0%	11%
Casado	83%	60%
Separado	5,0%	12%
Viúvo	3,6%	16%
Capital Social (Participa de)		
Sindicato da minha categoria	24%	16%
Sindicato da outra categoria	1,7%	1,4%
Minha associação de classe	1,8%	1,2%
Outra associação de classe	0,5%	0,2%
Não filiado	72%	81%
N = 4182		

Fonte: Elaboração própria com dados do Instituto do Milênio (2008)

5.1.1 Evolução histórica do diferencial de salários

No Gráfico 1, vemos a evolução do diferencial salarial por gênero no Brasil, no período correspondente de 1992 até 2002. Este gráfico foi gerado a partir da manipulação dos microdados do IBGE, (“séries históricas e estatísticas”). Nota-se que a maior diferença registrada em 1995. Os menores diferenciais salariais entre homens e mulheres foram em 1992 e 2002. As diferenças salariais variaram de R\$ 300 a R\$ 440.

GRAFICO 1- Evolução do diferencial salarial. Razão por Sexo, Brasil, 1992-2002



Fonte: Dados das “Séries Históricas e Estatísticas” do IBGE (2012)

Nota: Os valores dispostos no eixo vertical se encontram em valores monetários correntes.

Em média os indivíduos ganham R\$1.108,27, o desvio-padrão é R\$2.577,69, os valores máximo e mínimo são respectivamente: R\$86.000 e R\$3,00, no mês. Os homens declararam ter rendimento salarial de R\$1.349,85, com um desvio-padrão de R\$3.093,23, com mínimo de R\$3,00 e máximo de R\$86.000.

No mesmo período o salário médio percebido pelas mulheres foi de R\$809,89, com desvio-padrão de R\$1.695,58, mínimo de R\$5,00 e máximo de R\$30.000. A Tabela 2 apresenta a distribuição salarial real e horária das pessoas entrevistadas, por sexo e percentil. Com a análise da razão dos rendimentos salariais de homens e mulheres, sem os controles do salário por hora e sem o controle das variáveis utilizadas no estudo, há uma maior vantagem dos homens nos percentis menores do que a mediana. O diferencial de gênero foi menor no primeiro percentil e no último percentil.

TABELA 2 - Distribuição percentílica salarial mensal, Brasil, 2008

Percentil	Salário			Razão salarial
	Média	Homem	Mulher	Diferença %
1%	15	20	15	25%
5%	50	70	35	50%
10%	100	150	75	50%
25%	320	415	250	40%
50%	580	700	460	35%
75%	1.000	1.200	750	38%
90%	2.000	2.400	1.500	37%
95%	3.000	3.600	2.500	31%
99%	8.000	9.000	5.500	39%

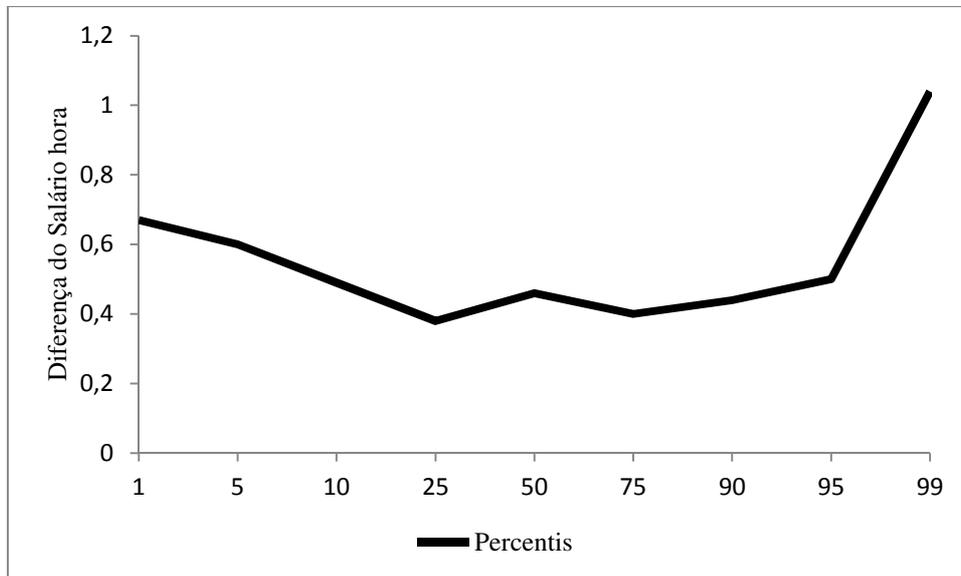
Fonte: Instituto do Milênio (2008)

Os estudos que analisaram o diferencial salarial de gênero, em geral, fizeram a decomposição salarial pelo número de horas trabalhadas no mês. Este controle é realizado tendo-se em vista que homens em geral participam mais do mercado de trabalho e possuem mais horas trabalhadas em um mês. Os homens trabalharam, em média 8 horas por semana, enquanto as mulheres trabalharam, em média, 6 horas por semana. O desvio padrão masculino foi de 6, 2 horas e o feminino de 3,7 horas trabalhadas por dia, com 4.182 observações.

No Gráfico 2 é vista uma situação diferente da Tabela 2, já que a partir do controle por hora/trabalho viu-se que o maior diferencial é no percentil 99. O Gráfico 2 foi construído a partir da divisão do salário/hora masculino pelo salário/hora feminino. Os valores do eixo Y são os valores encontrados, sendo que a sua multiplicação por cem representa o valor percentual da diferença salarial por gênero. O eixo (x) representa os percentis salariais. No último percentil de rendimento salarial, os homens tiveram salários/hora no valor de R\$200, enquanto as mulheres tiveram, no último percentil, um salário horário de R\$98. No percentil 95 os homens ganharam R\$50,00 por hora, enquanto as mulheres ganharam R\$33,00. Na mediana, estes valores ficaram entre R\$ 4,09 e R\$ 2,8, para homens e mulheres,

respectivamente. A média foi de R\$14,14 (masculino) e R\$ 8,74 (feminino).

GRÁFICO 2 - Razão salarial de gênero a partir do salário/hora, Brasil, 2008

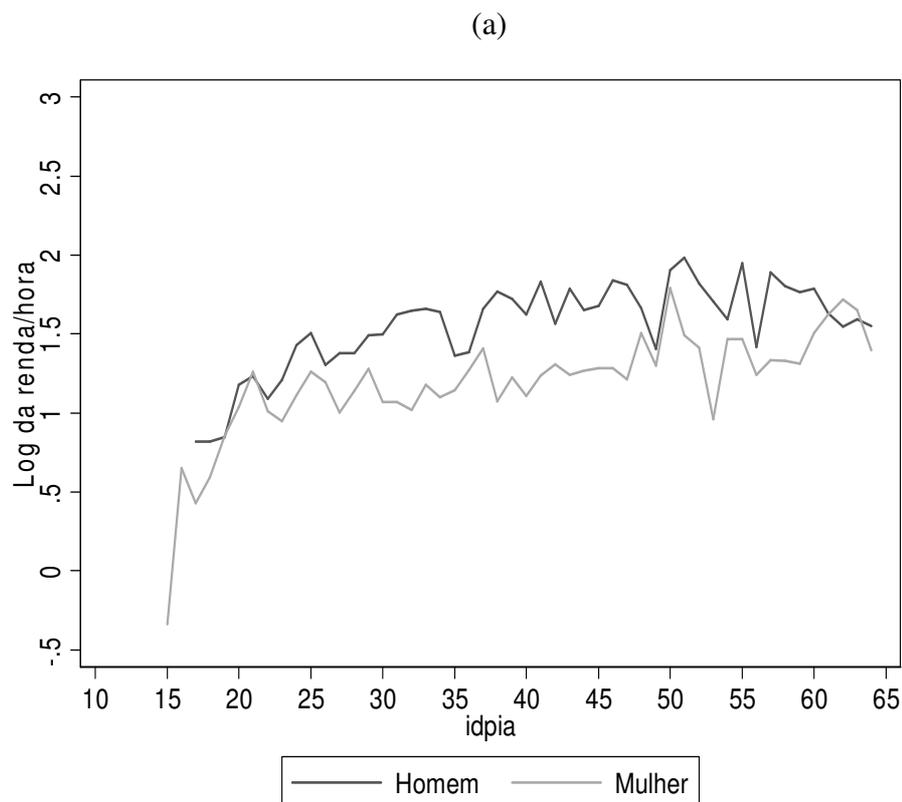


Fonte: Instituto do Milênio (2008)

5.1.2 O retorno salarial medido pelo capital humano (escolaridade e experiência)

O Gráfico 3(a) mostra que os homens recebem salários maiores que o das mulheres em todas as faixas de idade. Ao atingirem 53 anos de idade os homens chegam ao teto salarial. O diferencial salarial de gênero torna-se evidente a partir dos 30 anos de idade, mantendo-se relativamente constante, com relativa vantagem para os homens dos 40 até os 60 anos de idade. Este diferencial não foi relevante entre homens e mulheres até os vinte e nove anos completos, sendo que aos 50 anos este tem queda acentuada Assim como a experiência adquirida enquanto parte da força produtiva, a escolarização também está positivamente associada a salários mais elevados.

GRÁFICO 3 - Retorno Salarial do capital humano, anos de idade, Brasil, 2008



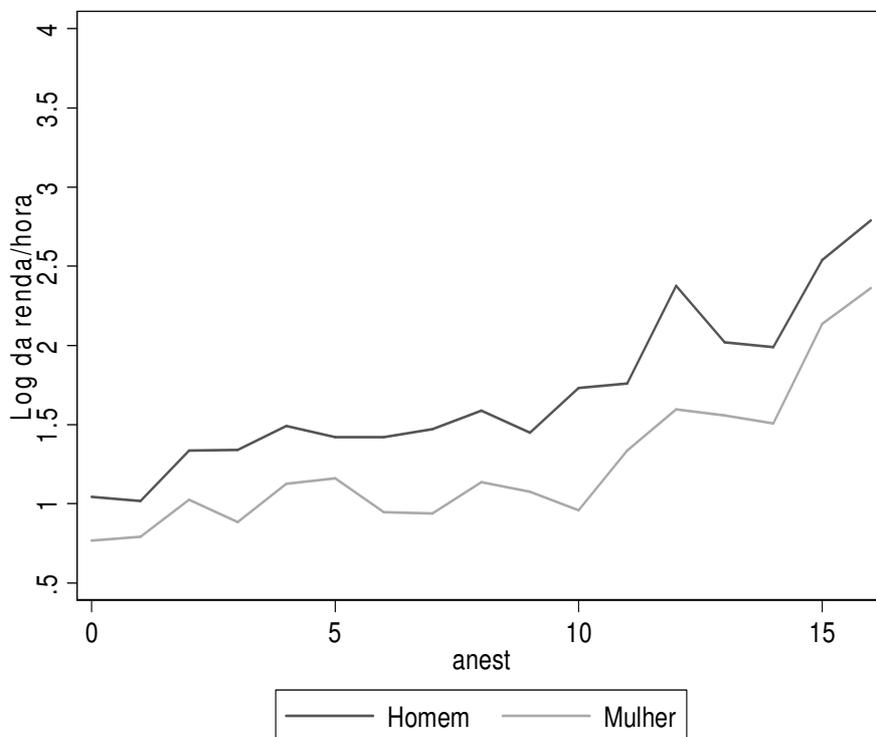
Fonte: Instituto do Milênio (2008)

Com relação à escolarização, o Gráfico 3 (b) mostra que o retorno salarial da educação é maior para os homens em todos os níveis de ensino. É possível notar que a renda salarial aumenta quanto mais se aumenta a escolaridade, tal como antecipado pela teoria do capital humano¹⁷. Os homens com o nível superior de escolaridade receberam, em média, R\$ 3.346,12, enquanto as mulheres, com o mesmo nível de escolaridade, ganharam, em média, R\$2.120,14. No ensino médio observa-se R\$1.381,66 e R\$733,83 para homens e mulheres, respectivamente. No ensino básico, há uma distribuição média salarial de R\$728,82 para o sexo masculino e R\$397,12 para o sexo feminino.

¹⁷ O hiato salarial medido pela escolarização é também visualizado no ANEXO do trabalho, gráfico 9, anexo 1, em que se vê a diminuição deste hiato em dez anos entre homens e mulheres. Estes gráficos foram construídos a partir das Pnad's de 1997 e 2007 e mostram que pelo controle da escolarização parece ter havido diminuição do hiato. Todavia, isto não quer dizer que o hiato salarial tenha diminuído, já que a educação explica apenas uma parte da variação salarial.

GRÁFICO 3 - Retorno Salarial do capital humano, anos de escolaridade, Brasil, 2008

(b)

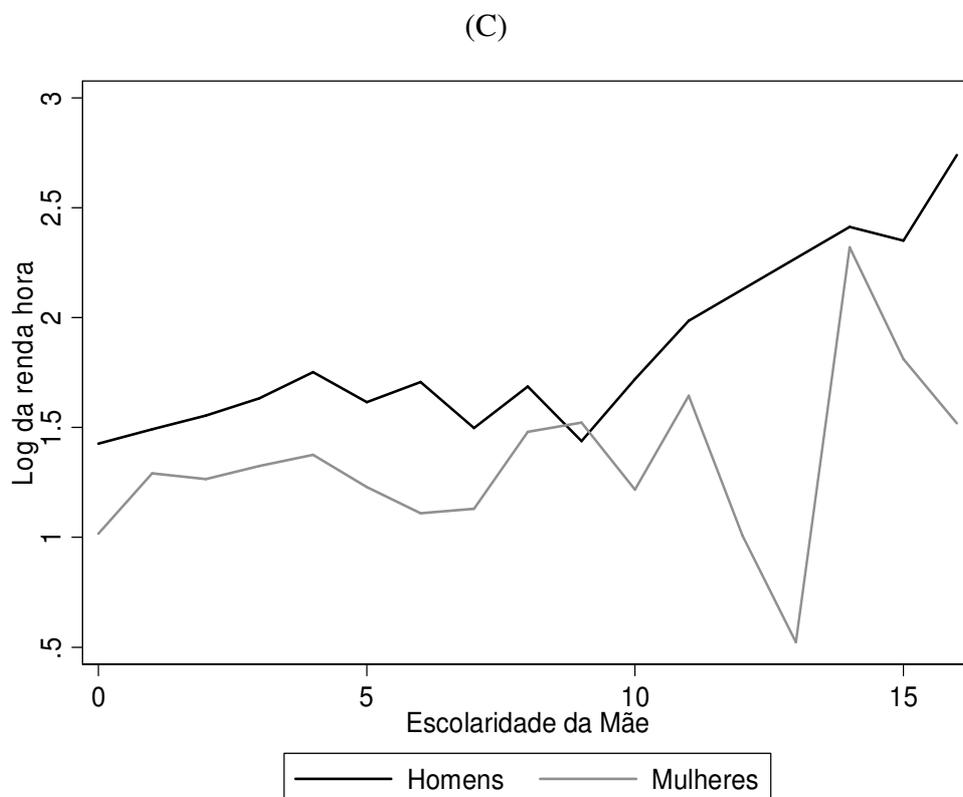


Fonte: Instituto do Milênio (2008)

A escolarização da mãe, medida de capital cultural, mostrou distribuição de acordo com Fernandes (2001), em relação à renda salarial recebida. No Gráfico 3(c), é visualizada a distribuição salarial de gênero, a partir da escolaridade da mãe. Os filhos das mães com ensino superior foram os que obtiveram os salários mais elevados. Em uma comparação por gênero foi visto que os homens (filhos de mulheres com escolaridade superior) ganharam R\$2.846,64. O salário das mulheres (filhas de mães com o mesmo grau escolar) foi de R\$ 2.084,84. Para as mães com nível médio de escolarização o diferencial de gênero foi maior. Enquanto filhos de mães com nível médio de ensino ganharam R\$2.309,53, as filhas de mães

com ensino médio completo ganharam, em média, R\$1.288,05.

GRÁFICO 3 - Retorno Salarial do capital cultural, escolarização da mãe, Brasil, 2008



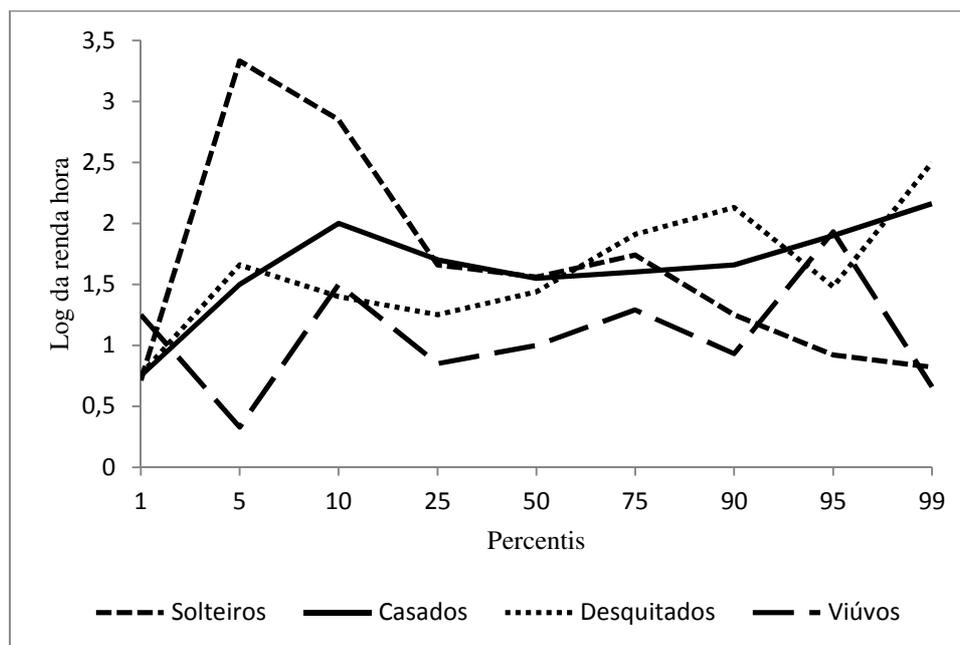
Fonte: Instituto do Milênio (2008)

5.1.3 O estado conjugal como fator associado à renda salarial

Alguns autores estimaram o peso relativo do estado conjugal nos ganhos salariais dos indivíduos. Os casados possuem vantagem sobre as casadas. Além disso, o grupo mais penalizado é o das mulheres casadas com cônjuge presente (Polacheck e Siebert, 1994; Muniz, 2002). Em consonância com a bibliografia consultada, há um prêmio ou uma recompensa ligada ao casamento para os homens (Gráfico 4). Estes passam a ganhar mais com o passar dos anos, assim como na condição de casados, e mesmo após o divórcio. Com as mulheres parece que a situação é inversa. Elas são mais bem remuneradas na condição de solteiras e viúvas. A razão do rendimento entre homens e mulheres controlado pelo estado

conjugal do indivíduo, mostrou que as maiores diferenças são entre os casados e as casadas e os desquitados e desquitadas, com vantagem para os homens, principalmente nos percentis mais elevados (Gráfico 4).

GRAFICO 4 – Razão entre os salários horários de homens e mulheres segundo o estado conjugal e o percentil de renda, Brasil, 2008



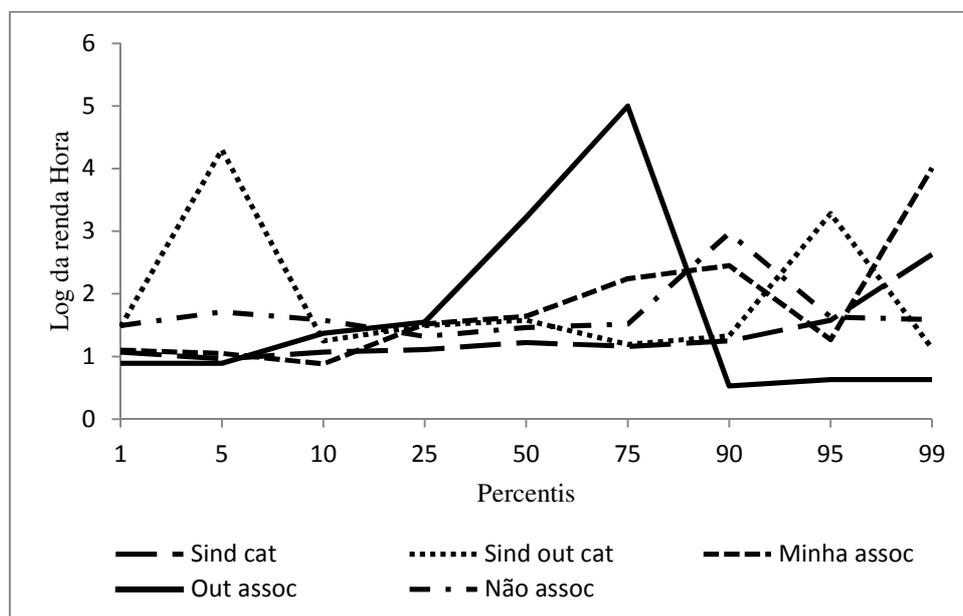
Fonte: Instituto do Milênio (2008)

5.1.4 O rendimento salarial medido pelo capital social

Outro fator interveniente é o capital social, medido pela filiação a sindicatos e entidades de classe. Estudos demonstram que o capital social possui correlação positiva com a renda, sendo que os indivíduos filiados ganham, em média, mais do que não filiados (Neves, Helal e Fernandes, 2007). No Gráfico 5, assume-se que os indivíduos associados a sindicatos e entidades de classe ganham, em média, salários maiores do que os “não associados”. O salário dos associados é de R\$ 1.836,00, e dos não associados de R\$ 1.024,00. Para as mulheres associadas este valor foi de R\$ 1.326,00 e das não associadas de R\$ 599,00, ou seja, as mulheres que são associadas a sindicatos e/ou entidades de classe ganham mais do dobro

daquelas que não o são. O Gráfico 5 refere-se à razão por sexo do rendimento horário por tipo de associativismo a sindicatos e entidades de classe. Os indivíduos associados às suas categorias de classe possuem os maiores salários, enquanto àqueles que não são associados recebem salários inferiores. No caso das mulheres, os salários são menores em qualquer condição de capital social, sobretudo entre aquelas que se encontram na condição de associadas a outras associações de classe.

GRAFICO 5 - Razão entre os salários horários segundo o capital social e o percentil de renda, Brasil, 2008



Fonte: Instituto do Milênio (2008)

5.2 Análises inferenciais

5.2.1 Regressões lineares voltadas para a média (MQO)

As regressões multivariadas por mínimos quadrados ordinários são utilizadas neste trabalho para a comparação de seus coeficientes com os coeficientes das regressões quantílicas. Outro motivo para a sua utilização é que regressões por MQO permitem o cálculo de betas padronizados, além de ser um método mais simples e didático. As regressões a seguir dispostas na Tabela 3 foram estimadas em duas rodadas, separadas para homens e mulheres. A inclusão das variáveis (escolaridade, idade, idade², escolarização da mãe, servidor público,

casado¹⁸ e participação em associações) foi simultânea. Em um segundo momento, calculamos os diferenciais dos coeficientes e os coeficientes padronizados betas.

¹⁸ As variáveis de capital social e estado conjugal não foram significativas para os homens ($p > 0.05$). Assim como o teste de $|t|$ para as casadas excedeu o nível de significância de (α) 0,05.

TABELA 3 – Regressões Multivariadas por MQO

Log da Renda/Hora	Coeficientes		Diferencial	P> t		Beta Padronizado		Diferencial Desvio-Padrão
	Homem	Mulher		Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Escolaridade	0,094	0,085	0,009	0.000	0.000	0,341	0,331	0,011
Idade	0,081	0,004	0,077	0.000	0.000	0,703	0,060	0,643
Idade ²	-0,001	-0,001	-0,002	0.000	0.000	-0,626	0,109	-0,735
Escolaridade da mãe	0,017	0,019	-0,002	0.027	0.009	0,057	0,063	-0,006
Associado	-0,061	0,114	-0,175	0.274	0.004	0,024	0,041	-0,017
Negros	-0,152	-0,188	-0,340	0.001	0.000	-0,066	-0,084	-0,015
Funcionário Público	-0,029	0,014	-0,015	0.050	0.012	0,041	0,067	-0,026
Empregador	0,557	0,226	0,331	0.000	0.000	0,235	0,115	0,120
Solteiro	0,028	0,193	-0,165	0.827	0.016	0,007	0,064	-0,057
Casado	0,024	0,025	-0,001	0.821	0.693	0,007	0,110	-0,004
Constante	-1,172	-0,142						
R ²	0,166	0,186						
N = 4.182	2.140	2.042						

Fonte: Instituto do Milênio, 2008.

O teste da hipótese nula, $H_0: \beta_{anest} = /< 0$, contra a hipótese alternativa $H_1: \beta_{anest} > 0$, de que o capital humano não possui efeito no salário recebido ao final do mês, mostrou-se pouco pertinente, haja vista que os coeficientes de correlação entre escolaridade e salário foram, em média, de 9%. Sendo assim, rejeitamos a hipótese nula de não associação entre anos de estudo e salário recebido e aceitamos a hipótese alternativa de associação entre escolaridade e salário/hora, a um intervalo de confiança de 95%.

Os R^2 encontrados mostraram uma associação média de 17% entre o logaritmo do salário/hora e todas as variáveis de controle utilizadas. Por exemplo, para os homens o R^2 foi de 0,166, e para as mulheres de 0,186. O que quer dizer que as variáveis independentes ou de controle utilizadas explicaram uma variação de 16% e 18% na renda salarial. A escolarização não mostrou um diferencial substantivo entre homens e mulheres como a experiência, por exemplo. Conforme a Tabela 3, os homens tiveram 9% de incremento salarial para cada ano a mais de escolarização. Para as mulheres este valor foi próximo 8%. Para a experiência, é visto um diferencial mais elevado do que o diferencial atribuído à escolaridade, sendo 7% nos coeficientes não padronizados ou 0,643 desvios-padrão nos betas padronizados, com vantagem para os homens. Podemos dizer que para cada ano a mais de experiência no mercado de trabalho há um incremento percentual no salário dos homens de 8%, para as mulheres este valor ficou abaixo de 1%. Com isso, fica evidente que a experiência possui grande relevância para se explicar diferenças salariais de gênero. O capital cultural, medido pela escolarização da mãe, não mostrou diferença significativa entre homens e mulheres, a partir dos coeficientes estimados por mínimos quadrados ordinários. Foi vista uma maior associação entre a escolarização da mãe com o logaritmo do salário/hora das mulheres. A escolarização das mães influenciou mais os salários de suas filhas do que de seus filhos. Com relação ao capital social, medido pela associação a sindicatos e entidades de classe, há maior coeficiente entre salários e associativismo para as mulheres, isso quer dizer que ser associado

para homens não faz tanta diferença como ser associado para mulheres. Ou seja, as mulheres que são associadas a sindicatos e/ou entidades de classe ganham mais do dobro daquelas que não o são. Sobre a variável ocupação, esta foi decomposta em variáveis dicotômicas “Funcionário público” e “empregador” pelas quais se viu baixa associação entre ser funcionário público e o log do salário/hora. Houve um diferencial de gênero de 1% em favor das mulheres. A variável “empregador” mostrou alta associação com o log do salário/hora, além de um diferencial de 33% a favor dos homens.

5.2.2 Valores preditos (Estimação pela Média)

A análise dos valores preditos foi estabelecida para a amostra de homens e mulheres a partir da simulação seguinte: As variáveis contínuas, como educação, idade e educação da mãe foram mantidas a partir de seu valor médio. Para as variáveis categóricas foi atribuído o valor (1) para as respostas de interesse. Os valores preditos encontrados com e sem a correção amostral de Heckman foram para os homens (1,49) e para as mulheres (1,05).

Figura 1 – Valores preditos (média)

1,49	1,05
1,28	0,82

A razão entre eles foi 1,547, o que mostra que as mulheres, mantidas algumas variáveis intervenientes constantes, ganharam 55% do salário dos homens. O diferencial predito, a partir do modelo de seletividade de Heckman, foi de $1,28/0,82 = 1.584$. Com a aplicação do modelo de seletividade de Heckman as mulheres ganharam, em média, 58% do salário dos homens controlando pelas variáveis de capital humano (Escolaridade = 7 e Idade = 42), Capital Social (Participação em associações e conselhos de classe), escolarização da mãe = 3, e, se é funcionário público = 1, casados = 1.

5.2.3 Regressões Quantílicas

A utilização de regressões quantílicas permite medir associações das variáveis independentes com a variável resposta (*Log* natural do salário/hora) a partir de quantis específicos da distribuição de renda. Podemos comparar modelos estimados a partir de mínimos quadrados ordinários e regressões quantílicas. Os Gráficos 6 e 7 foram construídos a partir de regressões quantílicas simultâneas, estimadas para o Brasil. O eixo vertical denota os coeficientes das covariáveis incluídas no modelo. Cada figura representa o retorno salarial para cada variável independente, à escolarização e a outros fatores produtivos nos quantis estimados.

O retorno da escolaridade é equânime entre homens e mulheres. Ao olhar para os intervalos de confiança, nota-se que não há diferença estatística para o retorno salarial dos anos de estudo. Podemos dizer que, em ambos os modelos, o diferencial salarial explicado pelos anos de estudos não é o principal fator das diferenças salariais de gênero. A experiência medida pela idade do indivíduo, por exemplo, foi uma covariável que se mostrou significativa nas regressões. A idade, tende a beneficiar mais aos homens do que as mulheres, em todas as faixas salariais. Por exemplo, no modelo de MQO foi vista uma diferença de 7% no salário recebido, com vantagem para os homens. No modelo de regressão quantílica a associação entre o log do salário/hora e a experiência aumenta nos quantis mais elevados. No quantil 99, por exemplo, este valor chega a 16% de associação para os homens enquanto para as mulheres este valor, no mesmo quantil é de 10%.

Alguns estudos (Fernandes, 2001) tiveram como ponto principal de análise o retorno salarial controlado pela escolarização da mãe e/ou do pai. A característica cultural das famílias possui associação com rendimentos mais elevados, já que o ambiente de socialização pode contribuir para o aprendizado e desenvolvimento dos indivíduos. Os Gráficos 6 e 7 indicam que não há grande diferença na análise por gênero. Todavia, a escolarização da mãe possui maior associação com os coeficientes estimados das mulheres do que dos homens.

Acerca do capital social, tendo como variável *proxy* a declaração de participação em sindicatos e entidades de classe, tanto homens quanto mulheres que participam de alguma instituição ganham maiores salários do que aqueles que declararam não participarem. Nos Gráficos 6 e 7 ¹⁹ é que a associação entre altos salários e participação cai nos últimos quantis salariais. Assim como visto no modelo de MQO, o capital social, medido pelo associativismo, mostrou em todos os quantis da distribuição de salários, maior associação com o log do salário/hora recebido pelas mulheres. Outra variável analisada na regressão foi o Estado civil do indivíduo entrevistado, sendo que os Gráficos 6 e 7 ilustram as categorias de solteiro (a) e casado (a). Os coeficientes calculados não foram estatisticamente significativos a ponto de podermos inferir a existência de associação entre a variável resposta e o estado conjugal do indivíduo. O teste estatístico de t não apresentou relevância estatística.

O modelo de regressão quantílica utilizou a ocupação “Funcionário do setor público” por partir do pressuposto de que no serviço público não há grande diferenciação salarial, em se tratando da natureza e dos princípios dos cargos e funções públicos. Como se imaginou, não houve grandes diferenças nos coeficientes betas das regressões de MQO e nas quantílicas. A ocupação “Empregador” mostrou alta associação com o log do salário/hora, principalmente para os homens. Este diferencial de sexo aumenta nos quantis salariais mais elevados, com uma diferença maior no último quantil.

¹⁹ No anexo do trabalho contém uma tabela com os resultados por quantis evidenciados nos gráficos 6 e 7.

GRÁFICO 6 – Regressão Quantílica - Coeficientes estimados (masculino), Brasil, 2008

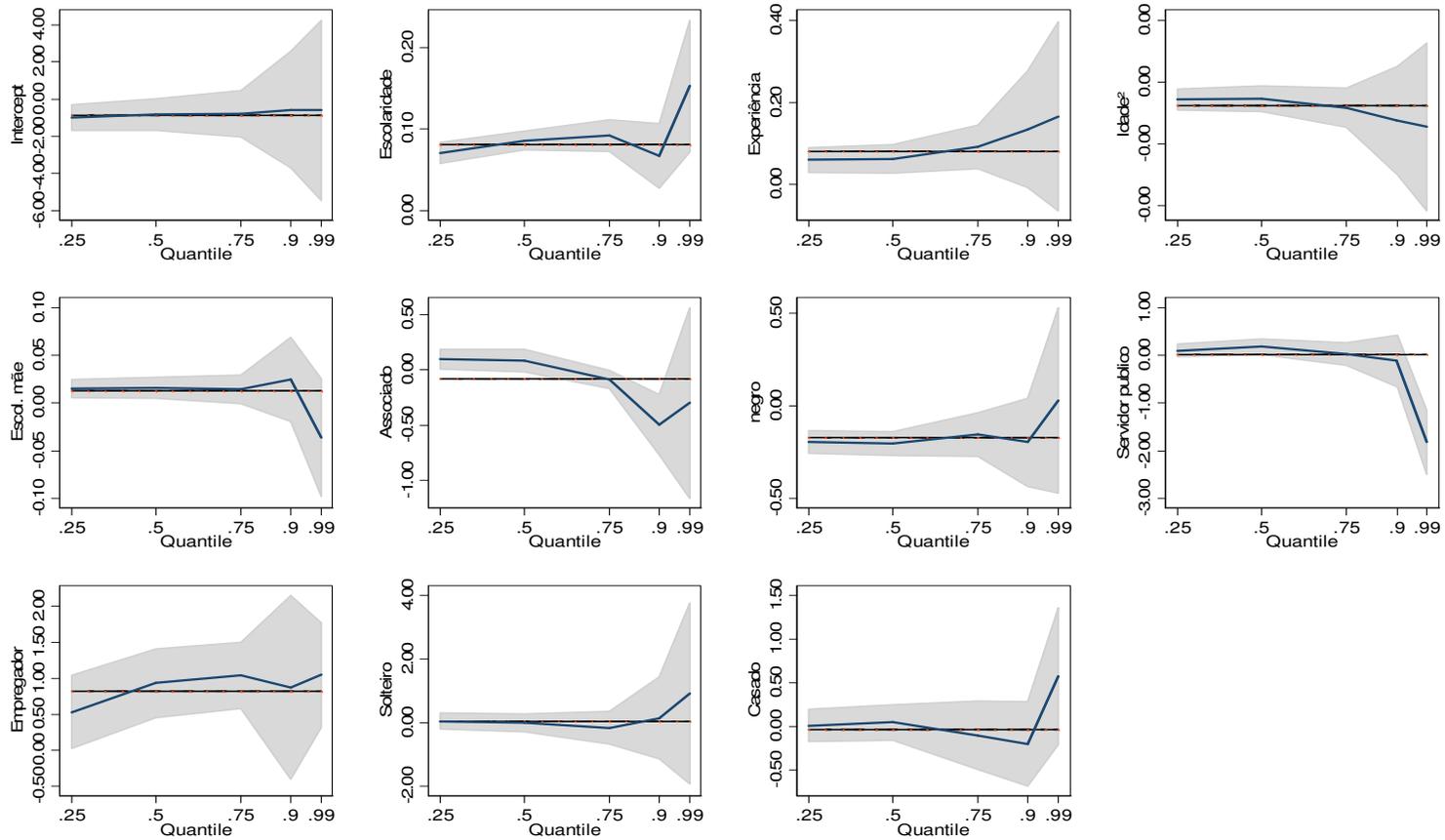
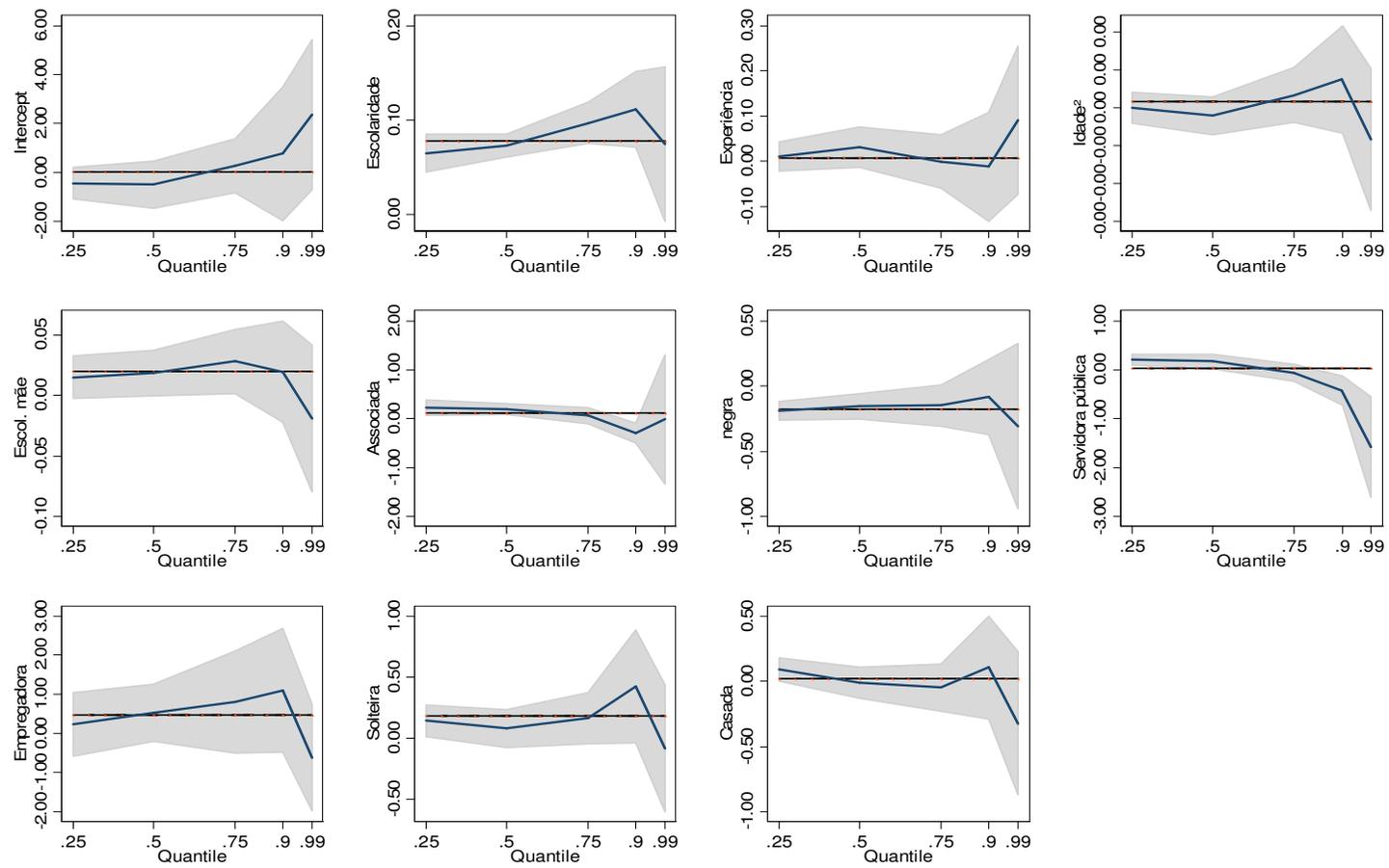


GRÁFICO 7 – Regressão Quantílica – Coeficientes estimados (feminino), Brasil, 2008²⁰



²⁰ Instituto do Milênio, 2008.

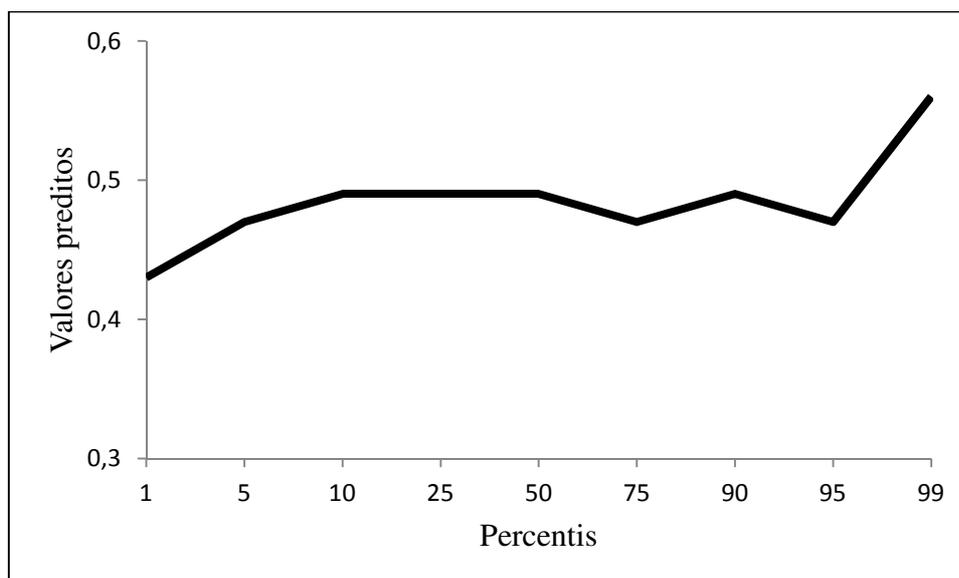
5.2.4 – Valores preditos (Estimação por Quantis)

Os valores preditos serão utilizados para igualar/parear homens e mulheres de maneira que, mantidas as características: escolaridade, idade, ocupação, capital cultural e capital social constantes, tem-se o diferencial de sexo a partir de quantis específicos. Como os valores estão em forma logarítmica, para se chegar ao valor percentual de diferença salarial controlada, foram calculados os valores dos coeficientes estimados e depois retirados seus exponenciais. Dado por: $Exp(\beta_i X_{ih} / \beta_i X_{im})$, em que, o exponencial da razão do Beta dos Homens (h) pelo Beta das Mulheres (m) multiplicado por 100, estima o valor percentual do salário dos homens em relação às mulheres, com os controles realizados.

No Gráfico 8, é vista a razão dos rendimentos preditos entre homens e mulheres. O gráfico 8 evidencia um diferencial maior no último percentil de rendimento, no qual os homens ganharam 56% a mais do que as mulheres. Nos percentis 95, 90, 75 e na mediana, estes valores foram em torno de 48%. Os percentis com menores desigualdades foram o primeiro e o quinto, nos quais as razões de rendimentos de sexo ficaram entre 0,43 e 0,47, respectivamente. Ou seja, os homens ganharam nestes quantis 43% e 47% a mais do que as mulheres. Em termos monetários²¹, mantidos fixos os atributos: educação, idade, capital cultural (escolarização da mãe), capital social e servidor público, as mulheres ganharam, em média, R\$610,00 a menos do que os homens. Este valor estimado foi de R\$832,37 no último quantil. *Ceteris paribus*, as mulheres ganharam no quantil 25 R\$534,55 a menos do que os homens. O valor diferencial no quantil 50 foi de menos R\$627,00, no quantil 75 foi de menos R\$597,03, no quantil 90 menos R\$657,21 e no quantil 95 menos R\$755,00.

²¹ Os valores monetários foram calculados a partir dos valores preditos encontrados sem a divisão do salário pelo número de horas trabalhadas e sem a forma logarítmica.

GRAFICO 8 - Razão de rendimento por gênero nos percentis²²



Fonte: Instituto do Milênio (2008)

²² As análises contrafactuais quantílicas foram estabelecidas a partir de uma operação semelhante realizada por MQO, mas a partir de quantis preditos da distribuição salarial. A diferença da predição anterior por mínimos quadrados ordinários e Heckman é que os valores preditos foram calculados a partir de percentis salariais ao invés da utilização da média salarial.

6 - CONCLUSÃO

Em trabalhos prévios, houve investigação dos diferenciais salariais de gênero. A presente dissertação empreendeu um passo a mais na medida em que possibilitou ver o problema para além da distribuição salarial média, a partir da regressão por quantis. A sua principal contribuição foi alargar a compreensão do problema dos diferenciais salariais ligados ao gênero, ao mostrar toda a distribuição salarial, a partir dos controles de covariáveis ligadas aos capitais; humano, cultural e social, e do controle da ocupação de empreendedor e pelo estado conjugal. Exploramos os seguintes pontos: a crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro nos últimos trinta anos, os problemas e lacunas advindos desta inserção, tal como os fatores associados aos diferenciais de gênero no mercado de trabalho.

No que tange às desigualdades salariais entre homens e mulheres, foi visto que estas são constantes no Brasil, mesmo que a parcela do diferencial devida à escolarização tenha diminuído. Como mostraram os resultados empíricos, mantidos os atributos intervenientes constantes, as mulheres ganharam, em 2008, 55% do salário dos homens. O percentil de renda salarial que evidenciou maior desigualdade de gênero foi o mais elevado, 99, concluindo que o desafio atual é diminuir o efeito *glass ceiling* ou “Teto de Vidro”, o qual diminui as chances das mulheres chegarem a níveis salariais mais elevados. Em termos monetários²³, mantidos fixos os atributos: educação, idade, capital cultural (escolarização da mãe), capital social e servidor público, as mulheres ganharam, em média, R\$610,00 a menos do que os homens. Este valor estimado foi de R\$832,37 no último quantil. *Ceteris paribus*, as mulheres ganharam no quantil 25 R\$534,55 a menos do que os homens. O valor diferencial no quantil 50 foi de menos R\$627,00, no quantil 75 foi de menos R\$597,03, no quantil 90 menos R\$657,21 e no quantil 95 menos R\$755,00. Vale reconhecer que os valores encontrados

²³ Os valores monetários foram calculados a partir dos valores preditos encontrados sem a divisão do salário pelo número de horas trabalhadas e sem a forma logarítmica.

sofrem influência de covariáveis omitidas no modelo. Por isso, não podemos afirmar que o fato das mulheres ganharem 55% da renda dos homens seja pela discriminação propriamente dita.

Foi visto também que o retorno à escolaridade foi homogêneo para homens e mulheres. Ou seja, não houve diferença estatística entre os coeficientes de associação entre escolaridade e salário para homens e mulheres. A respeito da pergunta inicial “se o aumento da escolaridade das mulheres foi capaz de diminuir o hiato salarial de gênero” podemos dizer que a diferença salarial de gênero não pode ser atribuída à escolaridade. Porém, a experiência mostrou ser importante para a compreensão do diferencial salarial de gênero. É possível dizer também que há uma diferença substancial entre os empregadores e as empregadoras, com ampla vantagem para o primeiro grupo.

O teste da hipótese nula de que o capital humano não possui efeito no salário recebido ao final do mês mostrou-se pouco pertinente, haja vista que os coeficientes de correlação entre escolaridade e salário foram, em média, de 9%. Sendo assim rejeitamos a hipótese nula de não associação entre anos de estudo e salário recebido e aceitamos a hipótese alternativa de associação positiva entre estas salário/hora e escolarização.

O capital social mostrou-se mais relevante para as mulheres, levando em consideração que aquelas que participaram de associações e entidades de classe, como sindicatos e conselhos de classe, ganharam mais do que o dobro daquelas que não participaram. No caso dos homens, aqueles que participaram de associações também ganharam mais, todavia esta diferença não foi tão expressiva como a das mulheres. Sobre o capital cultural, foi visto que a escolarização da mãe teve maior associação com o logaritmo do salário/hora das mulheres. A covariável Estado conjugal não mostrou ser significativa no modelo.

Trabalhos futuros poderiam empreender análises mais detalhadas dos fatores que podem estar influenciando os retornos salariais, tal como a inserção de outras variáveis nos

modelos de regressão. Além disso, é interessante a elaboração de estudos que verifiquem, em análise temporal, a questão das desigualdades, convergências e mudanças nos retornos salariais. Estudos futuros que visem avaliar diferenciais salariais de gênero poderiam também utilizar novas variáveis empíricas para mensurar o capital cultural e o capital social. Há limitações na utilização da escolarização da mãe, como *proxy* do capital cultural, e na filiação a sindicatos e entidades de classe, como variável de mensuração de capital social. Tais variáveis podem abarcar outras dimensões. Por fim, esta dissertação buscou evidenciar, além do hiato salarial por gênero, associado aos capitais humano, social e cultural, metodologias como a regressão quantílica para a mensuração de iniquidades sociais.

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIAS, O.,YAMADA, G., TEJERINA, L. 2004.** Education, Family Background and Racial Earnings Inequality in Brazil. *International Journal of Manpower*, Bingley, v. 25, n. 3-4, p. 355-374.
- BAPTISTA, D. B. 1998.** Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. 1998. 47 p. Monografia (Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1998.
- BARROS,R.P.,CARVALHO,M.; FRANCO,S e MENDONÇA,R. 2006.** Consequências e causas imediatas da queda recente da desigualdade de renda brasileira. Texto para DISCUSSÃO, Nº 1201, IPEA, Rio de Janeiro, Julho. 2006.
- BARROS,R.P.,MENDONÇA,R. 1996.** Os determinantes da desigualdade no Brasil. *A Economia Brasileira em Perspectiva 1996*. Rio de Janeiro: IPEA, v. 2, 1996.
- BECKER G. S. 1965.** *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press, 2 edition.
- BOURDIEU, P. 1975.** *Reproduction: In Education, Society and Culture* (London:Sage).
- BOURDIEU, P. 1986.** Reprodução cultural e Reprodução social. In S. Miceli (Org). *A economia das trocas simbólicas* (2ª ed.).Greenwich, CT: JAI Press.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. 1996.** O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de 90. In: Encontro nacional de estudos populacionais, 10. Caxambu. Anais... Belo Horizonte: ABEP, v. 1, 1996.
- BUDIG, M J; HODGES, M J. 2010.** Differences and disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review* 2010 75:705.
- CADE, B. S.,NOON,B. R. 2003.**"A gentle introduction to quantile regression for ecologists."Frontiers in Ecology and the Environment1(8):412-420.
- CAMARGO, J. M., SERRANO, F.1983.** Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 34, n. 4, out./dez. 1983.
- COLEMAN, J. 1988.** Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94 (supplement).

- CORRELL, S, BERNARD S.. 2007.** "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" American Journal of Sociology 112(5):1297-1339.
- DIPRETE.TA, BUCHMANN C. 2006.** Gender-specific trends in the values of education and the emerging gender gap in college completion.
- ENGLAND, Paula.2005.** Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, Volume 12, Number 2, Summer 2005.
- FERNANDES, D.C. 2001.** Capital humano, capital cultural e a determinação da posição gerencial. ENEGEP, 2001TR 15_0185.pdf.
- GIDDENS, A. 2005.** The New Egalitarianism. Cambridge, Polity Press.
- GOLDIN, C.** Understanding the gender gap: an economic history of American women. New York: Oxford University Press, 1990.
- GOLDTHORPE, J. H. (2000),** On sociology: numbers, narratives and the integration of research and theory. Oxford, Oxford University Press.
- HOFFMAN. R e LEONE, M 2004.** Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007.** Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios (Microdados), 1997 – 2007 (Banco de dados). Rio de Janeiro: IBGE, 1998. In: Consórcio de Informações Sociais, 2007. Disponível em <<http://www.cis.org.br>> Acesso em 15/02/2012.
- INSTITUTO DO MILÊNIO, 2008.** A dimensão social das Desigualdades: sistemas de indicadores de estratificação e mobilidade social. CNPq, 2008.
- KASSOUF, A. 1998.** Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. Economia Aplicada, v. 2, n. 2, abr./jun. 1998.
- KOENKER. R., BASSET.G. 1978.** “Regression quantiles.”Econometrica46:33-50.
- LANGONI, C.G. 1973.**Distribuição de renda e crescimento econômico do Brasil. 1973.
- LEME, M. C.; WAJNMAN, S.1999.** Efeitos de período, coorte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, In: Desigualdade e pobreza no Brasil, 1999.

- MACHADO, J.A.F; MATA, J. 2005.** Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *European Economic Review*, Elsevier, vol. 20, pages 445-465.
- MINCER, J. 1974.** Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*.
- MUNIZ, J. 2002.** Demografia econômica: aplicações macro e micro ao caso brasileiro. 2002. p.79. Dissertação (Mestrado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.
- NEVES, J.A; HELAL, D; FERNANDES, D. C. 2007.** Empregabilidade gerencial no Brasil. *RAC- Revista de Administração Contemporânea Eletrônica*, v.1, n.2, art.1, maio/ago. 2007, p.1-19.
- PARSONS, T. 1954.** An analytical approach to the theory of social stratification: essays in sociological theory. Glencoe. Free Press.
- POLACHEK, S.; SIEBERT, S. 1994.** Gender in the Labor Market. In: Grusky, D. *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective* Bolder: Westview Press, 1994.
- PUTNAM. R. 1993.** Making democracy work: civic tradition in modern Italy. Princeton University Press. Princeton.
- SANTOS, RIBEIRO, 2009.** Desigualdades de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil. Dissertação de Mestrado. UFRGS,2009.
- SCHULTZ, T. W. 1961.** Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.
- SORJ B, FONTES A, MACHADO D C. 2007.** "Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil", *Cadernos de pesquisa fundação Carlos Chagas*, V.37, 2007, P.573-594.
- SORJ, B; COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H.S. 2008.** Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais; Ed1; Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas Janeiro, 2008. 420 p.
- TOMÁS, XAVIER E DULCI, 2005.** Interfaces dos capitais; humano, cultural e social na situação ocupacional e nos rendimentos dos indivíduos. In: *Desigualdades sociais, redes de sociabilidade e participação política*. Org. Neuma Aguiar. Editora UFMG.

-THUROW, L. 1974. Education and Economic Equality. In: Karabel, J. e Halsey, A. (orgs.). Power and Ideology in Education. Nova York: Oxford University Pres,1974.

WRIGHT, E,O. Class Counts. Cambridge: Cambridge Press
Marx, Weber

8. ANEXO

Dados para o Brasil, Sudeste e Nordeste a partir de PNADS²⁴

A análise dos Gráficos 9 e 10 mostra, para o Brasil, o retorno salarial para diferentes escolaridades, e o retorno da experiência – segundo idade. A partir do Gráfico 9 verifica-se que para um mesmo número de anos de estudo os homens apresentam renda – ou retorno salarial - superior à das mulheres. Isto foi válido para 1997 e 2007, apesar desta desigualdade ter sido reduzida. Além disso, este retorno é crescente com o aumento da escolaridade. Já em relação à experiência, é visto que o retorno desta é crescente, a taxas decrescentes, até os 40 anos. Após esta idade o retorno salarial decorrente da experiência tende a se manter constante e até cair – após os 45 anos, em 1997, e 55 anos de idade, em 2007. No caso da experiência os homens também parecem ter retorno maior que as mulheres, mas este diferencial é diferenciado nas diversas idades, tendo valores maiores entre os 30 e 50 anos. Deste modo, um homem entre 30 e 50 anos pode gerar um salário ainda maior que o de mulheres das mesmas idades.

²⁴ Os dados e parte da teoria, relativos ao Sudeste e Nordeste foram apresentados no Encontro brasileiro de estudos populacionais, em 2012. FREITAS, A.A, MOTTA, CPG. Análise comparativa dos diferenciais de educação e rendimentos por sexo e região. Brasil, Sudeste e Nordeste em 1997 e 2007. Anais de congressos, ABEP, 2012.

GRÁFICO 9 - Retorno salarial da escolaridade segundo sexo. Brasil, 1997 e 2007

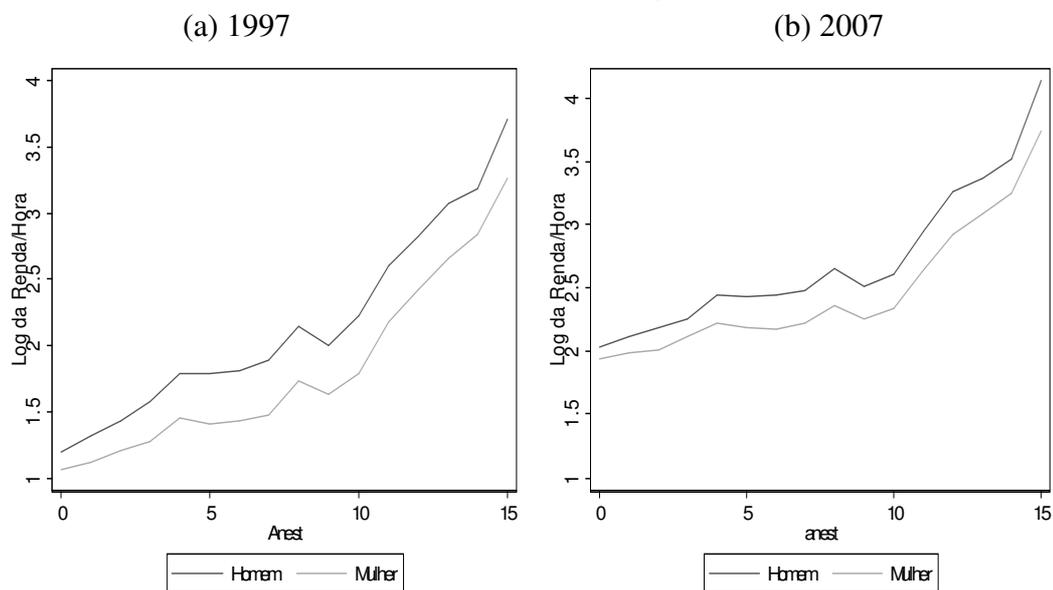
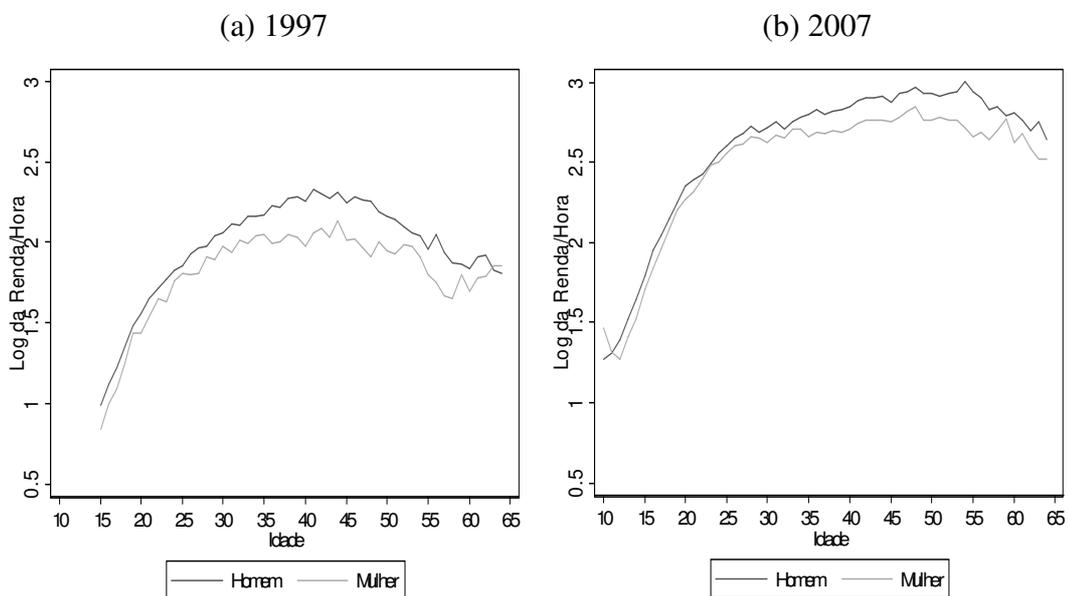


GRÁFICO 10- Retorno salarial da “experiência” segundo sexo. Brasil, 1997 e 2007



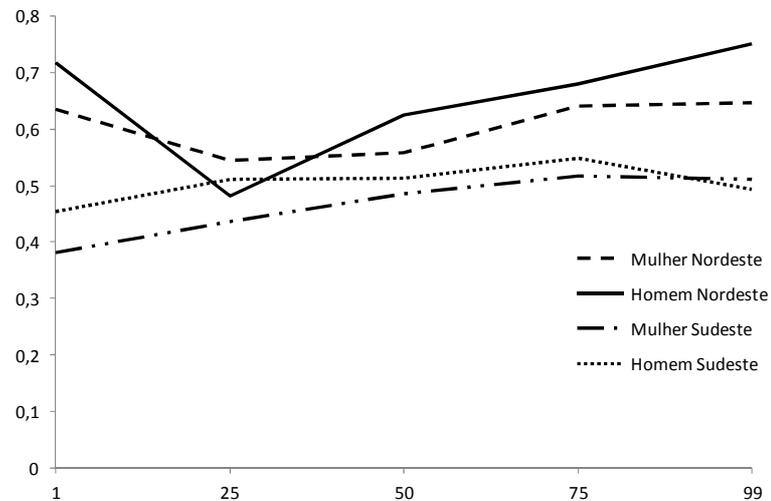
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (1997 e 2007)

Os Gráficos 11 e 12 foram construídos a partir de regressões quantílicas rodadas separadamente para as macrorregiões Sudeste e Nordeste. O eixo Y denota os coeficientes salariais encontrados ao longo da distribuição salarial. Sendo que as linhas do gráfico

representam o comportamento do retorno salarial à escolarização nos quantis estimados. A análise do diferencial salarial do nordeste e do sudeste (Gráfico 11) mostra que, em 1997, enquanto no nordeste, o retorno salarial da escolaridade dos homens foi superior ao das mulheres, sobretudo nos quantis superiores, no sudeste este diferencial diminuiu e até se inverteu para os indivíduos com rendimentos maiores. Portanto, o que pôde ser visto, a partir da análise do gráfico 11, é que o retorno salarial da escolaridade é maior para os homens seja no nordeste ou no sudeste. Todavia, cabe ressaltar que, no sudeste, no percentil superior (99%) há uma inversão no retorno salarial com vantagem para as mulheres, o que denota a não existência de um teto de vidro no sudeste em 1997. Já no nordeste as mulheres superaram os homens no quantil (25%), perdendo nos demais.

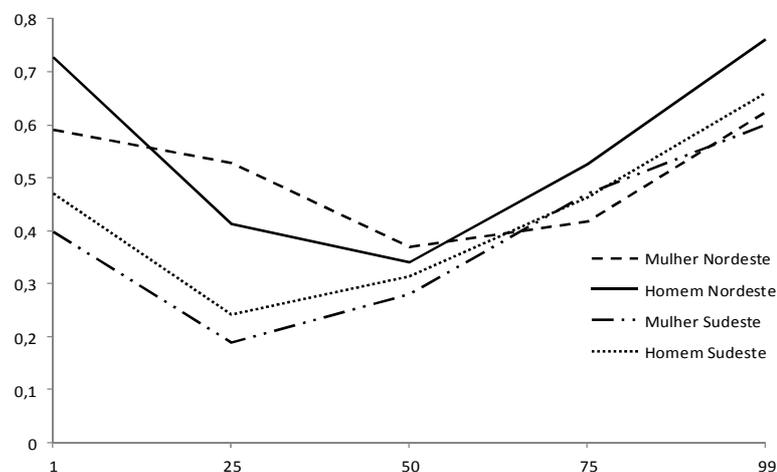
Já em 2007, viu-se que o retorno salarial da escolarização teve um declínio substantivo, comparado com o ano de 1997, sobretudo na mediana, para os homens, mesmo que o diferencial tenha se mantido em favor destes. Sendo que para os quantis representativos dos rendimentos mais elevados (95%) e (99%) houve um aumento do hiato salarial entre homens e mulheres nordestinos. Já no sudeste a situação foi diferente, já que houve uma aproximação entre homens e mulheres. Sendo que o diferencial salarial atribuído à escolarização aumentou no nordeste, com vantagem para os homens, principalmente nos quantis superiores de renda. No sudeste, a situação, como dito anteriormente, é diferente, tendo-se em vista que houve uma maior aproximação entre os sexos em todas as faixas de renda, principalmente nos quantis superiores de rendimentos.

GRÁFICO 11- Retorno salarial por sexo a partir da escolaridade. Nordeste e Sudeste, 1997



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (2007)

GRÁFICO 12 - Retorno salarial por sexo a partir da escolaridade. Nordeste e Sudeste, 2007



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (2007)

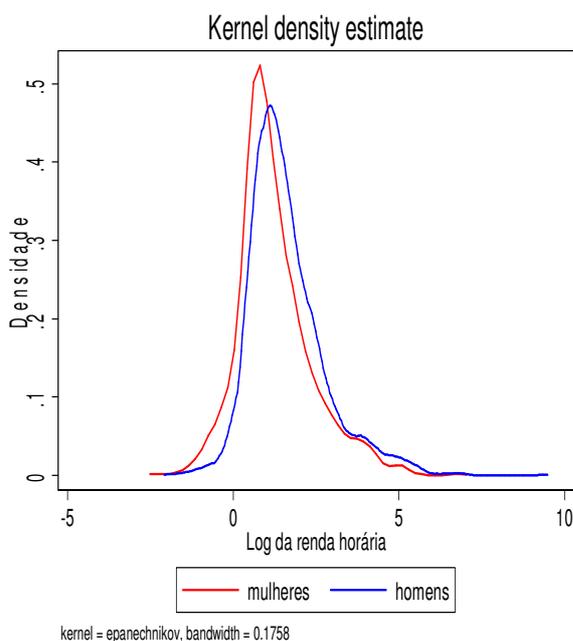
Densidades estimadas de Kernel

A densidade de Kernel é uma metodologia estatística não paramétrica para a estimação de salários. Existem algumas formas para se calcular a densidade de Kernel e a forma utilizada aqui será a densidade Kernel Gauasiana. O estimador de densidades é uma ferramenta robusta

por fornecer uma visão geral do comportamento amostral, no nosso caso ao comportamento da distribuição de salários do banco do milênio.

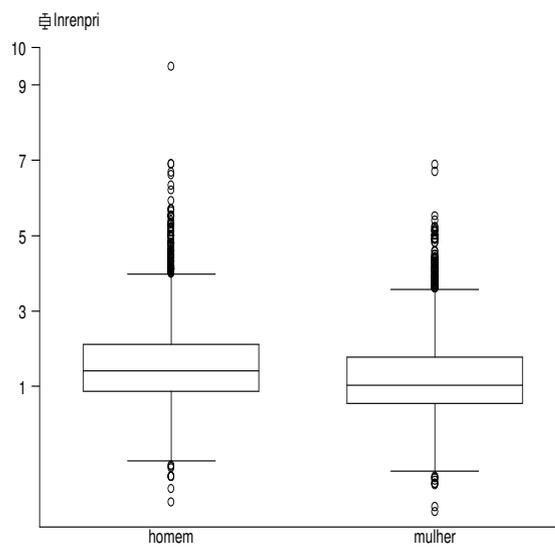
Os desenhos de cor Azul e Vermelha representam a distribuição corrigida pela estimação do logaritmo natural da renda horária, sendo o ponto central ou mediano no intervalo entre 0-5 a referência principal à compreensão da informação disposta no gráfico. De tal forma que, a curva salarial dos homens, por estar deslocada mais à direita, e mais próxima ao valor máximo (10), e a das mulheres mais à esquerda, com um pico próximo ao valor (+1) evidencia que homens, em média, ganham mais que mulheres sem se controlar por nenhuma variável dependente.

GRÁFICO 13 – Densidades estimadas de Kernel



Fonte: Instituto do Milênio (2008)

GRÁFICO 14 – Diferencial Salarial “Puro” por Sexo



Fonte: Instituto do Milênio (2008)

TABELA 4 - Regressões Quantílicas (coeficientes estimados) ²⁵

Logaritmo do salário/hora	Quantis				
	Q 25	Q 50	Q 75	Q 90	Q 99
Escolaridade	0,067	0,082	0,092	0,068	0,094
Idade	0,044	0,051	0,079	0,126	0,146
Idade ²	-0,004	-0,004	-0,007	-0,001	-0,001
Escolaridade da mãe	0,013	0,012	0,008	0,02	-0,026
Associado	-0,111	-0,102	0,052	0,474	0,469
Solteiros	0,044	-0,002	-0,153	0,076	0,819
Casados	0,004	0,007	-0,116	-0,266	0,296
Funcionário Público	0,115	0,178	0,023	-0,093	-1,467
Empregador	0,406	0,878	1,004	0,925	1,031
Negros	-0,189	-0,189	-0,174	-0,208	0,032
Constante	-0,513	-0,423	-0,525	-0,798	-0,09

N=4.182

Logaritmo do salário/hora	Quantis				
	Q 25	Q 50	Q 75	Q 90	Q 99
Escolaridade	0,064	0,073	0,097	0,111	0,074
Idade	0,005	0,028	-0,003	0,011	0,092
Idade ²	-0,001	-0,001	-0,003	-0,001	-0,001
Escolaridade da mãe	0,017	0,017	0,026	0,025	-0,019
Associada	-0,188	-0,182	-0,067	0,241	0,015
Solteiras	0,133	0,059	0,127	0,291	-0,132
Casadas	0,09	-0,016	-0,062	0,125	-0,32
Funcionária Pública	0,187	0,171	-0,064	-0,437	-1,579
Empregadora	0,257	0,52	0,669	0,531	-0,614
Negras	-0,194	-0,155	-0,153	-0,007	-0,306
Constante	-0,154	-0,236	0,39	-0,066	2,315

N=4.182

Fonte: Instituto do Milênio, 2008

²⁵ Os valores da tabela 4 são idênticos aos valores dispostos nos gráficos 6 e 7.

TABELA 5 - Regressões Lineares com correção amostral de Heckman

Variáveis	Modelo de Heckman (<i>Heckit</i>)	
	Homens	Mulheres
Logaritmo do salário/H		
Escolaridade	0,088	0,092
Idade	0,003	0,015
Seleção (<i>Select</i>)	0,336	-0,544
Escolaridade da mãe	-0,017	-0,028
Casados	-0,108	-0,181
Funcionário Público	0,078	0,137
Associado	0,326	0,133
Escolaridade	-0,004	0,006
Idade	-0,011	-0,004
Constante	1,319	1,082
Rho	0,942	0,904
Lambda	1,25	1,134
N	2008	2174

Fonte: Instituto do Milênio, 2008

Sintaxes do programa estatístico STATA/10.0.

Regressão quantílica

```
by homem: sqreg lnrendaH anest idpia trabalha participa negra anestmae1 ocup1 ocup6
dmarital2 negra, quantiles (25 50 75 90 99) reps(20)
```

Teste de Heckman para a estimação do Capital Humano (Escolaridade e Experiência com inclusão da escolaridade da mãe.

```
by sexo:heckman lnrendaH anest idpia anestmae1 dmarital2 ocup1 simpartic,
select(anestmae1 dmarital2 ocup1 simpartic anest idpia)
```

```
heckman lnrendaH anest idpia, select(anestmae1 dmarital2 ocup1 simpartic anest idpia)
```

```
by sexo: reg lnyhat anest idpia simpartic dmarital2 ocup1 anestmae1
```

```
by sexo:heckman lnrendaH anest idpia simpartic dmarital2 ocup1 anestmae1
```

```
by sexo: heckman lnrendaH anest idpia simpartic idquad dmarital2 ocup1 anestmae1
```

```
by sexo: heckman lnrendaH anest idpia simpartic idquad dmarital1 dmarital2 dmarital3
dmarital4 ocup1 ocup2 ocup3 ocup4 ocup5 ocup6
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia simpartic marital regional, select(simpartic
marital regional ocup anestmae1 escolaridade )
```

```
by sexo: heckman lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6 idpia7 idpia8
idpia9 idpia10, select (anest08 anest9 anest12 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6 idpia7 idpia8 idpia9
idpia10 dmarital1 dmarital2)
```

```
by sexo: heckman lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6 idpia7 idpia8
idpia9 idpia10, select (lnrendaH)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia, select(anestmae1 dmarital2 negra escolaridade
idpia)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia, select(anestmae1 dmarital1 negra escolaridade
idpia)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia, select(anestmae1 escolad idquad escolaridade
idpia)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia, select(anestmae1 idquad escolaridade idpia)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH escolaridade idpia, select(anestmae1 simpartic escolaridade idpia)
```

```

by sexo: heckman lnyhat anest idpia, select(anestmae1 anest idpia)
mark nomiss
reg mod1 if nomiss==1
reg mod2 if nomiss==1

sort sexo
gr7 lnrenpri, box by(sexo)
gr7 lnrenpri, box by(sexo) ylabel (1 3 5 7 9 10)

gen marital=p115
recode marital 2=1 3=2 4=3 5=4 /* 1=Solteiro, 2=Casado e Juntado, 3=Separado, 4=Viúvo*/
tab marital, gen(dmarital)

gen marital=p336
recode marital 2=1 3=2 4=3 5=4 /* 1=Solteiro, 2=Casado e Juntado, 3=Separado, 4=Viúvo*/
tab marital, gen(dmarital)

tab p336: Filiação a sindicato

tab p316: Ocupação: Trabalhou nos últimos sete dias?

sort V0302 regionalgrup2

by sexo:sqreg lnrendaH anest idpia regional ocup, quantiles (1 25 50 75 99) reps (20)

by sexo: reg lnrendaH anest idpia

reg lnrendaH escolaridade Gruposidade, robust

*****
Grupos de anos de estudo
*****
gen anest3=.
replace anest3=1 if anest>=0 & anest<=8
replace anest3=2 if anest>=9 & anest<=11
replace anest3=3 if anest>=12 & anest<=16

*****
Grupos de anos de estudo da Mãe
*****
gen anestmae3=.
replace anestmae3=1 if anestmae1>=0 & anestmae1<=8
replace anestmae3=2 if anestmae1>=9 & anestmae1<=11
replace anestmae3=3 if anestmae1>=12 & anestmae1<=16

quietly margins r.V0302, at(bmi=(10(1)65))

marginsplot, xlabel(10(10)60) recast(line) recastci(rarea)

graph bar lnrendaH, over (regional3) over (anest3) over (sexo)

```

```
qui regress price mpg foreign
predict yhat
predict se, stdp
adjust , by( foreign) se
by foreign, sort:sum yhat se
```

Análise contrafactual

```
qui regress rendaH homem escolaridade idpia regional anestmae1
predict yhat
predict se, stdp
adjust , by(escolaridade sexo) se
sum yhat,d
```

```
qui heckman lnrendaH homem anestmae1 simpartic ocup1 dmarital2 anest idpia, select
(homem anestmae1 simpartic ocup1 dmarital2 anest idpia)
predict yhat
predict se, stdp
adjust , by(homem idpiapr anestpr anestmaepr) se
by homem, sort:sum yhat se,d
```

```
qui regress lnrendaH mulher anest idpia anestmae1 simpartic ocup1 dmarital2
predict yhat
predict se, stdp
adjust , by(mulher idpiapr anestpr anestmaepr) se
by homem, sort:sum yhat se
```

```
qui regress lnrendaH anest idpia sexo ocup1 dmarital2 anestmae1 simpartic
adjust anest idpia, by(sexo)
adjust anest=6 idpia=42 ocup1=1 dmarital2=1 anestmae1=3 simpartic=0, by(sexo)
```

```
di exp(1.49205)/exp(1.05345)
1.5572789
di exp(1.6559)
5.2377918
di exp(1.66699)/exp(1.26709)
```

```
gen lnrendaH=exp(lnrendaH)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH anest idpia, twostep select(marital anest idpia regional) rhosigma
```

```
by sexo:heckman lnrendaH anest idpia, select(marital anest idpia)
```

```
by sexo:heckman lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia4, select(marital anest08 anest9
anest12 idpia4)
```

```
heckman lnrendaH anest3 idpia4 regional3 associat anestmae3 ocup marital negra,
select(anest3 idpia4 regional3 associat anestmae3 ocup marital negra) twostep
```

```
by sexo:graph pie, over(p109)
```

```
tway histogram lnrendaH, color(*.5) || if mulher == 1, plot(kdensity lnrendaH if mulher == 0) ///
```

```
legend(label(1 "mulheres") label(2 "homens") rows(1))
```

```
if mulher == 1, plot(kdensity lnrendaH if mulher == 0) ///
```

```
legend(label(1 "mulheres") label(2 "homens") rows(1))kdensity lnrendaH ||
```

```
sysuse auto, clear
```

```
collapse (mean) lnrenpri , by(V0302)
```

```
twoway          ///
```

```
(line mpg price if for==0) ///
```

```
(line mpg price if for==1) ///
```

```
,legend( label(2 "foreign" ) label( 1 "domestic" ))
```

```
graph twoway function y=normden(x), range(-4 4)
```

```
tway histogram lnrendaH, color(*.5) || kdensity lnrendaH ||, by(regiao2)
```

```
egen mlnrendaH = mean(lnrendaH), by(anest)
```

```
tway (scatter mlnrenda anest, connect(1) sort)
```

```
egen mlnrendam = mean(lnrendaH), by(anest)
```

```
tway (line mlnrendam anest, connect(1) sort)
```

```
preserve
```

```
collapse lnrendaH, by( mulher homem anest)
```

```
#delimit ;
```

```
graph twoway (scatter lnrendaH anest if homem==1, msymbol(i) connect(1))
```

```
(scatter lnrendaH anest if mulher==1, msymbol(i) connect(1));
```

```
#delimit cr
```

```
restore
```

```
preserve
```

```
collapse sexfreq1, by(sex age)
```

```
#delimit ;
```

```
graph twoway (scatter sexfreq1 age if sex==0, msymbol(i) connect(1))
```

```
(scatter sexfreq1 age if sex==1, msymbol(i) connect(1));
```

```
#delimit cr
```

```
restore
```

```
kdensity lnyhat if mulher == 1, plot(kdensity lnyhat if mulher == 0) ///
```

```
legend(label(1 "mulheres") label(2 "homens") rows(1))
```

```
kdensity yhat if mulher == 1, plot(kdensity yhat if mulher == 0) ///
```

```
legend(label(1 "mulheres") label(2 "homens") rows(1))
```

```
kdensity lnrenprem if mulher ==1, plot (kdensity lnrenpreH if homem ==2) ///
legend(label(1 "mulheres") label(2 "homens") rows(1))
```

```
kdensity write if female == 1, plot(kdensity write if female == 0) ///
legend(label(1 "Females") label(2 "Males") rows(1))
```

```
kdensity income if year == 1990
```

```
kdens2 lnrenprem if sexo == mulher, addplot(kdensity lnrenpreH if sexo == homem)
```

```
kdens2 lnrenprem if sexo == mulher , addplot(kdens2 lnrenprem if sexo == mulher || kdens2
lnrenpreH if sexo == homem)
```

```
kdensity lnrendaH if sexo == mulher, addplot(kdensity lnrenpreH if sexo == homem ||
kdensity lnrendaH if sexo == mulher) legend(ring(0) pos(2) label(1 "Mulher") label(2
"homem") label(3 "mulher"))
```

```
*****
```

```
*SEXO FEMININO
```

```
*****
```

```
gen mulher=.
```

```
replace mulher=0 if sexo==1
```

```
replace mulher=1 if sexo==2
```

```
tab mulher sexo, missing
```

```
gen trabalha=.
```

```
replace trabalha=0 if p316==1
```

```
replace trabalha=1 if p316==2
```

```
tab trabalha, missing
```

```
*Categoria zero igual a 1
```

```
*e as demais iguais a zero
```

```
gen sim=!não
```

```
tab homem mulher, missing
```

```
*****
```

```
*SEXO MASCULINO
```

```
*****
```

```
*Categoria zero igual a 1
```

```
*e as demais iguais a zero
```

```
gen homem=!mulher
```

```
tab homem mulher, missing
```

```
gen formrec=.
```

```
replace formrec=1 if p341==1
```

```
replace formrec=7 if p341==2
```

```
replace formrec=15 if p341==3
```

```
replace formrec=30 if p341==4
```

```
gen horats=p328
```

```
replace horats=1 if horats>=0 & horats<=5
replace horats=2 if horats>=6 & horats<=11
replace horats=3 if horats>=12 & horats<=17
replace horats=4 if horats>=18 & horats<=24
```

```
gen rendaHp=.
replace rendaHp=p342/1/p328 if 341==1 & p342<99995 & p328<=24
replace rendaHp=p342/7/p328 if 341==2 & p342<99995 & p328<=24
replace rendaHp=p342/15/p328 if 341=3 & p342<99995 & p328<=24
replace rendaHp=p342/30/p328 if formrec==30 & p342<99995 & p328<=24
```

```
gen rendaHs= p350/p328 if p350!=99999 & p328<=24
replace rendaHs= p350/1/p328 if 341 ==1 & p350<99995 & p328<=24
replace rendaHs= p350/7/p328 if 341 ==2 & p350<99995 & p328<=24
replace rendaHs= p350/15/p328 if 341==3 & p350<99995 & p328<=24
replace rendaHs= p350/30/p328 if 341==4 & p350<99995 & p328<=24
```

*Recodificando rendimento

```
gen renpri=.
replace renpri= rendaHp if rendaHp!=99999
sum renpri, d
hist renpri
```

```
gen renp=.
replace renp=p342 if p342!=99999
```

*Criando logaritmo de rendimento

```
gen lnrendaH=ln(rendaH)
```

```
gen lnyhat=ln(yhat)
```

```
gen anest=.
replace anest=anosed-0 if anosed!=17 & anosed!=999
```

```
gen anest3=.
replace anest3=1 if anest>=0 & anest<=4
replace anest3=2 if anest>=5 & anest<=8
replace anest3=3 if anest>=9 & anest<=11
replace anest3=4 if anest>=12 & anest<=15
```

```
*****
```

```
*REGRESSÃO DE MÍNIMOS QUADRADOS ORDINÁRIOS
```

```
*****
```

```
by homem: reg lnrendaH anest08
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1
```

outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6
idpia7
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6
idpia7 idpia8
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6
idpia7 idpia8 idpia9
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)
by homem: reg lnrendaH anest08 anest9 anest12 idpia1 idpia2 idpia3 idpia4 idpia5 idpia6
idpia7 idpia8 idpia9 idpia10
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional regionalgrup2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional regionalgrup2 regionalgrup3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 [pweight=v4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 [pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 [pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 [pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5 [pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5
regionalgrup2[pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5 regionalgrup2
regionalgrup3[pweight=V4729]
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia idquad
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1 dmarital2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1 dmarital2 simpartic
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia idquad
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1

outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1 dmarital2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by mulher: reg lnrendaH anest idpia idquad anestmae1 ocup1 dmarital2 simpartic
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", replace adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5 regionalgrup2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

by homem: reg lnrendaH anest3 idpia4 idpia2 regional3 idpia3 idpia5 regionalgrup2
regionalgrup3
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjuge.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest idpia
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest idpia ocup1
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest idpia ocup1 anestmae1
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest idpia ocup1 anestmae1 dmarital2
outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

reg lnrendaH anest idpia ocup1 anestmae1 dmarital2 simpartic

outreg2 using "D:\Alan\chefe_conjugemodificado.doc", append adjr2 e(r2)

*Exemplo com idade ao quadrado
gen idquad=idpia^2

gen escolad=escolaridade^2

Densidades de Kernel

gen logsal = log(renpri/lnrenprem)

kdensity logsal, at(logsal) generate(densitylog)

gen density = densitylog/lnrenpri

levels lnrenpri, local(levels). line density lnrenpri, by sexo('levels', tposition(inside))

grqreg, cons ci ols

grqreg, ci ols

V4814 V4705: Condição de ocupação no ano, para pessoas de 10 anos ou mais.

*GRÁFICOS DE VALORES PREDITOS

*Regressão linear

reg lnrendaH idpia escolaridade

*Salvando backup das variáveis

gen idpia0 = idpia

*Manter constante a idade pelo valor médio

sum idpia

drop idpia

egen idpia = mean(idpia0)

tab idpia

*Salvando renda predita para mulheres(média de idade)

predict lnrenprem if mulher==1

gen renprem = exp(lnrenprem)

*Salvando renda predita para homens (média de idade)

predict lnrenpreH if homem==2

gen renpreH = exp(lnrenpreH)

*Regressão

reg lnrendaH idpia anest

*Salvando backup das variáveis

gen anosed0 = anest

*Manter constante a escolaridade pelo valor médio

```
sum anosed3
drop anosed3
egen anest1 = mean (anest)
tab anosed3
```

```
*Salvando renda predita para mulheres(média de escolaridade)
predict lnrenpremanosed if mulher==1
gen renpremanosed = exp(lnrenpremanosed)
```

```
*Salvando renda predita para homens (média de escolaridade)
predict lnrenpreHanosed if homem==1
gen renpreHanosed = exp(lnrenpreHanosed)
```

```
*****
```

```
*GRÁFICOS DE RESÍDUOS
```

```
*****
```

```
reg lnrendaH mulher idpia anest
```

```
*Salvando renda predita
predict lnrenpre
gen renpre=exp(lnrenpre)
```

```
*Salvando resíduo
predict reslnren, res
```

```
*Diagramas de dispersão
scatter reslnren lnrendaH, yline(0)
scatter reslnren lnrenpri, yline(0)
scatter reslnren renpri, yline(0)
scatter reslnren lnrenpre, yline(0)
scatter reslnren renpre, yline(0)
scatter reslnren mulher, yline(0)
scatter reslnren idpia, yline(0)
scatter reslnren anest, yline(0)
scatter reslnren negra, yline(0)
```

```
*****
```

```
*GRÁFICOS DE VALORES PREDITOS
```

```
*****
```

```
*Regressão
reg lnrendaH sexo idpia anest negra
```

```
*Salvando backup das variáveis
gen sexoB = sexo
gen idpiaB = idpia
gen anestB = anest
gen negraB = negra
```

```
*Manter constante a idade pelo valor médio
drop idpia
```

```
egen anestpr = mean(anest)
```

```
egen anestmaepr = mean (anestmae1)
```

```
*OU
```

```
*sum idpia
```

```
*replace idpia = 36.113
```

```
*Salvando renda predita para homens (média de idade)
```

```
replace sexoB= 1
```

```
replace negra = 1
```

```
predict lnrenpremn
```

```
gen renpremn = exp(lnrenpremn)
```

```
*Salvando renda predita para mulheres (média de idade)
```

```
replace sexoB= 2
```

```
replace negra = 0
```

```
predict lnrenpremb
```

```
gen renpremb = exp(lnrenpremb)
```

```
*Salvando renda predita para homens(média de idade)
```

```
replace mulher = 0
```

```
replace negra = 1
```

```
predict lnrenprehn
```

```
gen renprehn = exp(lnrenprehn)
```

```
*Salvando renda predita para homens brancos (média de idade)
```

```
replace mulher = 0
```

```
replace negra = 0
```

```
predict lnrenprehb
```

```
gen renprehb = exp(lnrenprehb)
```

```
*Gráfico de renda predita por educação, sexo e raça (média de idade)
```

```
*Log da renda
```

```
twoway (line lnrenpremn anest) (line lnrenpremb anest) ///  
      (line lnrenprehn anest) (line lnrenprehb anest)
```

```
*Renda em reais
```

```
twoway (scatter renpremn anest) (scatter renpremb anest) ///  
      (scatter renprehn anest) (scatter renprehb anest)
```

```
*Retornando os valores originais das variáveis
```

```
replace mulher = mulherB
```

```
replace idpia = idpiaB
```

```
replace negra = negraB
```

*GRÁFICOS DE RESÍDUOS

reg lnrenpri mulher idpia anest negra [pweight=v4729]

*Salvando renda predita

predict lnrenpre

gen renpre=exp(lnrenpre)

*Salvando resíduo

predict reslnren, res