



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**



**ENSAIOS EMPÍRICOS SOBRE DIFERENCIAIS SALARIAIS
POR SEXO NO BRASIL**

FÁBIO LÚCIO RODRIGUES

JOÃO PESSOA – PB

2020

FÁBIO LÚCIO RODRIGUES

**ENSAIOS EMPÍRICOS SOBRE DIFERENCIAIS SALARIAIS
POR SEXO NO BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, em cumprimento às exigências do Curso de Doutorado em Economia.

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Economia

Orientadora: Dr.^a Mércia Santos da Cruz
Coorientador: Dr. Wallace Patrick Santos de Farias Souza

JOÃO PESSOA – PB

2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

R696e Rodrigues, Fábio Lúcio.

Ensaio empírico sobre diferenciais salariais por sexo
no Brasil / Fábio Lúcio Rodrigues. - João Pessoa, 2020.
87 f. : il.

Orientação: Mércia Santos da Cruz.

Coorientação: Wallace Patrick Santos de Farias Souza.
Tese (Doutorado) - UFPB/CCSA.

1. Comparação salarial - Homem e mulher. 2. Rendimentos
por sexo - Diferenças. 3. Capital social. 4. Prestígio
profissional. 5. Segregação ocupacional. 6. Composição
salarial. I. Cruz, Mércia Santos da. II. Souza, Wallace
Patrick Santos de Farias. III. Título.

UFPB/BC

CDU 331.221.6(043)

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Economia

Comunicamos à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Economia que a Tese de Doutorado do aluno **Fábio Lúcio Rodrigues**, intitulada **Ensaio empíricos sobre diferenciais salariais por sexo no Brasil** foi submetida à apreciação da comissão examinadora elencada abaixo; no dia 03/12/2020, às 14h.

A Tese foi **APROVADA** pela comissão examinadora.



Dr.^a Mércia Santos da Cruz
Orientadora



Dr. Wallace Patrick Santos de Farias Souza
Coorientador

P/ 

Dr.^a Maria da Conceição Sampaio de Sousa
Examinadora Interna



Dr. Paulo Aguiar do Monte
Examinador Interno



Prof. Dr. Francisco Soares de Lima
Examinador Externo – UERN



Dr. Stélio Coêlho Lombardi Filho
Examinador Externo – UFBA

*Aos meus pais Manoel Rodrigues (in memoriam) e Maria Lúcia, pela
dedicação e apoio incondicional.*

*À minha esposa Milena Rodrigues e aos meus filhos Fábio Lúcio Jr. e
Fernanda Emanoelly pela compreensão nas minhas ausências e
incentivo em todas as minhas jornadas.*

AGRADECIMENTOS

Escrever uma tese é um trabalho árduo e solitário, mas, como tudo na vida, carece de muito apoio intelectual e sobretudo emocional. Por isso que agradeço a todos aqueles que, em maior ou menor grau, permitiram que este trabalho se concretizasse.

Imensa gratidão à professora Mércia Cruz, orientadora acadêmica e amiga querida, pela parceria, auxílio e sobretudo paciência com minha insistência retórica.

Ao professor e amigo Wallace Patrick, que no papel de coorientador revisou este trabalho inúmeras vezes e me proporcionou fechar um ciclo acadêmico que iniciou quando fui seu orientador de graduação.

Aos colegas de doutorado, companheiros de noites mal dormidas e sobreviventes dessa missão desafiadora, mas divertida.

Agradecer ao PPGE/UFPB e ao PPE/UERN que proporcionaram a parceria para que o curso pudesse ser realizado de forma diferenciada.

E, por último, por ser o primeiro, gratidão a Deus, que através de sua providência divina me proporciona desde muito tempo a capacidade de enfrentar os desafios que a vida impõe, sempre com retidão e perseverança.

RESUMO

Esta tese em composta por dois ensaios em microeconomia que trazem aplicações empíricas sobre composição salarial e diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. O primeiro ensaio busca identificar variáveis representativas para o capital social ao nível do indivíduo e verificar seus efeitos sobre a composição dos salários e a consequente diferença salarial por sexo e *quantis* de rendimentos. A PNS 2013 foi utilizada para executar diferentes estratégias econométricas para detectar o impacto do capital social sobre os salários por sexo. Os resultados apontam para um claro efeito do estoque de capital social sobre os salários em geral, mas com impacto superior nos prêmios salariais femininos tanto na média quanto nos rendimentos das mulheres que ocupam as faixas salariais mais baixas. O segundo ensaio consiste em verificar os efeitos das ocupações em profissões de prestígio social sobre a composição dos salários por sexo, bem como a magnitude do prêmio salarial gerado pela segregação ocupacional ao longo da distribuição de rendimentos. Para tanto foi utilizada a PNADC de 2019 para classificar os segmentos ocupacionais por predominância de sexo, além de identificar os trabalhadores que ocupam profissões consideradas de prestígio social e estimar modelos quantílicos por funções de influência recentradas para captar os efeitos da escolha profissional por profissão de prestígio e da segregação ocupacional sobre a composição salarial. Os resultados indicam que, apesar da inequívoca segregação ocupacional contra as mulheres, ocorre evidente vantagem salarial em ocupar profissões de prestígio no Brasil e que a mão-de-obra feminina pode compensar parcialmente o hiato salarial existente na estrutura das relações de trabalho quando opta por essas ocupações.

Palavras-Chave: Composição Salarial. Diferenciais de Rendimentos por Sexo. Capital Social. Prestígio Profissional. Segregação Ocupacional.

ABSTRACT

This thesis is composed of two essays in microeconomic that bring empirical applications on wage composition and income differentials by sex in Brazil. The first essay seeks to identify representative variables for social capital at the level of the individual and verifying its effects on the composition of wages and the consequent wage difference by sex and incomes quantiles. The PNS 2013 was used to execute different econometric strategies to detect the impact of social capital on wages per sex. The results point to a clear effect of the social capital stock on wages in general, but with a greater impact on women's wage premiums both on the average and on the earnings of women who are in the lowest salary rangers. The second essay consists of verifying the effects of occupations in prestigious professions on the composition of wages by sex, as well as the magnitude of the wage premium generated by occupational segregation along the income distribution. For this purpose, the 2019 PNADC was used to classify occupational segments by predominance of sex, in addition to identifying workers who occupy professions considered to be of social prestige and to estimate quantiles models by recentered influence functions to capture the effects of professional choice by profession of prestigious and the occupational segregation on wage composition. The results indicate that, despite the unequivocal occupational segregation against women, there is an evident wage advantage in occupying prestigious professions in Brazil and that the female labor force can partially compensate the existing wage gap in the structure of labor relations when you choose these occupations.

Keywords: Salary Composition. Differentials of Income by Sex. Social Capital. Professional Prestige. Occupational Segregation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 2.1 – Estatísticas descritivas das variáveis	37
Tabela 2.2 – Impactos do capital social sobre os salários – Estimativas com MQO	38
Tabela 2.3 – Impactos do capital social sobre os salários - Estimativas com IV	39
Tabela 2.4 – Decomposição de Oaxaca-Blinder sobre os salários na média	40
Tabela 2.5 – Decomposição quantílica incondicional dos salários para diferentes especificações	43
Tabela 2.6 – Comparação dos efeitos do capital social sobre os diferenciais de salários com decomposição quantílica incondicional	45
Tabela 2.7 – Resultados das simulações com MQO para a população estimada	46
Tabela 2.8 – Resultados das simulações com variáveis instrumentais para a população estimada	47
Tabela 3.1 – Características amostrais dos indivíduos por categorias ocupacionais	62
Tabela 3.2 – Comparativo entre o salário/hora por sexo e categoria de ocupação	64
Tabela 3.3 – Estatísticas descritiva das variáveis	65
Tabela 3.4 – Impactos da ocupação em profissões de prestígio e da pós-graduação sobre os rendimentos do trabalho	67
Tabela 3.5 – Impactos da segregação ocupacional e da autosseleção por sexo sobre os rendimentos do trabalho	68
Tabela 3.6 – Prêmios salariais individuais para as ocupações de prestígio	72
Tabela A.1 – Decomposição quantílica incondicional dos salários em diferentes especificações para a população estimada	87

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1 – Descrições das variáveis	33
Quadro 3.1 – Classificação dos segmentos ocupacionais por sexo	56
Quadro 3.2 – Descrições das variáveis	60

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO GERAL	10
2	“OS AMIGOS DOS MEUS AMIGOS SÃO MEUS AMIGOS?”: AS CONSEQUÊNCIAS DO CAPITAL SOCIAL PARA AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL	13
2.1	INTRODUÇÃO	13
2.2	REVISÃO DE LITERATURA	15
2.2.1	Modelo padrão de mensuração e fatos empíricos sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil	15
2.2.2	Capital Social: Definições e estratégia de mensuração	19
2.3	ESTRATÉGIA EMPÍRICA	24
2.3.1	Especificação dos modelos empíricos e métodos de estimação	25
2.3.2	Base de dados e tratamentos das variáveis	31
2.4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
2.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
3	EFEITOS DA ESCOLHA PROFISSIONAL NA COMPOSIÇÃO SALARIAL E SEUS REFLEXOS NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO NO BRASIL	50
3.1	INTRODUÇÃO	50
3.2	ASPECTOS GERAIS DA LITERATURA RECENTE SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS	52
2.3	ESTRATÉGIA EMPÍRICA	55
3.3.1	Especificação dos modelos empíricos e métodos de estimação	56
3.3.2	Base de dados e tratamentos das variáveis	59
3.4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	61
3.4.1	Análise descritiva	62
3.4.2	Resultados empíricos	66
3.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
	REFERÊNCIAS	76
	APÊNDICE A – Análises complementares para o Capítulo 2	86

1 INTRODUÇÃO GERAL

O debate acerca das diferenças salariais as quais as mulheres são submetidas no contexto do mercado de trabalho é recorrente e vem sendo objeto de análises e estudos frequentes ao longo dos anos. Muitos são os motivos sugeridos para tais diferenças acontecerem, sejam diferenças de formação, habilidades, maternidade ou fatores meramente físicos como fragilidade, além de aspectos emocionais e psicológicos se considerarmos a oferta de trabalho feminina. Do lado da demanda por trabalho, fatores como segmentação dos mercados, distinção entre os setores de atividade econômica e a própria discriminação de gênero são fatores diretamente relacionados com os *gaps* salariais verificados (GAVIOLI; BASSO, 2016; NARLOCH, 2017; FONSECA ET AL, 2018).

Com o desenvolvimento das relações de trabalho, precipuamente nos países onde impera a economia de mercado, é perceptível o significativo aumento da participação feminina nos postos de trabalho. Tal processo parece ser decorrente da busca feminina por mais espaços no contexto das modernas relações sociais, bem como das mudanças recentes do papel da mulher na família, na economia e na política. O atual status de preponderância da mulher, fruto dos crescentes movimentos feministas e de igualdade de direitos, vem reorganizando o tecido social desde meados do Século XX e impulsionando as mulheres à um novo protagonismo nas sociedades contemporâneas (FERNANDES, 2002; SEGURA, 2017).

Contudo, apesar dessa nova realidade que intensifica a importância das mulheres no contexto de desenvolvimento das sociedades, ainda se percebe alto grau de segmentação e discriminação salarial no mercado de trabalho, sobretudo o brasileiro. Diversos fatores podem ser levantados para caracterizar essa condição. Por exemplo, Gomes e Souza (2018) mostram que os hiatos salariais são maiores quando as mulheres acumulam experiência ocupacional em seus empregos ou estão empregadas em setores cujas ocupações são tipicamente masculinas, como a agricultura e a indústria, além de identificarem maiores diferenças salariais em regiões com forte heterogeneidade de rendimentos. Lima (2018) corrobora essas constatações e evidencia que os princípios socioeconômicos, políticos e culturais que incidem sobre as relações de gênero dificultam a aplicabilidade dos instrumentos jurídicos disponíveis para reduzir a discriminação e as diferenças laborais entre os sexos.

Outros fatores que influenciam diretamente a oferta de mão-de-obra e a composição de rendimentos feminina estão relacionados à saúde e a violência contra as mulheres. Cortez et al (2019) apresentam uma revisão sistemática com trabalhos realizados entre 1995 e 2017 que constataram que práticas de violência e assédio contra as mulheres praticadas por chefes,

colegas, clientes, cônjuges, entre outros atores, induziram uma piora nas relações de trabalho e o consequente aumento nos hiatos de rendimentos em relação aos homens. Já Castro e Staduto (2019) mostram que as mulheres apresentam menor percepção de boa saúde do que os homens e isso afeta diretamente a produtividade e a renda das trabalhadoras.

Diante desse contexto, esta tese busca contribuir com a literatura empírica sobre composição salarial e os consequentes diferenciais de rendimentos verificados entre os sexos. Para tanto se destacam duas questões importantes. A primeira é a discussão dos efeitos do capital social gerado através dos círculos de relacionamentos e amizades sobre as relações de trabalho e os prêmios salariais por sexo. De acordo com Sousa e Cerqueira-Santos (2012) as mulheres possuem maior facilidade em estabelecer redes de engajamento e relacionamentos estáveis, além de maior autopercepção de suporte emocional com seus grupos de amigos. Esse conjunto de relações é fator fundamental para a redução dos *gaps* salariais na medida em que as mulheres lançam mão de suas habilidades cognitivas para identificar relações recíprocas de confiança e amizade em suas atividades laborais.

A segunda questão está relacionada aos efeitos das ocupações em profissões consideradas tradicionalmente como de prestígio social sobre a composição dos salários por sexo e os impactos sobre os prêmios salariais oriundos da segregação ocupacional existente. Madalozzo e Artes (2017) apresentaram evidências de que os salários para trabalhadores com reconhecido prestígio histórico da profissão são maiores em comparação com as demais profissões e que a segregação ocupacional privilegia as mulheres em ocupações tipicamente femininas e homens em profissões com predominância masculina. Complementarmente, é necessário considerar a heterogeneidade na magnitude dos rendimentos e verificar se esse comportamento se mostra persistente.

As discussões que serão apresentadas no transcorrer desta tese abordam questões contemporâneas sobre composição salarial e diferenciais de rendimentos por sexo. Em primeiro lugar, considerando que os estudos sobre os efeitos gerados pelo capital social enfatizam, principalmente, as externalidades oriundas das relações institucionais, são propostas medidas que possibilitem captar os efeitos das redes de relacionamento e amizades ao nível do indivíduo aplicando diversos exercícios econométricos para identificar o impacto dos laços sociais sobre os rendimentos.

O segundo exercício empírico consiste em verificar os efeitos das ocupações em profissões de prestígio sobre os rendimentos, as diferenças salariais e a magnitude dos prêmios salariais por sexo. Discussões complementares buscam identificar os impactos ocasionados pela

segregação ocupacional e a autosseleção profissional por sexo, além dos prêmios salariais relacionados ao capital humano gerado pela pós-graduação.

Além desta introdução, a tese está dividida em dois ensaios intitulados como: i. “Os amigos dos meus amigos são meus amigos”: As consequências do capital social para as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil, e; ii. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil.

2 “OS AMIGOS DOS MEUS AMIGOS SÃO MEUS AMIGOS”: AS CONSEQUÊNCIAS DO CAPITAL SOCIAL PARA AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

2.1 INTRODUÇÃO

O período iniciado em meados da década de 1970 trouxe um crescente protagonismo das mulheres no contexto do mercado de trabalho mundial, principalmente nos países de tradição democrática. Características tipicamente femininas, como a capacidade de trabalho em equipe (BALLIET ET AL, 2011; CAPRARO, 2018), a persuasão argumentativa (ANDREWS, 2006) e a maior capacidade de cooperação (MOLINA ET AL, 2013; PESHKOVSKAYA; BABKINA; MYAGKOV, 2018) têm levado as mulheres profissionais a ganharem cada vez mais espaços no ambiente laboral (MADALOZZO, 2010; KLASSEN, 2019), trazendo à tona, por consequência, à necessidade de novas discussões das diferenças salariais existentes entre os gêneros ao longo dos anos.

Segundo Araújo e Ribeiro (2002), a População Economicamente Ativa (PEA) feminina cresceu 260% entre os anos de 1970 e 1990, enquanto que a participação dos homens se elevou em apenas 73% no mesmo período, sendo que o rendimento médio das mulheres representava apenas 41% do masculino. Mas, apesar da persistência das diferenças salariais das mulheres em relação aos homens, este gap remuneratório vem reduzindo-se consideravelmente desde a década de 1970. Dados do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) expostos em Caoli (2016) mostram que, a partir de 2009, o rendimento médio feminino já representava, em média, 80% do masculino.

É possível que tais reduções não tenham relações apenas com motivos específicos, como aumento da produtividade e escolaridade ou aspectos demográficos tal como a redução da fecundidade. Mas sim, com um contexto de desenvolvimento social mais amplo, no qual a mulher vem buscando, cada vez mais, o seu protagonismo na sociedade a qual está inserida e, principalmente, na procura de igualdade de condições no ambiente das relações de trabalho, conforme pode ser visto em Lang (1986), Holzer e Neumark (1999), Altonji e Blank (1999), Chevalier (2007), Grove, Hussey e Jetter (2011), Madalozzo, Martins e Lico (2015) e Faustino, Araújo e Maia (2017),), apesar da aversão feminina à competitividade com o sexo oposto como evidenciado, por exemplo, em Niederle e Vesterlund (2007) e Morin (2015).

Mas, como diferenciar os tipos de relações sociais sob as quais as mulheres vem lutando pelos seus direitos de igualdade no mercado de trabalho? De fato, o empoderamento feminino

ainda não é uma variável passível de mensuração. Sendo assim, tal medida necessita identificar a existência de uma relação social sólida na qual as mulheres interajam de maneira intensa e harmoniosa com seus semelhantes na teia social a qual participam ou na comunidade em que estão inseridas. A alternativa utilizada neste trabalho será o capital social, entendido, doravante, como um conjunto de características da organização social, fundamentada em confiança, normas e sistemas – ou simplesmente laços sociais – que tornam possíveis ações coordenadas entre os agentes de uma mesma comunidade ou grupo social. Sua hipótese básica reside na ideia de que o capital social promove cooperação social e de que esta cooperação se reflete na melhoria do desempenho dos agentes e instituições envolvidas (PUTNAM; LEONARDI; NONETTI, 1993).

Em paralelo, vários autores destacam o papel do capital social como elo fundamental para o desenvolvimento das instituições em economias de mercado a partir da segunda metade do século XX. Cremonese (2006) enfatiza que a edificação de um sentimento comunitário depende da ação recíproca entre as pessoas que nela convivem, constatando que redes de interação social são fundamentais para a ampliação do Capital social. Já Pollán (2013) entende que laços sociais cada vez mais intensos necessitam de tempo e esforço para serem estabelecidos e que o relacionamento direto em grupos homogêneos ao longo da vida das pessoas é a característica básica do desenvolvimento do capital social. Boix e Posner (1998) mostram que a criação do capital social tem sido adotada como uma solução para problemas sociais tão diversos quanto a pobreza urbana e o crime, o subdesenvolvimento econômico e determinantes de governos ineficientes.

Contudo, apesar de uma grande gama de estudos que incorporam a teoria do capital social para explicações as mais diversas acerca do comportamento e desenvolvimento de governos e instituições, ainda são escassas as aplicações empíricas que estabeleçam medidas de capital social ao nível dos indivíduos e, principalmente, que estudem as influências que o desenvolvimento dos laços sociais acarreta sobre as pessoas e suas relações de trabalho. E é diante desse novo contexto social que a presente pesquisa levanta a seguinte questão: Quais variáveis podem ser estabelecidas como representação empírica do capital social ao nível dos indivíduos e qual a influência dessas medidas sobre a composição dos salários dos indivíduos e a consequente diferença salarial por sexo, em comparação com os indivíduos que não gozam das mesmas relações sociais?

Nesse contexto, o objetivo central do presente estudo se constitui em identificar variáveis representativas para o capital social ao nível do indivíduo, verificando seus efeitos sobre a composição dos salários e a consequente diferença salarial por sexo e *quantis* de rendimentos.

A hipótese fundamental aqui defendida reside no fato de que o capital social reduz as diferenças salariais entre homens e mulheres, na medida em que é fator relevante para a melhoria na composição dos salários em geral, mas com efeito preponderante sobre os rendimentos das mulheres em diferentes faixas de remuneração do trabalho.

Além desta introdução, o presente trabalho conta, também, na seção 2, da revisão de literatura, assim como apresenta a evolução do conceito de capital social e aborda as alternativas de mensuração que serão utilizadas nesta pesquisa. A seção 3 traz um detalhamento da estratégia empírica utilizada nesse ensaio e a base de dados relacionada. Na seção 4 são apresentados e discutidos os resultados empíricos e a seção 5 apresenta as considerações finais.

2.2 REVISÃO DE LITERATURA

As diferenças entre os rendimentos auferidos por homens e mulheres é um assunto amplamente discutido desde a revolução feminista observada a partir do final dos anos 1960. Por outro lado, o conceito de capital social em voga atualmente foi desenvolvido em Putnam, Leonard e Nonetti (1993) e posteriormente revisitado por outros estudiosos a partir de então. Assim, a fim de mapear ambos os contextos empíricos utilizados neste ensaio, a seção 2.1 sintetiza a teoria relacionada à mensuração dos retornos salariais e contextualiza os avanços nos estudos aplicados acerca dos diferenciais salariais por sexo realizados no Brasil e, a seção 2.2, aborda as aplicações e os desenvolvimentos empíricos do conceito de capital social obtidos tendo a obra seminal de Putnam como peça basilar.

2.2.1 Modelo Padrão de Mensuração e Fatos Empíricos Sobre as Diferenças Salariais Entre Homens e Mulheres no Brasil

A hipótese neoclássica de que a oferta e a demanda por mão de obra determinavam os salários no mercado de trabalho não mais respondia o fato de que os trabalhadores, ao possuírem níveis diferenciados de capital humano, eram remunerados de forma desigual. Assim, Shultz (1961) e Becker (1962), ao constatarem que a mão-de-obra era heterogênea no mercado de trabalho e isso se relacionava fortemente com a determinação dos salários, sintetizaram suas premissas acerca dos determinantes dos salários na chamada Teoria do Capital Humano. Suas premissas partem do princípio de que a educação e a experiência profissional dos indivíduos no mercado de trabalho possuem um efeito positivo em sua renda, supondo que, na medida em que

o volume de capital humano se eleve, a produtividade também irá crescer, elevando os rendimentos do trabalho.

Nesse contexto, Mincer (1974) desenvolveu um modelo de mensuração para a taxa de desconto que equaliza o custo e o ganho esperado de se investir em educação. A equação minceriana de determinação de salários é forma mais utilizada na literatura especializada para estimar retornos à educação pois relaciona o rendimento do trabalhador às variáveis de capital humano, como escolaridade e experiência profissional, além de uma série de outros atributos individuais, geográficos, econômicos e sociais dos trabalhadores.

Vários pesquisadores têm aplicado e desenvolvido modelos empíricos a partir de Shultz (1961), Becker (1962) e Mincer (1974), entre outros, a fim de mensurar os determinantes que ocasionam as diferenças salariais por sexo no Brasil nas últimas duas décadas. Segundo Matos (2010) esse interesse empírico é fruto do desenvolvimento do movimento feminista, impulsionado nas décadas de 1960 e 1970, o qual propunha o desenvolvimento de uma legislação que assegurassem direitos específicos, como o direito ao prazer, valorização da mulher, leis mais duras contra violência sexual e políticas de direito ao corpo.

Nesse novo contexto, a participação feminina no mercado de trabalho foi crescendo significativamente. Conforme exposto por Andrade (2016), os dados censitários brasileiros demonstram que no período entre 1950 e 2010 ocorreu uma evolução da participação feminina no mercado de trabalho, observando-se um crescimento de 13,6% para 49,9%, enquanto que a participação masculina reduziu de 80,8% para 67,1%. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) mostram que, entre 1976 e 2002, a taxa de atividade masculina sofreu um incremento de apenas 3 pontos percentuais, indo de 73% para 76%, enquanto que a taxa de atividade das mulheres saltou de 29% para 50%.

No entanto, Ângelo e Anjos (2018), utilizando dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), mostram que, mesmo com um incremento significativo da taxa de participação feminina no mercado de trabalho, em 2003 o rendimento salarial da população feminina representava 70,8% do rendimento recebido pelos homens. Já em 2009 se compararmos a média anual de rendimentos entre homens e mulheres, se verificou que as mulheres ganharam, aproximadamente, 72,3% do rendimento dos homens, evoluindo, em 2013 e 2014, para 79,5% e 80%, respectivamente (CAOLI, 2016). As evidências sugerem, assim, uma taxa salarial média feminina oscilando em torno de 70% a 80%, comparativamente ao salário médio dos homens nos últimos 20 anos.

Alguns fatores são fortemente relacionados ao aumento da importância da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Lavinhas (2001) demonstra que o fim da década de 1980 e por

toda a década de 1990 ocorreu um avanço da preponderância feminina no emprego fora das regiões metropolitanas e mais desenvolvidas do país, acompanhando a interiorização do desenvolvimento econômico ocorrida com a abertura econômica após o processo de redemocratização. Outro fator relevante levantado pela autora diz respeito à melhoria na distribuição do perfil de escolaridade feminina visto que, em 1981, quase 2/3 das mulheres ocupadas não haviam concluído o primeiro grau. Já em 1997 esse percentual caiu para menos de 50%, sendo que 1/3 das mulheres empregadas nesse ano tem pelo menos o segundo grau completo. Aliados ao fato de que as mulheres ocupadas com nível superior completo praticamente dobraram nesse período - passando de 4,6% para 8,3% - temos, assim, um claro movimento de qualificação feminina configurado.

Lavinas (2001) ainda atribui parte do ganho feminino em remuneração nos anos 1990 como resultado de uma vantagem comparativa das mulheres em relação aos homens em decorrências das fortes mudanças ocorridas nas relações de trabalho com os processos de abertura econômica, redemocratização e estabilidade monetária à época. Tal fato se mostra evidente na maior quantidade a criação dos novos postos do setor de serviços, setor econômico que viria a se tornar fundamental para o impulso de crescimento da economia brasileira na década seguinte.

Deming, Goldin e Katz (2012) afirma que as mulheres já possuem maior escolaridade e um nível de experiência profissional expressivo e, portanto, o *gap* salarial devido ao capital humano já foi eliminado. Analisando diferenças salariais por setores de atividade, o trabalho afirma que os setores onde observa-se uma maior diferença salarial entre os sexos são aqueles em que os horários são menos flexíveis, mais especificamente, onde o tempo do expediente de trabalho é mais valioso em momentos específicos e há um menor grau de substituição entre os empregados. Nesses casos, as mulheres possuiriam maior desvantagem, já que são mais propensas a não trabalhar em horário integral.

Giuberti e Menezes Filho (2005), em uma comparação dos diferenciais salariais por sexo entre Brasil e Estados Unidos encontrou evidências semelhantes que evidenciam a redução do *gap* salarial a partir dos anos 1980 como consequência de avanços nos perfis de qualificação das mulheres. Contudo, o diferencial ainda existente é relacionado ao fato da idade das mulheres não refletir suas experiências no mercado de trabalho devido, principalmente, as suas decisões de fecundidade. Além disso, evidenciou-se que o tipo de ocupação e o ramo de atividade do trabalho explicam uma parcela da diferença de rendimentos existente, mas, também, que este é um forte indício da existência de um competente de discriminação, principalmente no Brasil. Seguindo essa linha, Olivieri (2016), reproduzindo para o Brasil um estudo feito para a

Alemanha por Black e Spitz-Oener (2010), encontrou evidências de que a maior participação feminina em tarefas “não-rotineiras”, isto é, aquelas relacionadas à elevado grau de especialização profissional, reduziu as diferenças salariais em favor das mulheres entre 2002 e 2004 no país e que, a medida em que as tarefas profissionais mais especializadas continuem gerando retornos salariais crescentes, esse processo tende a beneficiar as mulheres dada a sua maior intensidade nessa modalidade.

Na verdade, já há evidências empíricas que sugerem que diferenças decorrentes de qualificação, experiência profissional e relacionadas à atribuição de competências operacionais explicariam uma parcela insignificante dos diferenciais salariais atuais, principalmente nos grandes centros urbanos do país. Heckman et al (2014) encontram evidências de que, não somente as habilidades cognitivas do indivíduo provocam forte impacto sobre a escolaridade e rendimentos futuros, mas, também, as habilidades socioemocionais e não cognitivas tem papel fundamental na formação de suas decisões.

Outros fatores comportamentais podem ser relacionados na tentativa de identificar o sentimento das mulheres frente aos desafios no mercado de trabalho. Por exemplo, Segura (2017), ainda citando os resultados da pesquisa *Springboard*, mostra que 65% das mulheres já evitaram posições de liderança por achar que seriam incapazes de conciliar as tarefas realizadas no trabalho com as atividades domésticas. Além disso, 58% dispensaram uma promoção por achar que seria emocionalmente desgastante. Mendonça (2017), citando os resultados de pesquisa realizada em 2014 na Universidade George Washington (EUA), indica que as mulheres são duas vezes mais interrompidas em suas falas do que homens em conversas neutras e que os homens falam durante 75% do tempo em discussões do trabalho, já as mulheres falam menos ou têm menos oportunidades para falar em reuniões ou discussões no ambiente de trabalho.

Contudo, a igualdade de condições de trabalho e salários entre os sexos não parece ser algo tão proximamente possível, pelo menos não no contexto de toda a sociedade. Mas, parece ser plausível se considerado grupos sociais com características semelhantes, em que o engajamento feminino possa ser considerado um diferencial. Reside aqui, assim, o diferencial deste trabalho, qual seja, a busca de uma métrica de identificação própria que seja representativa do engajamento feminino em grupos distintos e que comprove que essa maior ligação social influencie a remuneração salarial das mulheres em comparação com a remuneração masculina. A subseção seguinte trata, especificamente, das alternativas para essa medida.

2.2.2 Capital social: Definições e estratégia de mensuração

O movimento de interação social globalizada vem se mostrando significativo para o desenvolvimento das sociedades modernas e, dessa forma, as redes de relacionamento criadas entre as pessoas ou grupos de pessoas passam a ter forte importância no desenvolvimento das atividades produtivas contemporâneas. A melhor forma de expressão dessas interconexões sociais é o que chamamos hoje de capital social. Claridge (2004) diz que capital social é um conceito antigo e que o estudo do papel das inter-relações ocorridas dentro da teia social está ligado a autores históricos como Durkheim, Simmel, Marx e Weber, mas, apenas recentemente, em meados do século XX, o termo capital social foi amplamente descrito e utilizado como forma de descrever o padrão e a intensidade das redes entre as pessoas e os valores compartilhados que surgem dessas redes.

O conceito de capital social abrange um intenso aspecto de interdisciplinaridade, na medida em que integra a sociologia, a psicologia, a antropologia, bem como a economia e combina várias ideias, incluindo as tradições culturais, a civilidade, o envolvimento cívico e a coesão social. Estudos empíricos sugerem que o capital social traz benefícios consideráveis para uma série de resultados econômicos e sociológicos (CLARIDGE, 2004).

A conceituação mais estrita e contextualização prática do capital social ganha força com os trabalhos de Coleman (1988), Bourdieu (1986), Putnam (2006) entre outros. Para Coleman (1988), os indivíduos se envolvem em interações sociais, relacionamentos e redes, enquanto persistirem benefícios mútuos. Esta lógica decorre da teoria da escolha racional, que procura explicar o comportamento humano através da racionalidade.

Existem três tipos de capital que interessam diretamente aos estudos econômicos: capital físico, humano e social. O capital físico é criado por mudanças nos materiais para formar ferramentas que facilitam a produção. O capital humano é criado por mudanças nas pessoas que agregam novas habilidades e capacidades que os tornam capazes de agir de novas maneiras. O capital social, por sua vez, é criado a partir das mudanças nas relações entre pessoas que facilitam ações individuais, em grupo ou ambas. Como as demais formas de capital, o capital social é produtivo, possibilitando a consecução de certos fins que na sua ausência não seriam passíveis de ocorrer (COLEMAN, 1988).

Para Coleman (1990), o capital social representa os recursos, reais ou potenciais, obtidos a partir dos relacionamentos existentes entre as pessoas e suas redes de engajamento. Nesse contexto, o capital social é um bem público e, portanto, depende da disposição dos membros da comunidade em evitar o *free riding*, ou seja, àquele agente oportunista não disposto a arcar com

os custos inerentes à geração do capital social. Dessa forma, normas bem estabelecidas, confiança mútua entre as pessoas envolvidas, e a possibilidade de aplicação de sanções aqueles que não respeitarem o *status quo* social no qual estão inseridos tornam-se importantes fatores para sustentar esse ativo coletivo.

A abordagem de Bourdieu (1986) estabelece o capital social como uma propriedade do indivíduo em vez do coletivo. O capital social possibilita que uma pessoa exerça influência sobre outra pessoa ou grupo de indivíduos que mobilizam recursos produtivos. Assim, a disponibilidade do capital social não seria uniformemente direcionada a todos os envolvidos, mas estaria, prioritariamente, em poder daqueles que enviem os esforços necessários para sua aquisição.

Putnam, Leonardi e Nonetti (1993) retomam o argumento central de Coleman (1990) e estabelecem características para o capital social inerentes a um bem público, na medida em que o nível de capital social estabelecido em um grupo de indivíduos pode ser expandido a nível agregado, criando externalidades positivas à toda sociedade. Conforme dito pelo próprio Putnam (2000), o conceito de capital social vem sendo desenvolvido desde o início do século XX, mas é a sua abordagem sobre a descentralização do governo italiano a partir da década de 1970 que estabelece uma sistematização e ampla divulgação do conceito e, por conseguinte, suas alternativas de identificação empírica.

Fernandes (2001) aponta que Putnam, Leonardi e Nonetti (1993), em sua pesquisa, identificam que as regiões italianas com crescimento social e econômico mais desenvolvido possuem padrões e sistemas dinâmicos de engajamento cívico, em que seus cidadãos são socialmente atuantes e imbuídos de espírito público, onde as relações políticas são igualitárias e a estrutura social está firmada na confiança e colaboração, enquanto que outras regiões da Itália padecem de uma política verticalmente estruturada, a vida social é caracterizada pela fragmentação, isolamento e uma cultura dominada pela desconfiança.

E é nesse contexto de engajamento cívico e interação social que Putnam (2000) define o capital social como um conjunto de laços e normas de confiança e reciprocidade contidas numa comunidade que facilitam a produção de capital físico e capital humano. Assim, conforme bem complementado por Nunes e Pizzi (2014), o capital social se refere a uma rede de relações que contribuem aos bens compartilhados em sociedade. As relações recíprocas, confiança mútua e as redes de parceria entre instituições democráticas e comunidade permitem fortalecer a solidariedade comunitária. Para Putnam, Leonardi e Nonetti (1993) citado por Andriani e Karyampas (2009), enquanto o capital físico se refere a objetos físicos e o capital humano refere-se às propriedades dos indivíduos, o capital social refere-se a interconexões entre os

indivíduos, na medida em que são estabelecidas redes sociais e as normas de reciprocidade e confiabilidade que delas decorrem. Nesse sentido, o capital social está intimamente relacionado a chamada “virtude cívica”. A diferença é que o capital social chama a atenção para o fato de que a virtude cívica é mais poderosa quando incorporada em uma rede de relações sociais recíprocas. Por outro lado, uma sociedade de muitos indivíduos probos, mas isolados, não é necessariamente rica em capital social.

Baseado nessas condições, Granovetter (1973) *apud* Andriani e Karyampas (2009) estabelece o conceito de “*the strength of the weak ties*” – em uma tradução literal “a força dos laços fracos” – para demonstrar que, até mesmo a interação entre indivíduos com redes de relacionamentos distintas, promove os efeitos do capital social. Por exemplo, é conveniente pressupor que um indivíduo fortemente integrado em um círculo social tenderá a interagir primeiro com outros membros que tenham características ou recursos semelhantes aos seus¹. Essas características semelhantes afetarão o tipo de recursos acumulados – informações acerca de atividades laborais, por exemplo. De forma que, dentro do mesmo círculo social, com as mesmas pessoas, as informações passíveis de troca serão semelhantes. Se os indivíduos precisarem de informações diferentes, precisarão interagir com indivíduos pertencentes a uma rede de relacionamento diferente.

Partindo dessa análise, é perceptível que os benefícios do capital social advêm de duas formas distintas, mas integradas. Os laços sociais criados dentro de uma mesma rede de relacionamento são, via de regra, mais intensos e geram benefícios a partir das relações entre seus indivíduos diretamente. Esses benefícios diretos são conhecidos como capital social de vínculo, ou *bonding*, identificando as conexões mais próximas entre indivíduos com características comuns entre si como, por exemplo, mesma família, mesmo grupo étnico, culto religioso comum, etc. De forma complementar, os laços existentes entre redes de relacionamento diferentes identificam interações mais distantes e mais fracas e levam ao que é chamado de capital social de ponte, ou *bridging*. Pessoas pertencentes a diferentes companhias e empresas, por exemplo, mas que trocam informações entre si, criam relações indiretas que podem contribuir para intensificar esse fluxo de informações, pois, através dessas pontes, um membro de um grupo ou associação pode aprender e obter conhecimento sobre outros grupos (ANDRIANI; KARYAMPAS, 2009).

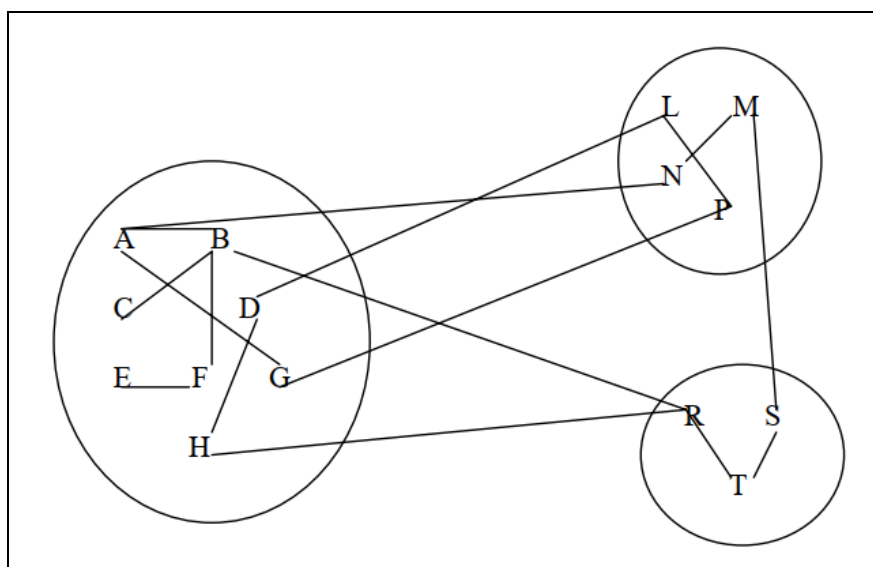
A Figura 2.1 descreve três círculos diferentes – representando, cada um, uma rede de relacionamento distinta – com membros diferentes pertencentes a cada círculo. As linhas

¹ Por exemplo, um imigrante constrói relacionamentos em um primeiro estágio com outros imigrantes que falam o mesmo idioma e vêm do mesmo país.

identificam as conexões existentes entre dois ou mais membros, que podem interagir em seu próprio círculo de relacionamentos ou fora dele. As conexões entre dois membros pertencentes ao mesmo círculo (por exemplo, CB, LP ou TS) representam conexões *bonding*, enquanto conexões entre dois ou mais círculos de relacionamento diferentes (por exemplo, RB, RH ou AN) indicam conexões do tipo *bridging*.

Lin (2001) *apud* Andriani e Karyampas (2009) também utiliza as relações expressas na Figura 2.1 para enfatizar que os recursos gerados pelo capital social podem ser obtidos através de conexões diretas e indiretas. Por exemplo, A e N estão diretamente conectados, mas M está conectado com A através de N. Supondo que M está interessado em um cargo específico e que necessita das “informações X” para obter sucesso. Então M começa a usar suas conexões e imediatamente contata N. Infelizmente, o laço direto entre M e N não possui essa informação, mas conhece A, que a possui. Assim, A representará para M um laço indireto, acessado através de N. Desse conjunto de conexões percebe-se que o capital social se estende até as redes sociais dos membros dos grupos e que, portanto, entre as duas redes de relacionamento, um elo ou laço precisa ser construído. Os laços entre diferentes círculos sociais são as pontes necessárias para que grupos diferentes acessem um mesmo recurso de capital social.

Figura 2.1 - Conexões *bridging* e *bonding* entre redes de relacionamento



Fonte: Andriani e Karyampas (2009).

Mas, como mensurar os recursos gerados pelo capital social? E os seus efeitos? Esse conceito tem caráter fortemente multifacetado e impreciso, pois os dados não estão prontamente disponíveis ou não são facilmente observáveis, como são a maioria das informações econômicas. Assim, inevitavelmente, há de se lançar mão de aproximações representativas do

capital social ou tentativas de mensuração com pesquisas de campo estruturadas (CLARIDGE, 2004).

Seguindo essa linha de raciocínio, Stone (2001) afirma que a mensuração do capital social necessita de uma base sólida para o desenvolvimento de uma estrutura para sua identificação, baseada, fundamentalmente, em três pilares: primeiro, reconhecer que o capital social é um conceito multidimensional que, por sua vez, engloba redes sociais, normas de confiança e normas de reciprocidade; segundo, é imprescindível entender que o capital social é um recurso para uma ação efetiva, e; terceiro, distinguir empiricamente entre a forma do capital social e seus resultados diretos e indiretos. Tais pilares são, nas palavras de Andriani e Karyampas (2009), imprescindíveis na tentativa de testar a capacidade do capital social de produzir resultados econômicos, sociais e políticos relevantes para os grupos envolvidos, além da possibilidade de expandi-los à toda a sociedade.

Claridge (2004), aponta que a mensuração do capital social se arrima em duas abordagens. A primeira se ampara na aplicação de questionários abordando o nível de confiança e engajamento cívico dos indivíduos em relação as suas comunidades e instituições. A segunda abordagem consiste em realizar um censo de grupos e membros de grupos em uma determinada sociedade, cuja homogeneidade social esteja presente. Já Fukuyama (2001) postulou que a mensuração do capital social se torna autorrealizável, no sentido de que, inevitavelmente, o pesquisador tende a encontrar o efeito causal que está procurando.

Várias tentativas de medição empírica do capital social incorrem em falhas, devido fundamentalmente a problemas na separação entre forma, fonte e consequências geradas pelos recursos advindos. Assim, mensurar diretamente o capital social pode ser algo de difícil execução, então, dada a assunção de sua existência e, portanto, a consequente influência que exerce nas relações sociais entre grupos e indivíduos, a sua identificação pode ocorrer a partir da constatação dos efeitos que a sua ocorrência causa nos agentes envolvidos. Essa parece ser a forma mais objetiva de identificação dos efeitos provocados pelos recursos gerados a partir do estoque de capital social adquirido (COLLIER, 2002; CLARIDGE, 2004).

Essa será, portanto, a abordagem tratada neste trabalho. Não aquela relacionada à mensuração dos recursos do capital social, mas, indubitavelmente, partindo da suposição de sua existência intrínseca nas relações sociais existentes entre grupos e indivíduos, as consequências de sua influência serão a tônica a ser compreendida. E, mais especificamente, suas consequências diretamente relacionadas as questões da composição dos rendimentos e das diferenças salariais entre os sexos daí surgidas. Pois, conforme exposto por Kilby (2002), o estudo do capital social relacionado às diferenças de sexo ainda é insignificante, pois as

dimensões étnicas e de gênero no âmbito dos recursos sociais ainda permanecem pouco reconhecidas empiricamente. A expectativa, pois sim, é que o capital social, através de suas redes de laços e confiança comunitária, reduza as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres, precipuamente, se considerarmos o desenvolvimento e o aumento da influência feminina em todos os tecidos sociais a partir da segunda metade do século XX.

Por outro lado, Silvey e Elmhirst (2003) apontam que o capital social que existe dentro de um contexto mais amplo de desigualdade de gênero pode amplificar as desvantagens femininas, pois, como as mulheres continuam excluídas das redes de confiança mais importantes, os homens acabariam aproveitando uma maior gama dos benefícios gerados pelo capital social. Essa é, por assim dizer, uma hipótese adicional a ser considerada.

2.3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Esse estudo se propõe identificar variáveis empíricas representativas para o capital social ao nível do indivíduo, verificando a influência de tais medidas sobre a composição dos salários das mulheres e a consequente diferença salarial por sexo em diferentes extratos salariais. A hipótese fundamental aqui defendida reside no fato de que o capital social reduz as diferenças salariais de gênero, além de ser fator relevante para a melhoria na composição dos salários das mulheres em diferentes faixas de renda do trabalho.

Nesse interim, o trabalho lança mão de diferentes estratégias metodológicas e desenhos econométricos, não necessariamente concorrentes entre si, com o objetivo único de testar a hipótese básica formulada. Os modelos utilizados levam em consideração a decomposição dos efeitos do capital social por sexo, assim como a desagregação por grupo de sexo. Também considera possíveis efeitos gerados pela endogeneidade entre as variáveis da especificação, além de reproduzir as estimativas para a população, via expansão da amostra, a fim de verificar a persistência, ou não, dos resultados para a população.

A ideia, *per si*, é verificar se para diferentes desenhos e possibilidades de problemas empíricos, os resultados se mostram persistentes e, em caso de divergências nas estimativas, identificar as razões dessa ocorrência, tanto na média quanto nas estimativas desagregadas por *quantis*.

2.3.1 Especificação dos modelos empíricos e métodos de estimação

A estimativa para as diferenças salariais é fundamenta na Teoria do Capital Humano, a qual parte da premissa de que esse tipo de capital é fruto de investimento e de decisões racionais que envolvem a comparação de taxas de retorno e de juros como qualquer outro investimento (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962). Mincer (1974) ampliou os estudos sobre a influência do capital humano para a composição salarial dos indivíduos e desenvolveu uma abordagem em que é possível estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. A *equação de salários minceriana* pode ser representada formalmente, conforme descrito por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (2.1)$$

Em que $\ln w$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos, relacionadas, inclusive, ao seu capital humano, além de características de controle e ε é o termo de erro estocástico. A identificação das diferenças salariais entre homens e mulheres considera que a educação e a experiência profissional são fatores essenciais para a sua mensuração, pois o indivíduo se dedica a educação no início de sua vida profissional, quando seu estoque de capital humano é baixo e, à medida que adquire experiência, seu estoque de capital humano se eleva, passando a combinar o processo de aprendizado com suas tarefas profissionais (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015; MORAIS FILHO, 2011).

O primeiro modelo utilizado é a regressão linear via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), a fim de estabelecer os parâmetros iniciais da análise e comparação com os demais métodos aplicados. De acordo com Gujarati e Porter (2006), de maneira geral o modelo de regressão linear múltipla com p variáveis explicativas é definido por:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_p x_{ip} + \varepsilon_i \quad (2.2)$$

Para $i=1, \dots, n$. Dado que modelos com utilização de microdados são, essencialmente, heterocedásticos, tornando os desvios-padrão estimados viesados, utilizou-se para a estimação da matriz de variância e covariância dos resíduos, desvios-padrão robustos à heterocedasticidade, conforme White (1980).

Contudo, a utilização de MQO não permite dizer qual a parcela da diferença dos rendimentos se deve a características individuais presentes entre homens e mulheres. Assim, se faz necessária uma metodologia que identifique os componentes dos movimentos dos diferenciais ao longo da curva de rendimento. O método de decomposição de diferenciais por meio de uma análise contrafactual foi proposto por Oaxaca (1973) e desenvolvido por Blinder (1973), ficando conhecido na literatura como Método de Oaxaca-Blinder de decomposição de rendimentos.

Conforme Mattei e Baço (2016), esse método de decomposição divide o diferencial de salários entre dois grupos, sendo uma parte explicada pelas características de produtividade relacionadas ao capital humano e outra parte residual, não explicada pelas diferenças de produtividade. A parte não explicada é comumente utilizada como uma medida de discriminação, mas também se refere às diferenças de elementos não observados pela estimação. A partir de (2.1) e (2.2), portanto, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres pode ser determinada como sendo a diferença entre as equações estimadas por sexo, de forma que:

$$\Delta w = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = \bar{X}_m' \hat{\beta}_m - \bar{X}_f' \hat{\beta}_f \quad (2.3)$$

Em que m se refere as características dos homens e f faz referência as características femininas. Multiplicando, rearranjando e isolando os termos de (2.3), obtém-se:

$$\Delta w = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f + \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (2.4)$$

A equação (2.4) é a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. O termo $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f$ representa a diferença nos rendimentos devido as diferenças na dotação dos atributos produtivos, ou seja, é a parte do diferencial salarial explicada pela decomposição visto que trata-se de uma medida da mudança esperada nos rendimento do grupo em “desvantagem” salarial caso este possuísse características similares ao grupo em “vantagem”. Por outro lado, o termo $\bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ consiste na parte que não pode ser explicada pelos atributos característicos dos indivíduos e que, geralmente, é interpretada na literatura como uma parcela de discriminação. A terceira parte de (2.4) mede o efeito da interação entre a diferença nas dotações e nos coeficientes (MORAIS FILHO, 2011).

Com a decomposição definida por (2.4) é possível identificar a parcela do *gap* salarial que é explicado pelas diferenças nos atributos produtivos e a outra parcela que não é relacionada à produtividade dos trabalhadores.

Entretanto, a estimação de coeficientes pela média obtida na decomposição de Oaxaca-Blinder pode esconder características importantes do comportamento dos salários dos indivíduos. Santos e Hermeto (2019) apontam que o efeito das externalidades do capital humano sobre o prêmio salarial pode não ocorrer de forma homogênea entre trabalhadores de diferentes pontos da curva de rendimentos. Dessa forma, a regressão por *quantis* surge como alternativa para a estimação dos retornos educacionais ao longo da curva de distribuição dos salários, com a característica adicional de produzir estimativas mais robustas com relação a valores extremos se comparadas aquelas obtidas em regressões à média.

Desenvolvida por Koenker e Basset (1978), a técnica de regressão quantílica vem sendo amplamente utilizada para os mais diversos exercícios empíricos de identificação de hiatos salariais ao longo dos anos. Todavia, a extensão do método tradicional de decomposição da média para regressões quantílicas se mostra ineficaz em *quantis* incondicionais pois inviabiliza a aplicação direta do método de Oaxaca-Blinder por ferir a Lei das Expectativas Iteradas. Santos e Hermeto (2019) indicam que o método de decomposição para além da média que mais se aproxima dos objetivos da metodologia original de Oaxaca-Blinder é o desenvolvido por Firpo, Fortin e Lemieux (2009) e aplicado em Firpo, Fortin e Lemieux (2011) e permite a realização de uma decomposição detalhada, computando o efeito individual de cada covariada na distribuição incondicional.

O método é baseado na abordagem da função de influência recentrada (*recentered influence function*, ou simplesmente *RIF*). A função de influência (*influence function*, ou *IF* da sigla em inglês) de uma determinada estatística $\nu(F_Y)$ representa a influência de uma observação individual sobre aquela distribuição e é um método bastante empregado para estimativas robustas, podendo ser empregado sempre que a função de influência for definida para a estatística de interesse. Conforme definido por Firpo, Fortin e Lemieux (2009) e melhor formalizada por Silva e França (2016), a função de influência recentrada é dada por:

$$RIF(y, F_Y) = \nu(F_Y) + IF(y, F_Y) \quad (2.5)$$

Tal que o valor esperado da $RIF(y, F_Y)$ é:

$$E[RIF(y, F_Y)] = \int RIF(y, F_Y) dF_Y(y) = \nu(F_Y) \quad (2.6)$$

A equação (2.6) indica que qualquer estatística de interesse $\nu(F_Y)$ pode ser expressa em termos de um valor esperado. Considerando que a variável Y é observada na presença de um conjunto de covariada arranjadas em um vetor X , pode-se assumir que Y e X são conjuntamente distribuídas de acordo com $F_{Y,X}(y, x)$ e que a função de distribuição de Y condicionada em X é dada por $F_{Y|X}(y | X = x)$. Portanto, a função de distribuição incondicional (marginal) de Y pode ser escrita como:

$$F_Y(y) = \int F_{Y|X}(y | X = x) dF_X(x) \quad (2.7)$$

Em que $F_X(x)$ é a função de distribuição acumulada (FDA) marginal de X . Empregando a lei de expectativas iteradas para expressar $\nu(F_Y)$ em termos da expectativa condicional da $RIF(y; \nu, F_Y)$ dado X , obtém-se o seguinte resultado:

$$\nu(F_Y) = \int RIF(y, F_Y) dF_Y(y) = \int E[RIF(y, F_Y) | X = x] dF_X(x) \quad (2.8)$$

Segundo Silva e França (2016), a expressão (2.8) apresenta uma propriedade essencial na abordagem de *quantis* incondicionais, provendo uma forma simples de escrever qualquer funcional $\nu(F_Y)$ em termos do valor esperado da $RIF(y, F_Y)$. Mostra, também, que o impacto de variações em uma das variáveis de X sobre $\nu(F_Y)$ pode ser calculado integrando $E[RIF(y, F_Y) | X = x]$, o que na prática pode ser obtido utilizando técnicas de regressão. Supondo que a distribuição condicional de Y dado X permanece inalterada e supondo pequenas mudanças na distribuição de X , pode-se definir $\alpha(\nu)$ como um vetor de efeitos parciais em $\nu(F_Y)$, dados por deslocamentos individuais de cada coordenada de X . Firpo, Fortin e Lemieux (2009) *apud* Silva e França (2016) demonstram que esse efeito parcial de uma variação marginal na FDA de X sobre $\nu(F_Y)$ pode ser obtido por:

$$\alpha(\nu) = \int \frac{dE[RIF(y, \nu) | X = x]}{dx} dF_X(x) \quad (2.9)$$

Assim, da expressão (2.9) se percebe que os efeitos parciais podem ser obtidos regredindo o valor esperado de $RIF(y, \nu)$, sobre o vetor X . Em suma, a regressão RIF propõe a linearização da distribuição marginal das variáveis, tornando possível atender à Lei das Expectativas Iteradas e realizar a decomposição salarial seguindo a mesma lógica do método de Oaxaca-Blinder.

A principal vantagem das regressões RIF é que elas podem ser facilmente usadas para analisar fatores que afetam as diferenças devido a pequenas alterações nas características de distribuição. Muitas vezes, no entanto, há interesse em analisar o impacto de uma grande mudança na distribuição das características. Especificamente, comparando e decompondo as lacunas nas estatísticas distributivas entre dois grupos, levando em consideração quaisquer diferenças lineares e não lineares na distribuição conjunta entre esses grupos. As regressões RIF não serão apropriadas para analisar o impacto dessa mudança, e é necessária uma estratégia diferente.

Firpo, Fortin e Lemieux (2018) descrevem o uso de regressões RIF em combinação com uma estratégia ponderada expressa em DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) como uma metodologia viável para decompor diferenças nas estatísticas de distribuição além da média. Esse método é chamado de *Decomposição RIF*. Essa metodologia possui três grandes vantagens: a simplicidade de sua implementação, a possibilidade de obter contribuições detalhadas de covariáveis individuais na decomposição agregada e a possibilidade de expandir a análise para qualquer estatística para a qual uma RIF possa ser definida. Além disso, conforme exposto em Rios-Avila (2020), sob as premissas de independência condicional e suporte sobreposto, o efeito da estrutura agregada pode ser identificado e interpretado como um efeito de tratamento.

De acordo com Rios-Avila (2020), dado que exista uma função de distribuição conjunta que descreva todos os relacionamentos entre a variável dependente Y , as características exógenas X e a variável categórica T que identifica a associação ao grupo da população $(f_{Y,X,T})$, a distribuição cumulativa de Y dado T pode ser escrita como:

$$F_{Y|T=k} = \int F_{Y|X,T=k} dF_{X|T=k} \quad (2.10)$$

Dessa forma, para analisar as diferenças entre dois grupos, a distribuição condicional cumulativa de Y pode ser usada para calcular a diferença na estatística distributiva ν :

$$\begin{aligned}\Delta\nu &= \nu_1 - \nu_0 = \nu(F_{Y|T=1}) - \nu(F_{Y|T=0}) \\ \Delta\nu &= \nu\left(\int F_{Y|X,T=1} dF_{X|T=1}\right) - \nu\left(\int F_{Y|X,T=0} dF_{X|T=0}\right)\end{aligned}\quad (2.11)$$

Onde $T = 0, 1$ são os grupos de análise. A equação (2.11) mostra que as diferenças nas estatísticas de interesse $\Delta\nu$ surgirão devido a diferenças na distribuição de X ($dF_{X|T=1} \neq dF_{X|T=0}$) ou devido a diferenças nas relações entre Y e X ($dF_{Y|X,T=1} \neq dF_{Y|X,T=0}$). Quando considerado a Decomposição de Oaxaca-Blinder padrão, isso equivale a comparar diferenças nas características médias e diferenças nos coeficientes.

Para identificar quão importantes são as diferenças nas características (efeito de composição) e as diferenças nos coeficientes (efeito da estrutura salarial) para explicar a diferença geral na estatística distributiva ν , é necessário criar um cenário contrafactual. Como mostra Rios-Avila (2020), a estatística contrafactual ν_c pode ser definida da seguinte maneira:

$$\nu_c = \nu(F_Y^c) = \nu\left(\int F_{Y|X,T=0} dF_{X|T=1}\right) \quad (2.12)$$

Usando esse contrafactual, a diferença na estatística de distribuição ν pode ser desagregada em dois componentes:

$$\begin{aligned}\Delta\nu &= \Delta\nu_s + \Delta\nu_x \\ \Delta\nu &= \nu_1 - \nu_c + \nu_c - \nu_0\end{aligned}\quad (2.13)$$

Em que $\Delta\nu_x$ reflete a diferença atribuída às diferenças nas características e $\Delta\nu_s$ corresponde as diferenças atribuídas às relações entre Y e X (efeito da estrutura). Dessa forma, regressões *RIF* distintas podem ser estimadas para cada grupo, para que a estatística contrafactual possa ser identificada da seguinte forma:

$$\begin{aligned}\nu_1 &= E\left[RIF\left\{y, \nu(F_{Y|T=1})\right\}\right] = \bar{X}'\hat{\beta}^1 \\ \nu_0 &= E\left[RIF\left\{y, \nu(F_{Y|T=0})\right\}\right] = \bar{X}'\hat{\beta}^0 \\ \nu_c &= \bar{X}'\hat{\beta}^0\end{aligned}\quad (2.14)$$

A expressão (2.14) corresponde a Decomposição de Oaxaca-Blinder padrão onde $\Delta v_x = (\bar{X}^1 - \bar{X}^0)' \beta^0$ e $\Delta v_s = \bar{X}^1' (\hat{\beta}^1 - \hat{\beta}^0)$.

É necessário considerar, também, a dubiedade existente no fato de que as diferenças salariais podem ser menores devido ao capital social, como também um salário maior das mulheres (diferença salarial menor) induz ao resultado de melhoria salarial obtido com o uso do capital social. Ou seja, existe a possibilidade de o capital social ser correlacionado com o termo de erro da equação de salários.

Nesta situação, dada uma possível relação de simultaneidade existente entre o capital social e os salários dos indivíduos, surge a possibilidade de existência de endogeneidade entre as variáveis escolhidas para representação da relação entre o capital social e a composição dos salários. Assim, dada a possibilidade de presença de endogeneidade na especificação, as estimações são realizadas utilizando o método de regressão por variáveis instrumentais (IV, da sigla em inglês) visando o controle de prováveis efeitos não observáveis.

De acordo com Wooldridge (2016), para obter estimadores consistentes dos β 's em (2.1) quando for imperativa a correção dos efeitos da endogeneidade é necessário definir uma nova variável z que seja observável e que satisfaça as seguintes condições: a) z não seja correlacionada com ε e; b) z seja correlacionada com x de interesse. Formalmente:

$$Cov(z, \varepsilon) = 0 \quad (2.15)$$

$$Cov(z, x) \neq 0 \quad (2.16)$$

Satisfeita as condições definidas por (2.15) e (2.16) a variável z é uma variável instrumental de x , ou simplesmente um instrumento para x .

2.3.2 Base de dados e tratamentos das variáveis

O banco de dados utilizado nesse estudo é a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada no ano de 2013 em parceria formada pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e o IBGE. A justificativa para a utilização da PNS reside no fato de que além de produzir dados em âmbito nacional sobre a situação da saúde, a pesquisa se propôs a levantar informações acerca dos estilos de vida da população brasileira. O questionário aplicado apresenta informações sobre aspectos da vida do indivíduo com a família, amigos e algumas atividades em grupo, além de identificar a frequência na qual o indivíduo participa das atividades relacionadas.

A PNS aborda o acesso e a avaliação da assistência médica sob a perspectiva do usuário, ao mesmo tempo que inclui os módulos de acesso e utilização de serviços, de cobertura de plano de saúde e o suplemento Saúde da PNAD. Incluindo um aprimoramento em relação às doenças crônicas, fornecendo informações sobre a continuidade do cuidado e os determinantes sociais do processo saúde/doença. Também aborda condições de risco social e demográfico e capacidade de resposta do sistema de saúde frente às necessidades de saúde da população socialmente desfavorecida (IBGE, 2020d).

A PNS é composta por três questionários. Dois são respondidas por um residente do domicílio e observam questões sobre as características particulares daquele domicílio, bem como da situação socioeconômica e de saúde de todos os residentes. Um terceiro questionário individual é obrigatoriamente respondido por um residente que tenha idade igual ou superior a 18 anos selecionado dentre os adultos residentes no domicílio e contempla informações acerca de morbidade e estilos de vida dos residentes naquele domicílio (IBGE, 2020d).

A amostra total da PNS corresponde a 205.546 indivíduos. Contudo, quando utilizado apenas o plano amostral de moradores de 18 anos ou mais selecionados, os quais responderam os módulos extras do questionário, a base de dados é reduzida para 64.653 indivíduos. Por fim, para evitar problemas com viés de seletividade em relação aqueles indivíduos que não possuem rendimento, são excluídos todos os indivíduos que informaram não ter renda monetária do trabalho na pesquisa, além daqueles que não tenham respondido a informação sobre jornada de trabalho semanal, levando a base de dados a 38.398 pessoas.

As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Shultz (1961), Becker (1962), Oaxaca (1973), Blinder (1973), Mincer (1974), Freitas (2008), Firpo, Fortin e Lemieux (2009), Moraes Filho (2011), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Moura (2017), Correia e Monte (2017), Brasil e Bittencourt (2017), Santos e Hermeto (2019) e Cruz e Irffi (2019).

A variável dependente é o logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas (*log_sal_hora*). A fim de reduzir significativamente o desvio-padrão da *proxy* de rendimento, o salário por hora trabalhada considera como valor mínimo o equivalente a remuneração por hora relacionada ao salário mínimo do ano de 2013 (ano de realização da pesquisa) e é limitado a R\$ 150, correspondendo a, aproximadamente, 99% da amostra. Considerando o escopo desse trabalho, o qual parte da suposição de que os laços de relacionamento entre os indivíduos reduzem as diferenças salariais entre homens e mulheres, foi definida como variável de interesse a existência de rede de relacionamento (amigos) por parte do indivíduo, denominada de *capital_social*. Também são definidas duas variáveis para fins de utilização nas estimações via regressões por variáveis instrumentais, *cs_esp* e *cs_relig*, definidas conforme Quadro 2.1.

O pressuposto básico para os instrumentos utilizados parte do princípio de que a rede de relacionamentos dos indivíduos inclui o círculo de amizades das atividades esportivas, culturais e de culto religioso. Contudo, esses “amigos” não influenciam diretamente nos rendimentos do trabalho.

As variáveis explicativas, por sua vez, são divididas em três grupos. O grupo 1 identifica as variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo, bem como características pessoais, civis e familiares. O grupo 2 reúne as variáveis relacionadas a ocorrência de diagnóstico de doenças, à violência sofrida e à aquisição de seguro privado de saúde. Tais variáveis visam identificar o risco à saúde dos indivíduos e sua influência na composição dos rendimentos. O grupo 3 inclui um conjunto de *dummies* que identificam a macrorregião do país na qual o indivíduo reside, sendo a região Sudeste a variável base. A intenção é tentar captar algum efeito regional sobre a composição dos salários e sua consequente diferença por sexo. O Quadro 2.1 descreve as variáveis selecionadas.

Quadro 2.1 – Descrições das variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	log_sal_hora	Logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas
interesse	capital_social	Estoque de capital social. Assume valor 1 se o indivíduo possui rede de relacionamentos e 0, caso contrário
	cs_mulher	Variável de interação. Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e possuir estoque de capital social e 0, caso contrário
instrumento	cs_esp	Frequência em atividades esportivas ou artísticas em grupo. Assume valor 1 se o indivíduo participou mais de uma vez por semana e 0, caso contrário
	cs_relig	Frequência em que compareceu a atividades da sua religião ou de outra religião. Assume valor 1 se o indivíduo participou mais de uma vez por semana e 0, caso contrário
grupo 1	idade	Idade em anos
	idade2	Idade ao quadrado
	tempo_emp	Experiência profissional
	tempo_emp2	Experiência profissional ao quadrado
	mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário

(Continua na próxima página)

Quadro 2.1 – Continuação

Tipo	Variável	Descrição
grupo 1	branco	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça branca e 0, caso contrário
	casado	Sendo igual a 1 se o indivíduo for casado e 0, caso contrário
	urbano	Assume valor 1 se o indivíduo reside na zona urbana e 0, caso contrário
	resp_dom	Assume valor 1 se o indivíduo é o responsável pelo domicílio e 0, caso contrário
	morad_dom	Quantidade de moradores residentes no domicílio
	alfabetizado	Assume valor 1 se o indivíduo for alfabetizado ou não possua ensino fundamental completo e 0, caso contrário
	fund_comp	Assume valor 1 se o indivíduo possui ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto e 0, caso contrário
	med_comp	Assume valor 1 se o indivíduo possui ensino médio completo ou ensino superior incompleto e 0, caso contrário
	sup_comp	Assume valor 1 se o indivíduo possui ensino superior completo e 0, caso contrário
grupo 2	plano_saude	Assume valor 1 se o indivíduo possui plano de saúde privado e 0, caso contrário
	doen_cancer	Assume valor 1 se o indivíduo recebeu diagnóstico de câncer e 0, caso contrário
	doen_coracao	Assume valor 1 se o indivíduo recebeu diagnóstico de doença do coração e 0, caso contrário
	doen_cronica	Assume valor 1 se o indivíduo recebeu diagnóstico de doença crônica e 0, caso contrário
	viol_conh	Assume valor 1 se o indivíduo sofreu violência por pessoa conhecida e 0, caso contrário
	viol_desconh	Assume valor 1 se o indivíduo sofreu violência por pessoa desconhecida e 0, caso contrário
grupo 3	norte	Assume valor 1 se o indivíduo é residente na região Norte e 0, caso contrário
	nordeste	Assume valor 1 se o indivíduo é residente na região Nordeste e 0, caso contrário
	sul	Assume valor 1 se o indivíduo é residente na região Sul e 0, caso contrário
	controoeste	Assume valor 1 se o indivíduo é residente na região Centro Oeste e 0, caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir do questionário-base da PNS 2013.

Empiricamente, o sinal esperado para a relação entre a variável dependente e o capital social é positivo, visto que, dada a hipótese aqui assumida, a existência de uma rede de relacionamentos reflete um estoque positivo de capital social e, portanto, em melhorias na composição salarial.

A variável relacionada à experiência profissional é limitada a 50 anos de trabalho e inclui neste corte, aproximadamente, 99,5% das observações amostrais. As variáveis *idade2* e *tempo_emprego2* são incluídas a fim de captar, respectivamente, o decréscimo na renda decorrente da redução da produtividade do trabalho e os retornos decrescentes nos rendimentos ocasionados pelo acúmulo de experiência ao longo do tempo. No grupo 1, a expectativa de sinal para as estimativas das variáveis elevadas ao quadrado, bem como aquela relacionada à quantidade de moradores do domicílio, é negativa. Para as demais, espera-se a obtenção de sinal positivo nas estimativas.

No grupo 2, a identificação das variáveis que buscam captar se o indivíduo sofreu violência se mostra importante visto que pesquisas sobre as sequelas na saúde mental e física das mulheres que sofreram violência perpetrada por parceiros sugerem a existência de sequelas em mais de 10% dos casos (CAMPBELL, 2002 *apud* CRUZ; IRFFI, 2019). Todas as estimativas para o grupo 2 possuem expectativas de sinal negativo, exceto a variável relacionada ao fato do indivíduo possuir plano de saúde, que possui expectativa de sinal positivo.

De acordo com Szwarcwald et al (2014), a PNS possui um desenho complexo de amostragem, com probabilidades desiguais de seleção dos indivíduos pesquisados. Desta forma, para a análise dos dados da PNS e posterior extrapolação dos dados amostrais para a população, é preciso utilizar os pesos amostrais dos domicílios e de todos os seus moradores, assim como do morador selecionado para responder a terceira parte do questionário, para calibrar os dados de forma a buscar a consistência das estimativas com os totais conhecidos.

Desta forma, a fim de verificar se os resultados obtidos com as estimativas a partir da amostra reverberam para a população serão estimados, a partir do plano amostral expandido, os modelos com os métodos MQO e IV, utilizando as mesmas especificações já definidas anteriormente.

2.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo central deste trabalho é pôr em teste a hipótese de que o capital social reduz as diferenças salariais entre homens e mulheres, na medida em que é fator relevante para a

melhoria na composição dos salários em geral, mas com efeito preponderante sobre os rendimentos das mulheres.

São realizadas diferentes estratégias metodológicas para testar a hipótese básica formulada. Os modelos utilizados levam em consideração a decomposição dos efeitos do capital social por sexo, assim como a desagregação por grupo de sexo, para os indivíduos maiores de 18 anos, tanto na amostragem realizada quanto na amostra expandida para a população. Os esforços econométricos não se atem apenas à busca de robustez metodológica, mas, principalmente, na tentativa de verificar a persistência do conjunto de resultados obtidos, tanto para a média quanto para *quantis*, da distribuição de rendimentos. A Tabela 2.1 apresenta as estatísticas descritivas da amostra da PNS da amostra expandida para as estimativas da população.

A análise descritiva das variáveis representativas do capital social na Tabela 2.1 para a amostra indica que 69,61% dos indivíduos tem pelo menos 1 amigo em suas redes de relacionamentos. Percebe-se, também, que 11,66% dos indivíduos participam frequentemente de atividades esportivas e artísticas e 14,62% tem frequência religiosa conforme definido no Quadro 2.1.

O salário/hora médio gira em torno de R\$ 10,39 e possui desvio-padrão de R\$ 13,86 indicando acentuada dispersão salarial. A idade média é 39 anos, enquanto que a experiência média é 8,61 anos. A idade mínima de 18 anos reflete as unidades de terceiro estágio do plano amostral da PNS. Do total da amostra aproximadamente 45,4% são mulheres; 40% se autodefinem de cor branca; 40% são casados e 85% residem na área urbana. Quanto à escolaridade, 21% se autodeclaram escolarizados, 16% possuem ensino fundamental completo; 37% possuem o ensino médio e 17% concluíram o ensino superior. A variável base de comparação para a escolaridade é definida como o conjunto de indivíduos analfabetos da amostra.

Quanto às variáveis que indicam características relacionadas à saúde, 31% possuem plano de saúde privado; 0,89%, 2,05% e 32,55% tem diagnósticos confirmados de câncer, doenças do coração e doenças crônicas, respectivamente. A violência por pessoa conhecida vitimou 2,72% dos indivíduos da amostra, sendo que, desse total, 62% são mulheres. Já a violência por pessoa desconhecida foi sofrida por 3,79% dos indivíduos da amostra, sendo a maior parte das vítimas, 55,26%, do sexo masculino.

Do total da amostra, aproximadamente 27% das pessoas residem na região Nordeste, enquanto que 22%, 13% e 14% residem nas regiões Norte, Sul e Centro Oeste, respectivamente. Os indivíduos que residem na região Sudeste formam a variável-base para comparação.

Também é evidenciado que a média de moradores por domicílio gira em torno de 3,2 pessoas e que 60% dos indivíduos da amostra se dizem responsáveis pelo domicílio.

Na Tabela 2.1 ainda é feita a extrapolação dos dados amostrais para a população e as estimativas para a média e o erro-padrão das variáveis expandidas, conforme exposto em Szwarcwald et al (2014). Comparando os dados amostrais com a expansão da amostra para a população percebem-se diferenças nas variáveis de interesse deste trabalho. O percentual de mulheres da população representa 42,49% dos indivíduos, sendo 2,93 *pp* a menos em relação à amostra. O estoque de capital social médio, independente do sexo, é de 68,61% na população, 1 *pp* a menos do que na amostra. Já o percentual das mulheres com estoque de capital social representa aproximadamente 30% na população, apresentado uma redução em relação à amostra em torno de 2 *pp*.

Tabela 2.1 – Estatísticas descritivas das variáveis

Variável	Amostra				População estimada	
	Média	DP	Mín	Máx	Média	EP
capital_social	0,6961	0,4599	0	1	0,6861	0,0045
cs_esp	0,1166	0,3209	0	1	0,1187	0,0032
cs_relig	0,1462	0,3533	0	1	0,1407	0,0033
cs_mulher	0,3201	0,4665	0	1	0,2967	0,0040
sal_hora	10,3879	13,8622	0,7179	150	10,2232	0,1405
idade	39,0038	12,2879	18	75	38,5714	0,1100
tempo_emp	8,6103	9,9333	0,0833	50	8,5560	0,0931
mulher	0,4542	0,4979	0	1	0,4249	0,0041
branco	0,4033	0,4906	0	1	0,4862	0,0048
casado	0,3955	0,890	0	1	0,4462	0,0047
urbano	0,8499	0,3572	0	1	0,8882	0,0031
resp_dom	0,6020	0,4895	0	1	0,5190	0,0048
morad_dom	3,2019	1,5672	1	16	3,5321	0,0168
analfabeto	0,0993	0,2991	0	1	0,0828	0,0024
alfabetizado	0,2068	0,4050	0	1	0,2094	0,0040
fundamental	0,1556	0,3625	0	1	0,1594	0,0035
medio	0,3687	0,4825	0	1	0,3818	0,0047
superior	0,1695	0,3742	0	1	0,1666	0,0039
plano_saude	0,3107	0,4628	0	1	0,3413	0,0048
doen_cancer	0,0089	0,0941	0	1	0,0092	0,0008
doen_coracao	0,0205	0,1419	0	1	0,0261	0,0017
doen_cronica	0,3255	0,4686	0	1	0,3642	0,0045
viol_conh	0,0272	0,1627	0	1	0,0250	0,0013
viol_desconh	0,0379	0,1909	0	1	0,0385	0,0019

(Continua na próxima página)

Tabela 2.1 – Continuação

Variável	Amostra				População estimada	
	Média	DP	Mín	Máx	Média	EP
Norte	0,2165	0,4119	0	1	0,0722	0,0012
nordeste	0,2748	0,4464	0	1	0,2404	0,0034
sul	0,1288	0,3250	0	1	0,1601	0,0027
sudeste	0,2418	0,4282	0	1	0,4463	0,0043
centrooeste	0,1381	0,3450	0	1	0,0810	0,0014

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNS 2013.

A Tabela 2.2 apresentada as estimativas robustas com MQO para a amostra. Os resultados relacionados aos modelos de 1 a 4 são aqueles que consideram uma única equação na análise com especificação distintas, enquanto que os modelos 5 e 6 apresentam os resultados para as estimações feitas para cada sexo, sendo o modelo 5 relativo aos homens e o modelo 6 às mulheres.

Tabela 2.2 – Impactos do capital social sobre os salários - Estimativas com MQO

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
mulher	- 0,2128*** (0,0075)	- 0,2132*** (0,0075)	- 0,2437*** (0,0109)	- 0,2134*** (0,0128)	- - -	- - -
capital_social	- - -	0,0461*** (0,0078)	- - -	0,0460*** (0,0104)	0,0455*** (0,0104)	0,0528*** (0,0116)
cs_mulher	- - -	- - -	0,0454*** (0,0115)	0,0003 (0,0153)	- - -	- - -
R ²	0,4035	0,4041	0,4038	0,4041	0,4140	0,3944
Obs.	35.032	35.032	35.032	35.032	18.751	16.281

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Na Tabela 2.2, considerando uma única equação, o *gap* salarial calculado sem o efeito do capital social (CS) é 21,28% (Modelo1). Quando o CS é incluído na equação (Modelo 2), o *gap* praticamente se mantém no mesmo percentual e o impacto médio do CS na variável dependente é 4,61%, para ambos os sexos. Quando o CS é mensurado pela variável interada *cs_muher* (Modelo 3), que representa o estoque de capital social das mulheres (resultado do produto entre as variáveis *mulher* e *cs_amg*) o impacto de ser mulher com estoque de capital social na variável dependente é de 4,54%, porém, o *gap* “direto” eleva-se para 24,37%.

Quando são incluídas as três variáveis de interesse na equação (Modelo 4) o *gap* se mantém praticamente o mesmo que o obtido no Modelo 1 e o impacto do CS continua positivo, na mesma magnitude e significante, porém a variável interada, apesar de expressar um efeito

positivo ínfimo, não se mostra significativa. Na estimação de equações por grupo, o CS se mostra significativo para ambos os sexos com impacto superior nos salários das mulheres, (5,28%) em relação aos dos homens (4,55%).

Neste sentido, em todas as especificações estimadas com MQO percebe-se que o capital social provoca um efeito de melhoria na composição salarial das mulheres e, conseqüentemente, na redução do hiato salarial existente. A exceção se dá apenas no Modelo 4, o qual não gerou resultados estatisticamente significantes para a variável interada, apesar do sinal ser semelhante aos demais resultados. Mesmo assim, o resultado relacionado ao impacto do capital social sobre os rendimentos é significativo e positivo para os salários médios quando considerados ambos os sexos.

Como discutido anteriormente, existe a possibilidade de o capital social ser correlacionado com o termo de erro da equação de salários. Portanto, dada a possibilidade de existência de endogeneidade entre as variáveis e considerando a necessidade de tratamento dessa endogeneidade entre as variáveis de interesse, são utilizados dois instrumentos, conforme definido no Quadro 2.1. A Tabela 2.3 resume os resultados com utilização de variáveis instrumentais. O modelo 1 considera o total de observações da amostra utilizada. Já os modelos 2 e 3 são relativos às estimativas para homens e mulheres, respectivamente. Os resultados obtidos para a variável de interesse se mostram estatisticamente significantes em todos os modelos estimados. Os testes de subidentificação e validade dos instrumentos utilizados também se mostram satisfatórios, exceto o teste de Hansen para o modelo 2, o que não invalida o resultado visto que o importante para esta análise são as comparações por grupo.

Tabela 2.3 – Impactos do capital social sobre os salários - Estimativas com IV

Especificações	capital_social	Teste de subidentificação	Teste de validade dos instrumentos	Obs.
Modelo 1 (amostra total)	2,2314*** (0,3739)	52,496 (0,0000)	3,452 (0,0632)	35.032
Modelo 2 (homens)	1,4063*** (0,3921)	26,543 (0,0000)	4,321 (0,0376)	18.751
Modelo 3 (mulheres)	1,9562*** (0,4412)	32,263 (0,0000)	0,763 (0,3824)	16.281

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas e *p-values* dos testes entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

A magnitude dos resultados difere bastante das obtidas com MQO, provavelmente devido à utilização do conjunto de instrumentos. Para os homens, a existência de capital social provoca

um aumento de 140% nos seus salários. Já para a amostra das mulheres, os resultados indicam que seus salários aumentam em, aproximadamente, 196% devido ao estoque de capital social. Nesse sentido, para as mulheres, o impacto do capital social sobre a composição dos seus salários é aproximadamente 56 *pp* a mais em relação aos homens.

Os resultados da Tabela 2.3 sugerem duas coisas distintas: a primeira é que o capital social realmente promove a melhoria na composição dos salários, independente do sexo do indivíduo, e; a segunda, que o impacto da melhoria no prêmio salarial é evidentemente superior para as mulheres.

Mensurar diretamente o capital social pode ser algo de difícil execução, então, dada a assunção de sua existência e, portanto, a consequente influência que exerce nas relações sociais entre grupos e indivíduos, a sua identificação pode ocorrer a partir da constatação dos efeitos que a sua ocorrência causa nos agentes envolvidos.

Desta forma, os efeitos do capital social na decomposição de Oaxaca-Blinder são mensurados de duas formas: direta e indiretamente. O impacto indireto consiste em estimar as diferenças salariais tendo *mulher* como variável de separação de grupos e obter os resultados para três grupos específicos: especificação padrão, especificação que considera somente aquelas pessoas que não tem capital social (*capital_social* = 0) e a especificação para aquelas pessoas que possuem estoque de capital social (*capital_social* = 1).

Por sua vez, o impacto direto do capital social sobre os salários consiste em substituir a variável de separação de grupos pela variável interada *cs_mulher*, o que significa que haverá um grupo em que estarão todas as mulheres que possuem estoque de capital social e outro grupo com os demais indivíduos. A Tabela 2.4 apresenta os resultados obtidos para essas condições de especificação com utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder (O-B).

Tabela 2.4 – Decomposição de Oaxaca-Blinder sobre os salários na média

Método de estimação (impacto indireto)	Homens	Mulheres	Dif. Salarial	Obs.
O-B padrão	1,9550*** (0,0063)	1,8493*** (0,0067)	0,1057*** (0,0092)	35.032
O-B p/ grupo s/ capital social (<i>capital_social</i> = 0)	1,8515*** (0,0102)	1,6677*** (0,0111)	0,1838*** (0,0151)	11.455
O-B p/ grupo c/ capital social (<i>capital_social</i> = 1)	2,0085*** (0,0080)	1,9314*** (0,0082)	0,0771*** (0,0114)	23.577

(Continua na próxima página)

Tabela 2.4 – Continuação

Método de estimação (impacto direto)	outros	cs_mulher	Dif. Salarial	Obs.
O-B padrão (cs_mulher)	1,8939*** (0,0056)	1,9314*** (0,0082)	– 0,0375*** (0,0099)	35.032

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

O primeiro ponto a ser observado na Tabela 2.4 é que as estimações que consideram a influência do capital social geram estimativas salariais maiores para ambos os sexos. Considerando os resultados a partir do impacto indireto do capital social, é perceptível que a existência de estoque de capital social por parte das mulheres produz um efeito de melhoria na composição salarial feminina, reduzindo a diferença salarial a aproximadamente 40% do valor em relação àquelas mulheres que não possuem tal condição. A variável interada produz uma diferença salarial em favor das mulheres de 0,0375. Os resultados apontam que há um claro impacto positivo do estoque de capital social para as mulheres que o possuem, visto que seu acúmulo melhora a composição salarial das mulheres via impacto indireto e inverte o sentido do hiato salarial em desfavor dos homens, quando medido via impacto direto. Esses resultados sugerem que o acúmulo de estoque de capital social por parte das mulheres possibilita melhor composição salarial em relação tanto aos homens em geral quanto aquelas mulheres que não o possuem.

A Tabela 2.5 resume os resultados das estimativas no método baseado na abordagem da função de influência recentrada². Os resultados relacionados aos modelos de 1 a 3 são aqueles que consideram especificações distintas e uma única equação na análise, enquanto que os modelos 4 e 5 apresentam os resultados de mensuração do capital social para as estimações feitas por grupo de sexo. As estimativas foram realizadas para cada *quantil* pontual, considerando o intervalo *interquartil* de 0,10.

O modelo 1 exposto na Tabela 2.5 apresenta os resultados para o hiato salarial entre homens e mulheres para os *quantis* selecionados ao longo da distribuição de salários, mostrando que menores diferenças salariais ocorrem entre os *quantis* 20º e 30º. A medida que os salários crescem acima do 40º quantil, as diferenças de rendimentos se elevam e ficam sempre superiores a 20%, em desfavor das mulheres.

² O Apêndice A traz as estimativas com quantis incondicionais para a população estimada. Quando da elaboração da versão inicial do presente trabalho não havia procedimentos computacionais “empacotados” para as simulações requeridas. O trabalho de Rios-Avila (2020) trouxe as rotinas necessárias.

As estimativas das variáveis de interesse para o modelo 2 mantêm aproximadamente os mesmos valores para os hiatos salariais vistos no modelo 1 e incluem a medida do impacto do capital social na distribuição dos salários. Os resultados mostram que o capital social provoca um efeito positivo na composição dos salários da amostra entre 2,36% e 7,89% ao longo da distribuição dos rendimentos, sendo que a predominância dos maiores efeitos ocorre acima do 40º *quantil*.

Nos resultados do modelo 3 pode-se perceber que o *gap* é consideravelmente maior que nos modelos anteriores para a distribuição de salários abaixo da mediana, chegando a ser superior a 30% em favor dos homens no 10º *quantil*. Todavia o resultado mais interessante para essa especificação diz respeito à comparação dos resultados para as variáveis *capital_social* e *cs_mulher*. Até o 40º *quantil* não há efeito significativo do capital social se considerados ambos os sexos, mas, por outro lado, esse impacto é significativo e positivo para a composição salarial das mulheres, chegando a ter impacto de até 11,58% sobre os acréscimos de rendimentos na faixa dos menores salários, perdendo significância após o 40º *quantil* da distribuição de salários.

Quando considerada a distribuição acima do 70º *quantil* para o modelo 3, há um claro efeito do capital social na composição de rendimentos dos homens em detrimento dos salários femininos, visto que, enquanto o *capital_social* aumenta, o *cs_mulher* mostra uma reversão dos efeitos do capital social sobre os rendimentos femininos. Tais resultados sugerem que a influência do capital social para a melhoria da composição salariais das mulheres ocorre na parte inferior da distribuição de rendimentos e vai perdendo significância quando a distribuição salarial se aproxima de sua mediana.

Ainda na Tabela 2.5 os modelos 4 e 5 apresentam um resumo das estimativas considerando as equações por sexo. No modelo 4, os resultados sugerem a inexistência de efeito do capital social sobre os salários dos homens para as faixas abaixo do 40º *quantil* e um impacto positivo e crescente a partir desse ponto da distribuição de rendimentos. Já para as mulheres, todas as estimativas se mostram significativas a 5%, com predominância de efeitos superiores aos dos homens até a mediana, corroborando, assim, a hipótese de que o capital social promove melhorias salariais médias sobre os salários femininos com impacto superior aquelas provocadas aos salários masculinos, predominantemente até o *quantil* relativo a mediana da distribuição de salários.

Tabela 2.5 – Decomposição quantílica incondicional dos salários para diferentes especificações

quantil	Modelo 1		Modelo 2			Modelo 3				Modelo 4		Modelo 5	
	mulher	R ²	mulher	cap_social	R ²	mulher	cap_social	cs_mulher	R ²	cap_social (homem)	R ²	cap_social (mulher)	R ²
0,10	-0,2460*** (0,0165)	0,1284	-0,2463*** (0,0165)	0,0323* (0,0181)	0,1291	-0,3244*** (0,0312)	-0,0197 (0,0229)	0,1158*** (0,0360)	0,1294	0,0207 (0,0183)	0,1454	0,0608** (0,0294)	0,1265
0,20	-0,1154*** (0,0071)	0,1759	-0,1156*** (0,0071)	0,0255*** (0,0076)	0,1762	-0,1452*** (0,0130)	0,0058 (0,0098)	0,0439*** (0,0151)	0,1764	0,0139 (0,0105)	0,1957	0,0342*** (0,0106)	0,1620
0,30	-0,1543*** (0,0068)	0,2175	-0,1545*** (0,0068)	0,0236*** (0,0072)	0,2177	-0,1900*** (0,0122)	-0,0001 (0,0093)	0,0526*** (0,0143)	0,2181	0,0219* (0,0114)	0,2314	0,0326*** (0,0095)	0,1804
0,40	-0,2067*** (0,0085)	0,2419	-0,2070*** (0,0085)	0,0394*** (0,0090)	0,2424	-0,2448*** (0,0151)	0,0143 (0,0117)	0,0560*** (0,0178)	0,2426	0,0313** (0,0127)	0,2584	0,0463*** (0,0121)	0,2217
0,50	-0,2336*** (0,0090)	0,2624	-0,2340*** (0,0090)	0,0442*** (0,0096)	0,2629	-0,2513*** (0,0159)	0,0326** (0,0127)	0,0257 (0,0188)	0,2629	0,0512*** (0,0125)	0,2722	0,0553*** (0,0137)	0,2613
0,60	-0,2103*** (0,0098)	0,2843	-0,2108*** (0,0098)	0,0566*** (0,0103)	0,2854	-0,2017*** (0,0169)	0,0626*** (0,0139)	-0,0135 (0,0201)	0,2854	0,0682*** (0,0136)	0,2839	0,0618*** (0,0171)	0,2996
0,70	-0,2383*** (0,0127)	0,3084	-0,2388*** (0,0127)	0,0581*** (0,0132)	0,3088	-0,2011*** (0,0214)	0,0832*** (0,0180)	-0,0558** (0,0257)	0,3089	0,0740*** (0,0171)	0,3063	0,0560*** (0,0192)	0,3222
0,80	-0,2720*** (0,0171)	0,3000	-0,2726*** (0,0171)	0,0789*** (0,0172)	0,3003	-0,1871*** (0,0275)	0,1358*** (0,0236)	-0,1267*** (0,0339)	0,3006	0,0991*** (0,0221)	0,3137	0,0468** (0,0218)	0,3037
0,90	-0,2716*** (0,0211)	0,2207	-0,2721*** (0,0210)	0,0586*** (0,0201)	0,2209	-0,1877*** (0,0313)	0,1147*** (0,0281)	-0,1250*** (0,0400)	0,2211	0,0747*** (0,0281)	0,2595	0,0669** (0,0269)	0,2014
Obs.	35.032		35.032			35.032				18.751		16.281	

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Partindo das definições dos impactos direto e indireto anteriores, os resultados da implementação da Decomposição *RIF* por intermédio do Método de Oaxaca-Blinder são expostos na Tabela 2.6. As estimativas também foram realizadas para cada *quantil* pontual, considerando o intervalo *interquartil* de 0,10.

A primeira observação interessante que pode ser feita a partir dos resultados para os efeitos indiretos na Tabela 2.6 é que os salários do grupo que possui estoque positivo de capital social são maiores em relação àqueles que não o possuem, independente do sexo. Resultados que se repetem quando esse mesmo grupo é comparado com a amostra que não diferencia os indivíduos pelo estoque de capital social, evidenciando, *per si*, o efeito positivo do capital social na composição salarial dos indivíduos.

Quando comparados os grupos com e sem estoque de capital social, se percebe claramente que as diferenças salariais, apesar de persistirem, ocorrem em valores significativamente menores. Enquanto o hiato salarial para o grupo que não possui estoque de capital social ocorre no intervalo entre 0,0699 e 0,2356, para o grupo que possui estoque de capital social esse intervalo ocorre entre 0,0389 e 0,1132, ao longo da distribuição de rendimentos, não existindo diferença significativa para o 10º *quantil* e mediana.

O último grupo de resultados da Tabela 2.6 apresenta as estimativas para o impacto direto do capital social sobre os salários, onde a variável de separação de grupos passa a representar, como anteriormente, todas as mulheres que possuem estoque de capital social, enquanto que no grupo adverso estão os demais indivíduos da amostra.

A obtenção dos salários com utilização da variável interada ao longo da distribuição de rendimentos resulta em estimativas maiores para as mulheres em quase todos os quantis sugeridos para análise. Nos *quantis* 30º, 40º e 50º os hiatos salariais não se mostraram significativos estatisticamente, o que indica que não há diferenças salariais significativas nesses pontos da distribuição dos salários. A influência do capital social na composição salarial feminina e a consequente redução do *gap* salarial por sexo parece ocorrer, em grande parte, próximo das caudas da distribuição de probabilidades dos rendimentos.

Tabela 2.6 – Comparação dos efeitos do capital social sobre os diferenciais de salários com decomposição quantílica incondicional

Quantil	Efeitos Indiretos						Efeitos Diretos					
	OB-RIF padrão			OB-RIF p/ grupo de indiv. sem CS (capital_social = 0)			OB-RIF p/ grupo de indiv. com CS (capital_social = 1)			OB-RIF p/ grupo de mulheres com CS		
	Homem	Mulher	Dif. Sal.	Homem	Mulher	Dif. Sal.	Homem	Mulher	Dif. Sal.	outros	cs_mulher	Dif. Sal.
0,10	1,0600*** (0,0086)	0,9601*** (0,0122)	0,0999*** (0,0149)	0,9661*** (0,0171)	0,7768*** (0,0224)	0,1894*** (0,0282)	1,0796*** (0,0108)	1,0677*** (0,0111)	0,0119 (0,0154)	0,9673*** (0,0101)	1,0684*** (0,0121)	- 0,1011*** (0,0157)
0,20	1,3065*** (0,0055)	1,2793*** (0,0051)	0,0272*** (0,0075)	1,2738*** (0,0092)	1,1882*** (0,0102)	0,0856*** (0,0138)	1,3538*** (0,0069)	1,3149*** (0,0062)	0,0389*** (0,0092)	1,2834*** (0,0046)	1,3149*** (0,0058)	- 0,0314*** (0,0074)
0,30	1,4730*** (0,0059)	1,4260*** (0,0048)	0,0470*** (0,0076)	1,4058*** (0,0094)	1,3359*** (0,0081)	0,0699*** (0,0124)	1,5181*** (0,0078)	1,4200*** (0,0065)	0,0981*** (0,0102)	1,4082*** (0,0046)	1,4200*** (0,0062)	- 0,0118 (0,0077)
0,40	1,6584*** (0,0067)	1,5509*** (0,0058)	0,1075*** (0,0089)	1,5835*** (0,0104)	1,4060*** (0,0085)	0,1775*** (0,0135)	1,7047*** (0,0086)	1,5915*** (0,0077)	0,1132*** (0,0115)	1,5767*** (0,0057)	1,5915*** (0,0078)	- 0,0148 (0,0096)
0,50	1,8481*** (0,0068)	1,6874*** (0,0070)	0,1607*** (0,0098)	1,7783*** (0,0107)	1,5727*** (0,0099)	0,2056*** (0,0146)	1,8932*** (0,0088)	1,7889*** (0,0091)	0,1043 (0,0127)	1,7958*** (0,0060)	1,7888*** (0,0091)	0,0070 (0,0109)
0,60	2,0438*** (0,0075)	1,9235*** (0,0089)	0,1203*** (0,0117)	1,9490*** (0,0115)	1,7157*** (0,0127)	0,2333*** (0,0171)	2,0781*** (0,0096)	2,0043*** (0,0109)	0,0739*** (0,0145)	1,9576*** (0,0065)	2,0043*** (0,0108)	- 0,0467*** (0,0126)
0,70	2,2783*** (0,0095)	2,1696*** (0,0105)	0,1087*** (0,0142)	2,1472*** (0,0142)	1,9584*** (0,0161)	0,1888*** (0,0215)	2,3463*** (0,0124)	2,2498*** (0,0133)	0,0965*** (0,0182)	2,2094*** (0,0084)	2,2499*** (0,0136)	- 0,0405** (0,0160)
0,80	2,6387*** (0,0125)	2,4583*** (0,0127)	0,1804*** (0,0178)	2,4858*** (0,0184)	2,2502*** (0,0212)	0,2356*** (0,0280)	2,7145*** (0,0154)	2,6649*** (0,0174)	0,0496** (0,0233)	2,5416*** (0,0108)	2,6661*** (0,0180)	- 0,1244*** (0,0210)
0,90	3,2118*** (0,0161)	3,0394*** (0,0152)	0,1724*** (0,0221)	2,9650*** (0,0289)	2,7616*** (0,0288)	0,2034*** (0,0408)	3,2694*** (0,0188)	3,1924*** (0,0189)	0,0770*** (0,0267)	3,0939*** (0,0141)	3,1924*** (0,0189)	- 0,0985*** (0,0236)
Obs.	18.751	16.281	35.032	6.389	5.066	11.455	12.362	11.215	23.577	23.817	11.215	35.032

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Passamos agora às estimativas com a extrapolação dos dados amostrais para a população, seguindo Szwarcwald et al (2014) para definir os fatores de expansão dos domicílios e do morador selecionado para responder a terceira parte do questionário e no intuito de verificar se os resultados obtidos com as estimativas a partir da amostra reverberam para a população. Para tanto, serão estimados, a partir do plano amostral expandido, os modelos com os métodos MQO e IV, utilizando as mesmas especificações já definidas anteriormente. A Tabela 2.7 traz os resultados da estimação via MQO para a amostra expandida.

Tabela 2.7 – Resultados das simulações com MQO para a população estimada

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
mulher	- 0,2351 (0,0136)***	- 0,2350 (0,0136)***	- 0,2735 (0,0182)***	- 0,2505 (0,0224)***	- - -	- - -
capital_social	- - -	0,0432 (0,0132)***	- - -	0,0340 (0,0177)*	0,0314 (0,0177)*	0,0598 (0,0193)***
cs_mulher	- - -	- - -	0,0556 (0,0192)***	0,0224 (0,0258)	- - -	- - -
R ²	0,3970	0,3976	0,3974	0,3976	0,3984	0,3944
Obs.	86.195.081	86.195.081	86.195.081	86.195.081	49.381.040	36.814.041

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Da Tabela 2.7 percebe-se que os resultados para os hiatos salariais relacionados aos modelos 1, 2 e 3 seguem o mesmo sentido das estimativas para a amostra obtidas anteriormente, sendo que as estimativas para a amostra expandida produzem diferenças salariais 2,5 *pp* superiores, em média. No modelo 2, o estoque de capital social é significativo e positivo, mas pouco inferior ao obtido nas estimativas para a amostra. Já o estoque de capital social aplicado somente às mulheres no modelo 3 é significativo e 1 *pp* superior em relação ao plano amostral. Na especificação para o modelo 4 as evidências apontam que os impactos do capital social sobre os salários para a amostra expandida só são significativos a 10%.

Considerando as estimativas realizadas por grupo de sexo, os resultados do modelo 5 apontam para a falta de impacto significativo do capital social sobre os salários masculinos para a população com 5% de significância, resultado que diverge daquele obtido para a amostra, onde o capital social induz prêmio salarial positivo para os homens, mesmo que em magnitude inferior ao impacto sobre os salários das mulheres. Já para as estimativas do modelo 6, o qual

considera somente as mulheres no cálculo, os resultados para o impacto do capital social sobre os salários femininos se mostram significativos a 1% e 0,7 *pp* superior em relação a amostra.

A Tabela 2.8 expõe os resultados para as estimativas realizadas com variáveis instrumentais para a população estimada, sendo que os instrumentos utilizados são aqueles já definidos conforme Quadro 2.1. Para as estimativas relacionadas à população não são expostos testes de validade dos instrumentos, visto que tais testes são os mesmos já aplicados anteriormente para a amostra.

Tabela 2.8 – Resultados das simulações com variáveis instrumentais para a população estimada

Variáveis	Modelo 1 (pop. estimada)	Modelo 2 (homens)	Modelo 3 (mulheres)
capital_social	1,4271 (0,4019)***	0,6998 (0,3952)*	1,6875 (0,5896)***
Teste F	142,23 (0,0000)	138,36 (0,0000)	60,16 (0,0000)
Obs.	86.195.081	49.381.040	36.814.041

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas e *p-values* dos testes entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

As estimativas mostram que o impacto médio do estoque de capital social sobre os salários é significativo e da ordem de quase 143%, independente do sexo do indivíduo. Mesmo sendo relativamente alto, o resultado é inferior daquele obtido para a amostra em quase 80 *pp*. Quando considerado apenas o grupo de homens, o impacto do capital social só é significativo a 90% de confiança. Já para as mulheres, o efeito do capital social sobre os salários é positivo e fortemente significativo, apesar de um pouco inferior em relação as estimativas da amostra.

Diante dos resultados obtidos, é possível corroborar os resultados que este trabalho vem construindo ao longo das estimações realizadas, embasado no fato de que o estoque de capital social melhora a composição dos salários de homens e mulheres, mas tem impacto superior sobre a remuneração feminina, sugerindo, assim, que o hiato salarial existente entre os sexos tende a diminuir quando as mulheres constroem um círculo de amizades, não só com amigos diretos, mas também ampliando essa interação social com “os amigos dos amigos”, isto é, com a acumulação de estoque de capital social *bonding* e *bridging*.

2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capital social, tanto quanto as demais formas de capital – físico e humano –, promove a geração de valor, exercendo influência direta na composição dos rendimentos da força de trabalho. Contudo, sua mensuração não ocorre de maneira fácil e não há variáveis representativas que possam expressá-lo objetivamente, principalmente ao nível do indivíduo. Nesse sentido, esse trabalho se propõe a identificar variáveis representativas para o capital social ao nível do indivíduo, verificando seus efeitos sobre a composição dos salários e a consequente diferença salarial por sexo ao longo da distribuição de rendimentos.

Foram executados diferentes modelos econométricos com estimativas na média e por *quantis* selecionados, com a intenção de pôr à prova a hipótese de que o capital social reduz as diferenças salariais entre homens e mulheres, na medida em que é fator relevante para a melhoria na composição dos salários em geral, mas com efeito preponderante sobre os rendimentos das mulheres em diferentes faixas de remuneração do trabalho, tanto na amostra da PNS quanto na expansão da amostra para a população. Os métodos aplicados não se configuraram como concorrentes entre si, na medida em que a intenção principal foi criar um arcabouço de resultados, sobre diversos aspectos econométricos para identificar a persistência dos resultados e, assim, corroborar a hipótese em teste.

Os resultados estimados com MQO para a amostra indicaram que o impacto do capital social sobre os rendimentos é significativo e positivo para os salários médios quando considerados ambos os sexos, mas que é evidente um efeito superior de melhoria na composição salarial das mulheres e, consequentemente, na redução do hiato salarial existente. Os resultados para a população estimada seguem o mesmo sentido que os obtidos para a amostra, com pequenas variações de magnitude e significância, mas corroborando o efeito de melhoria salarial, principalmente para as mulheres.

A decomposição de Oaxaca-Blinder na média mostrou que o estoque de capital social feminino melhora a composição salarial e reduz a diferença salarial a cerca de 40% do valor em relação àquelas mulheres que não possuem tal condição. E que se comparadas as mulheres com estoque de capital social com os demais indivíduos, inclusive homens com estoque de capital social positivo, há um efeito de reversão na composição salarial e o *gap* passa a ser em favor daquelas mulheres com redes de relacionamento constituídas.

Nas estimativas com variáveis instrumentais a magnitude dos resultados difere das obtidas com os demais métodos, provavelmente devido à utilização do conjunto de instrumentos. O impacto do capital social sobre a composição dos seus salários femininos se

mostrou 56 *pp* superior em relação aos rendimentos dos homens para a amostra e 72 *pp* para a população estimada. Na população estimada, quando considerado apenas o grupo de homens, o impacto do capital social não se mostra com forte significância. Já para as mulheres, o efeito do capital social sobre os salários é positivo e fortemente significativo, apesar de um pouco inferior em relação as estimativas da amostra. Ainda, quando considerados ambos os sexos, o impacto médio do estoque de capital social sobre os salários para a amostra expandida se mostrou inferior daquele obtido para a amostra em quase 80 *pp*.

As estimativas por regressões quantílicas incondicionais mostraram que há um claro efeito do capital social na melhoria da composição dos rendimentos femininos na distribuição de salários abaixo da mediana. Os resultados apontaram que quando separados por grupo de sexo o efeito do capital social é predominantemente superior para as mulheres para baixos salários e que esse efeito reverte para os salários masculinos nos salários mais altos.

Utilizando a Decomposição *RIF* observou-se que os salários do grupo que possui estoque positivo de capital social são maiores em relação àqueles que não o possuem, independente do sexo. Quando comparados os indivíduos com estoque de capital social em relação aos que não o possuem as diferenças salariais persistirem, contudo, ocorrem em valores significativamente menores. Os resultados corroboram que o acúmulo de estoque de capital social por parte das mulheres possibilita melhor composição salarial em relação tanto aos homens em geral quanto aquelas mulheres que não o tem. Contudo, essa influência do capital social na composição salarial feminina e a consequente redução do *gap* salarial ocorre próximo das caudas da distribuição de probabilidade dos rendimentos, com efeitos predominantes na cauda inferior.

Em linhas gerais, os resultados obtidos apontam que a construção das redes de amizades e relacionamentos tem significativo impacto na melhoria da composição dos salários, sugerindo que o conjunto de interações sociais (amigos e amigos dos amigos) produzem efeitos do estoque de capital social sobre os salários em geral, mas com impacto superior nos rendimentos femininos quando na média. Impacto este que se percebe predominante nos salários mais baixos, principalmente naqueles inferiores à mediana da distribuição de rendimentos, nas faixas salariais femininas mais baixas.

Por fim, este trabalho não se pretende definitivo nos estudos dos efeitos do capital social sobre os salários e as diferenças salariais. Outras tentativas de expressar o capital social podem e devem ser tentadas, a fim de buscar um conjunto de expressões empíricas que traduzam os impactos que as redes de relacionamentos provocam nas relações sociais e econômicas dos indivíduos.

3 EFEITOS DA ESCOLHA PROFISSIONAL NA COMPOSIÇÃO SALARIAL E SEUS REFLEXOS NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO NO BRASIL

3.1 INTRODUÇÃO

Quando do início de sua formação superior um estudante universitário cria uma série de expectativas em relação à profissão escolhida. A conclusão de sua graduação e o ingresso no mercado de trabalho como novo profissional traz a realidade em perspectiva e o ex-estudante agora tem que adaptar-se às características próprias da profissão escolhida. Para àqueles que experimentam sua primeira experiência profissional, trazem consigo a esperança de quebrar o vínculo da dependência familiar, seja financeira ou emocionalmente, enquanto que, para aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho, o diploma universitário abre as portas para novas possibilidades profissionais e de crescimento ou consolidação da carreira já iniciada (TEIXEIRA, 2002).

As expectativas em relação ao mercado de trabalho dos jovens profissionais têm ficado mais temerosas desde 2010. A crise pela qual vem passando os mercados capitalistas desde o começo da década atual, sobretudo o brasileiro, tem provocado profundas transformações no mercado de trabalho, aumentando o número de brasileiros que concluíram o curso superior, mas ocupando funções que não exigem a formação qualificada. Os motivos para essa crise são os mais diversos, tal como o aumento do número de profissionais decorrentes da expansão da oferta de ensino superior, ou ainda a redução da oferta de emprego em função de mudanças operacionais e gerenciais em várias atividades econômicas que, aliadas ao surgimento de novas tecnologias, tem estimulado a criação de novas profissões para as quais ainda nem existem uma formação profissional estabelecida (TEIXEIRA, 2002; GAVRAS; JAKITAS, 2019).

Nem a alta qualificação gerada por mestrados e doutorados tem garantido uma rápida inserção dos novos profissionais no mercado de trabalho. Como mostra Roscoe e Soares (2019), enquanto que mundialmente o desemprego entre mestres e doutores não passa de 2% do total de titulados, no Brasil esse percentual chega a 25%. Se foram considerados somente aqueles com titulação de mestrado, 35% dos diplomados estão fora do mercado de trabalho. A consequência direta dessa baixa oferta de empregos para profissionais altamente qualificados é a precarização desses trabalhadores, os quais, em sua maioria, acabam por aceitar empregos fora de sua área de especialização ou formação básica, sendo ainda pior para aqueles que realizam trabalhos temporários e não-qualificados (ROSCOE; SOARES, 2019).

Em uma pesquisa realizada pela consultoria *Universum*, com mais de 270 mil universitários de 57 países, com o objetivo de identificar a expectativa média do valor do salário que os jovens estudantes esperam receber após a conclusão do ensino superior, foi verificado que jovens universitários da Suíça, Estados Unidos e Dinamarca aparecem no topo do ranking, sendo que as expectativas identificadas são de receber US\$ 79,2 mil, US\$ 62,9 mil e US\$ 61,2 mil anuais, para suíços, norte-americanos e dinamarqueses, respectivamente. Os universitários brasileiros têm expectativas salariais, após a formação superior, de US\$ 23,5 mil anuais, ocupando a 26ª posição na pesquisa e liderando o ranking nos países latino-americanos. A pesquisa revela, também, que as mulheres têm expectativa de remunerações mais baixas do que os homens em todos os países pesquisados, sobretudo o Brasil. Tais dados sugerem que, no Brasil, a desigualdade salarial entre os sexos é uma das maiores do mundo, conforme discorre o relatório do Fórum Econômico Mundial, no qual o país aparece na 129ª posição no ranking de desigualdade de remuneração entre os sexos, entre 144 países analisados (FERREIRA, 2017).

Em meio a esse contexto ainda há de se considerar os impactos que a pandemia do novo coronavírus provocou no mercado de trabalho brasileiro. Dados da pesquisa PNAD/COVID19 mostram que 41% do total de pessoas em idade para trabalhar se encontravam fora da força de trabalho em maio de 2020. Aumento bastante expressivo se comparado com os dados do primeiro trimestre de 2020 que mostravam que apenas 5% das pessoas em idade de trabalhar estavam fora da força de trabalho (IBGE, 2020).

Em linhas gerais, desde os trabalhos seminais de Shultz (1961), Becker (1962) e Mincer (1974) que a literatura empírica sobre os impactos do capital humano e as consequentes diferenças salariais por sexo busca identificar os fatores que geram as expectativas salariais dos jovens profissionais. Contudo, não é um senso usual a verificação e o acompanhamento do comportamento dos salários após a necessária adaptação do indivíduo no ambiente do mercado de trabalho altamente competitivo.

Evidências encontradas em Kassouf (1998), Madalozzo (2010) e Madalozzo e Artes (2017) apontam que algumas formações de nível superior resultam em salários comumente acima da média se comparadas com as demais profissões com formação superior, assim como o fato de que as profissões predominantemente masculinas ou femininas privilegiam aquele sexo relacionado e provocam maiores e menores hiatos salariais ao longo do tempo, respectivamente. Assim, dessas constatações empíricas, advém as hipóteses norteadoras que serão testadas neste trabalho, quais sejam: a) profissões com “prestígio social” tendem a ter um impacto maior no salário médio e ao longo da distribuição de rendimentos, em detrimento das

demais, e; b) a escolha por profissões cuja predominância dos trabalhadores seja do sexo feminino reduz os hiatos salariais entre homens e mulheres.

Como exposto em Blázquez, Herrarte e Llorente-Heras (2018), a complexidade das relações de trabalho contemporâneas provocam uma forte heterogeneidade entre as habilidades individuais e, como resultado, a educação formal se mostra incompleta como indicador do estoque de recursos humanos dos indivíduos. Nesse sentido, o impacto que as diferenças entre as qualificações promovem no tecido social e profissional de uma sociedade parece ser um fator primordial para o seu desenvolvimento.

Desta forma, o objetivo do presente trabalho consiste em verificar se os trabalhadores em profissões com prestígio social têm um ganho salarial diferenciado ao longo da distribuição de rendimentos, além de identificar se a profissão escolhida influencia a magnitude do hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Não obstante a vasta gama de trabalhos sobre diferenciais salariais, ainda são escassas as identificações dos hiatos de rendimentos considerando não somente o sexo dos trabalhadores, mas também sua inter-relação com profissões de forte prestígio social, além do comportamento desses diferenciais ao longo da distribuição de rendimentos. Reside aqui, portanto, a contribuição do presente trabalho, o qual busca identificar as diferenças salariais por sexo, ressaltando o impacto daquelas profissões com prestígio social para a composição dos rendimentos, além de verificar a relação dos hiatos salariais entre homens e mulheres por tipo de ocupação em *quantis* salariais distintos.

Além dessa introdução, o trabalho conta ainda com uma revisão da literatura empírica, seguida pela contextualização e a estratégia empírica adotada. A seção 2.4 apresenta e discute os resultados obtidos, e, por fim, a seção 2.5 traz as considerações finais da pesquisa.

3.2 ASPECTOS GERAIS DA LITERATURA RECENTE SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS

Desde os estudos iniciais de Schultz (1961) e Becker (1962) onde são estabelecidos os pressupostos acerca dos impactos dos investimentos em educação e saúde sobre o desenvolvimento econômico que os efeitos do capital humano nas relações de trabalho têm sido analisados, com ênfase nos impactos relacionados aos anos de educação formal acumulados e a experiência do indivíduo no mercado de trabalho. Sob uma ótica comportamental Heckman, Stixrud e Urzua (2006) desenvolvem o papel das competências cognitivas e não cognitivas para explicar uma variedade de resultados comportamentais e do mercado de trabalho. Os autores

mostram que as habilidades não-cognitivas influenciam de forma expressiva as decisões escolares e, por consequência, a remuneração do trabalho e que os fatores relacionados a escolaridade, emprego, experiência profissional e escolha da ocupação são afetados por habilidades cognitivas e não cognitivas latentes.

Há, também, evidências de forte descompasso entre a demanda por trabalho em profissões de alta qualificação técnica e a oferta dessas vagas em todo o mundo. Por exemplo, Assaad, Krafft e Salehi-Isfahani (2018), em recente estudo com foco no Egito e na Jordânia, identificam a existência de uma incompatibilidade substancial entre a oferta de profissionais recém-saídos do ensino superior e as necessidades do mercado de trabalho e demonstram que as questões do lado da oferta de trabalho e os incentivos institucionais têm pouco impacto nos resultados do mercado de trabalho. Por outro lado, evidências de que o contexto familiar desempenha papel fundamental nas decisões educacionais e profissionais no Brasil podem ser encontradas em Carvalho (2011), Küster e Mourão (2013), Silva (2014) e Ferreira (2019), tanto para o ensino técnico quanto superior.

Nesse caminho, é recorrente a discussão sobre os efeitos da educação no aumento da produtividade do trabalho. Já há evidências suficientes que constataam que a educação tem um efeito importante sobre os salários, mas não está claro se isso ocorre porque a educação aumenta a produtividade ou porque a educação simplesmente reflete a habilidade do indivíduo. Na tentativa de identificar e separar os efeitos individuais, Chevalier et al (2004) implementam diversos testes econométricos para o Reino Unido para discriminar essas duas condições, mas não encontram suporte que sustente a hipótese de sinalização. Contudo, propondo um teste alternativo com base em mudanças nos incentivos à educação local identificam evidências para apoiar fortemente a explicação usual do capital humano e seus efeitos.

Em outra aplicação para o Reino Unido, Jerrim (2011) compara as expectativas salariais dos estudantes de graduação com os salários reais recebidos pelos mesmos indivíduos durante sua formação, obtendo evidências de que os estudantes acabam por superestimar os seus salários iniciais, individualmente e em grupos homogêneos.

Em um estudo posto em prática pela *American Medical Association* e divulgado em Muench et al (2015) foram obtidas evidências de que, mesmo 50 anos após a Lei da Igualdade de Remuneração nos Estados Unidos (EUA), a diferença salarial entre homens e mulheres persistem em muitas profissões, principalmente nas áreas de enfermagem e medicina. Na mesma linha, Smith, Cawley e McCall (2017) examinaram as características das diferenças salariais para a classe de médicos assistentes nos EUA e encontraram evidências de que a

diferença absoluta entre homens e mulheres não diminuiu, embora a disparidade relativa da remuneração masculina venha diminuindo desde o início dos anos 2000.

Já Ward (1999), com base em um conjunto de dados de 900 acadêmicos de cinco universidades escocesas tradicionais, encontra resultados que revelam um diferencial salarial em torno de 15% em favor dos homens na academia, além de obter evidências que sugerem uma oportunidade limitada para as acadêmicas combinarem carreira e família, apesar da flexibilidade ocupacional característica do trabalho acadêmico. Nesse mesmo contexto, Trisnawati (2010) usou a decomposição de Oaxaca-Blinder para identificar os fatores que determinam o nível salarial por sexo e os respectivos diferenciais salariais entre os auditores internos na Indonésia, apontando fatores ligados a discriminação por sexo como fundamentais para os hiatos salariais encontrados.

Em um estudo empírico para o Brasil, Madalozzo e Artes (2017) diferenciam os hiatos salariais considerando o que chamam de “profissões imperiais” – Direito, Medicina e Engenharia – a fim de identificar o perfil dos indivíduos que optam por diferentes ocupações e a consequente diferenciação da remuneração dessas pessoas tanto por suas características pessoais como pelas escolhas ocupacionais. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013, os autores estabelecem a caracterização de cada ocupação em uma das três categorias relacionadas à participação por sexo. Os resultados obtidos mostram evidências da existência de diferenças significativas tanto nas características dos indivíduos que escolhem ocupações “imperiais”, como na estrutura de suas remunerações e embora mulheres que trabalham em profissões masculinas tenham um rendimento semelhante aos dos homens, as diferenças salariais são relativamente reduzidas para ocupações imperiais.

Santos-Pinto (2012) e Salardi (2013) ressaltam que os estudos acerca do diferencial salarial entre os sexos são bastante discutidos e explorados, tanto na literatura nacional como internacional. Algumas aplicações interessantes em profissões tradicionalmente com prestígio social para o Brasil podem ser encontradas em Bruschini e Lombardi (1999), Madalozzo (2010), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Mattei e Baço (2016), além de Madalozzo e Artes (2017); análises relacionadas à mercados estrangeiros podem ser encontradas, por exemplo, em Bird, McCraw e O’Malley (2007) que estudam as diferenças salariais por sexo e *status* gerencial de uma amostra de profissionais de contabilidade nos EUA e, ainda, Crothers et al (2010) que estudam um conjunto de ocupações da área de psicologia com predominância de profissionais femininas. Já Alonso-Villar, Del Rio e Gradin (2012) realizam uma análise das diversas raças que compõem o mercado de trabalho nos EUA e Hegewisch e Hartmann (2014), seguindo a

mesma linha, estudam os aspectos relacionados à segregação ocupacional e diferenças salariais por sexo para os EUA entre as décadas de 1980 e 2000.

3.3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

O foco deste trabalho consiste em verificar os efeitos das ocupações em profissões de prestígio social sobre a composição dos salários por sexo, bem como a magnitude do prêmio salarial gerado pela segregação ocupacional ao longo da distribuição de rendimentos.

Como discutido anteriormente, muitos outros trabalhos já foram realizados considerando análises individuais acerca dos determinantes e diferenciais salariais entre sexos, profissões, regiões geográficas, etc. Contudo, a contribuição aqui proposta busca inter-relacionar essas análises ao longo da distribuição dos rendimentos, na tentativa de apresentar um panorama mais abrangente sobre o tema, além de aspectos do comportamento dos hiatos de rendimentos.

Para efeitos de análise, serão consideradas duas abordagens. A primeira diz respeito à influência do prestígio da profissão escolhida e da formação em nível de pós-graduação do indivíduo na determinação dos rendimentos e é uma adaptação da construção de variáveis feita por Silveira (2016) sobre expectativas de inserção profissional dos cotistas e não cotistas da Universidade Federal da Bahia (UFBA) em uma amostra limitada de estudantes. Nesse contexto, são definidas variáveis *dummies* que identificam se a profissão está no rol daquelas consideradas de prestígio junto à sociedade, bem como identificadores do maior curso de pós-graduação concluído. As profissões de reconhecido prestígio no tecido social do país são aquelas ditas “imperiais” e relacionadas às áreas de medicina, direito e engenharia, conforme exposto por Coelho (1999), Vargas (2010) e Madalozzo e Artes (2017).

A segunda abordagem complementa a primeira e pretende identificar as características de segregação ocupacional entre homens e mulheres no conjunto de profissões relacionadas, avaliando os efeitos de uma provável autoseleção por sexo para ocupações diferentes. A forma de seleção das ocupações objeto da análise se baseia em Madalozzo e Artes (2017) e divide as ocupações de forma que profissões com mais de 60% de homens são classificadas como masculinas; com mais de 60% de mulheres, como femininas, sendo as demais ocupações identificadas como integradas. A expectativa é obter um panorama explicativo além da média que identifique as semelhanças e diferenças entre homens e mulheres em diferentes tipos de ocupações. O Quadro 3.1 apresenta a classificação obtida a partir das categorias para os principais segmentos econômicos na amostra da PNADC.

Quadro 3.1 – Classificação dos segmentos ocupacionais por sexo

Segmento Ocupacional	Participação Masculina (%)	Participação Feminina (%)	Classificação
Agropecuária	86,82	13,18	Masculina
Construção	96,91	3,09	Masculina
Comércio	56,91	43,09	Integrada
Alojamento e Alimentação	44,18	55,82	Integrada
Transporte, Armazenagem e Correio	90,31	9,69	Masculina
Administração pública, defesa e seguridade social	59,90	40,10	Integrada
Educação, saúde humana e serviços sociais	24,57	75,43	Feminina
Serviços domésticos	10,90	89,10	Feminina
Outras Indústrias	64,43	35,57	Masculina
Outras Atividades	53,51	46,49	Integrada

Fonte: Elaboração própria com base em Madalozzo e Artes (2017) utilizando os microdados da PNADC.

O Quadro 3.1 mostra que apenas as profissões relacionadas à educação, saúde e os serviços domésticos são predominantemente ocupadas por mulheres, enquanto que as atividades mais voltadas ao campo e à indústria tem mais trabalhadores homens. Não parece ser coincidência que as profissões com maioria feminina sejam aquelas ligadas à educação e aos cuidados de saúde. Como exposto por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), a sobrecarga de trabalhos domésticos dificulta muitas mulheres em concentrar seus esforços na profissão em condição de igualdade com os homens, sobretudo em profissões predominantemente masculinas.

Também é considerada a heterogeneidade de rendimentos existente mesmo entre as profissões ditas de prestígio e, portanto, para fins de compreensão dos efeitos individuais de cada uma dessas ocupações sobre os diferenciais de salários por sexo, é realizada nova análise considerando *dummies* que identificam o efeito que cada profissão de prestígio exerce sobre a composição de salários individualmente.

3.3.1 Especificação dos modelos empíricos e métodos de estimação

A composição dos salários e a consequente identificação dos diferenciais salariais será fundamentada em Mincer (1974) que propõe estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. A formulação de Mincer (1974) é conhecida como *equação de salários minceriana* e pode ser representada formalmente, conforme descrito por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (3.1)$$

Em que $\ln w$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos, relacionadas ao seu capital humano e características de controle e ε é o termo de erro estocástico.

A equação (3.1) é, então, estimada empiricamente para diferentes *quantis* de rendimentos. Para este trabalho, a técnica de regressão quantílica utilizada é aquela desenvolvida por Fortin, Lemieux e Firpo (2009) e aplicada em Fortin, Lemieux e Firpo (2011), a qual permite a realização de uma decomposição detalhada, computando o efeito individual de cada covariada na distribuição incondicional.

O método é baseado na abordagem da função de influência recentrada (*recentered influence function*, ou simplesmente *RIF*). A função de influência (*influence function*, ou *IF* da sigla em inglês) de uma determinada estatística $\nu(F_Y)$ representa a influência de uma observação individual sobre aquela distribuição e é um método bastante utilizado para estimativas robustas, podendo ser empregado sempre que a função de influência for definida para a estatística de interesse. Conforme definido por Firpo, Fortin, Lemieux (2009) e melhor formalizada por Silva e França (2016), a função de influência recentrada é dada por:

$$RIF(y, F_Y) = \nu(F_Y) + IF(y, F_Y) \quad (3.2)$$

Tal que o valor esperado da $RIF(y, F_Y)$ é:

$$E[RIF(y, F_Y)] = \int RIF(y, F_Y) dF_Y(y) = \nu(F_Y) \quad (3.3)$$

A equação (3.3) indica que qualquer estatística de interesse $\nu(F_Y)$ pode ser expressa em termos de um valor esperado. Considerando que a variável Y é observada na presença de um conjunto de covariada arranjadas em um vetor X , pode-se assumir que Y e X são conjuntamente distribuídas de acordo com $F_{Y,X}(y, x)$ e que a função de distribuição de Y condicionada em X é dada por $F_{Y|X}(y | X = x)$. Portanto, a função de distribuição incondicional (marginal) de Y pode ser escrita como:

$$F_Y(y) = \int F_{Y|X}(y|X=x) dF_X(x) \quad (3.4)$$

Em que $F_X(x)$ é a função de distribuição acumulada (FDA) marginal de X . Empregando a lei de expectativas iteradas para expressar $\nu(F_Y)$ em termos da expectativa condicional da $RIF(y; \nu, F_Y)$ dado X , obtém-se o seguinte resultado:

$$\nu(F_Y) = \int RIF(y, F_Y) dF_Y(y) = \int E[RIF(y, F_Y)|X=x] dF_X(x) \quad (3.5)$$

Segundo Silva e França (2016), a expressão (3.5) apresenta uma propriedade essencial na abordagem de *quantis* incondicionais, provendo uma forma simples de escrever qualquer funcional $\nu(F_Y)$ em termos do valor esperado da $RIF(y, F_Y)$. Mostra, também, que o impacto de variações em uma das variáveis de X sobre $\nu(F_Y)$ pode ser calculado integrando $E[RIF(y, F_Y)|X=x]$, o que na prática pode ser obtido utilizando técnicas de regressão. Supondo que a distribuição condicional de Y dado X permanece inalterada e supondo pequenas mudanças na distribuição de X , pode-se definir $\alpha(\nu)$ como um vetor de efeitos parciais em $\nu(F_Y)$, dados por deslocamentos individuais de cada coordenada de X . Fortin, Lemieux e Firpo (2009) *apud* Silva e França (2016) demonstram que esse efeito parcial de uma variação marginal na FDA de X sobre $\nu(F_Y)$ pode ser obtido por:

$$\alpha(\nu) = \int \frac{dE[RIF(y, \nu)|X=x]}{dx} dF_X(x) \quad (3.6)$$

Assim, da expressão (3.6) se percebe que os efeitos parciais podem ser obtidos regredindo o valor esperado de $RIF(y, \nu)$, sobre o vetor X . Em suma, a regressão RIF propõe a linearização da distribuição marginal das variáveis, tornando possível atender à Lei das Expectativas Iteradas e realizar a decomposição salarial seguindo a mesma lógica do método de Oaxaca-Blinder.

Para fins de comparação, os resultados na média serão estimados utilizando o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) utilizando as mesmas especificações. Contudo, a estimação com MQO desconsidera a possibilidade de que parte dos indivíduos da base amostral não estejam trabalhando, criando um viés de seletividade nas estimativas. Para corrigir esse

viés é utilizado a correção de dois estágios proposta por Heckman (1979), que também terá seus resultados apresentados para comparação.

3.3.2 Base de dados e tratamentos das variáveis

A base de dados escolhida para esse estudo é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) relativa ao ano de 2019. A PNADC acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país (IBGE, 2020).

As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Shultz (1961), Becker (1962), Oaxaca (1973), Blinder (1973), Mincer (1974), Freitas (2008), Fortin, Lemieux e Firpo (2009 e 2011), Morais Filho (2011), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Moura (2017), Correia e Monte (2017), Brasil e Bitterncourt (2017), Madalozzo e Artes (2017) e Santos e Hermeto (2019). O Quadro 3.2 apresenta as variáveis utilizadas e suas descrições.

A variável dependente é o logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas. As variáveis explicativas, por sua vez, são divididas pelo tipo de análise. Na primeira abordagem são utilizadas as variáveis *mulher* e *prestigio*, que está relacionada com o prestígio da profissão do indivíduo, conforme definida no Quadro 3.2. O vetor de controle identifica as variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo, bem como características pessoais e civis. A idade do indivíduo assume valor máximo de 75 anos, que é a idade de aposentadoria compulsória no país. A variável *idade2* é incluída a fim de captar o decréscimo na renda decorrente da redução da produtividade do trabalho.

A fim de identificar o impacto da formação de pós-graduação do indivíduo na composição do seu rendimento, a escolaridade base é definida como sendo o acúmulo da formação escolar até o ensino médio, sendo os cursos de pós-graduação *lato* e *stricto sensu* o foco da análise. A escolha por agregar os indivíduos analfabetos com aqueles que possuem, no máximo, o ensino médio vem da constatação de que o prêmio salarial obtido com o capital humano somente é substancial a partir do ensino superior, como visto em Brasil e Bittencourt (2017), Santos e Hermeto (2019), entre outros. Também são definidas *dummies* para identificar o setor público e a macrorregião de residência, sendo o Sudeste a região base para comparação.

Quadro 3.2 – Descrições das variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	lgsalario	Logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas
interesse	prestigio	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão de prestígio e 0, caso contrário. ³
	prof_masc	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão masculina e 0, caso contrário
	prof_fem	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão feminina e 0, caso contrário
	prof_integ	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão integrada e 0, caso contrário
	mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	mulher_prest	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão de prestígio social e 0, caso contrário
	mulher_prof masc	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão masculina e 0, caso contrário
	mulher_proffem	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão feminina e 0, caso contrário
	homeoffice	Assume valor 1 se o indivíduo exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
	mulher_home	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
	subocupacao	Assume valor 1 se o indivíduo declara subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas e 0, caso contrário
	mulher_suboc	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e declara subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas e 0, caso contrário
	mulher_pub	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado no setor público e 0, caso contrário
controles	idade1	Idade em anos
	idade2	Idade ao quadrado
	nao_branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	casado	Sendo igual a 1 se o indivíduo for casado e 0, caso contrário
	urbano	Assume valor 1 se o indivíduo reside na zona urbana e 0, caso contrário
	publico	Assume valor 1 se o indivíduo tem emprego público e 0, caso contrário
	escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (nível escolar, graduação, especialização, mestrado e doutorado) e 0, caso contrário
	macroregioes	Assume valor 1 se o indivíduo é residente em uma macrorregião específica (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro Oeste) e 0, caso contrário
correção do viés de seletividade	ocupado	Variável dependente para a equação de correção. Assume valor 1 se o indivíduo está ocupado e 0, caso contrário
	resp_dom	Assume valor 1 se o indivíduo é o responsável pelo domicílio e 0, caso contrário
	peessoas_dom	Quantidade de moradores residentes no domicílio

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC 2019.

³ Essa variável é posteriormente desagregada de forma a identificar o impacto que cada uma das profissões de prestígio (Advogado, Engenheiro e Médico) exerce sobre a composição de salários por sexo.

No segundo grupo de estimativas são incluídas na especificação anterior as variáveis explicativas adaptadas de Madalozzo e Artes (2017), a fim de identificar características de segregação ocupacional e de autosseleção por sexo para diferentes ocupações. Neste grupo estão as variáveis que identificam o tipo de profissão por sexo em consonância com o definido no Quadro 3.1 (masculina, feminina ou integrada), sendo a categoria de referência a variável relativa a profissão integrada. Inclusos, também, um indicador para a mulher em profissão masculina e outro para a mulher em profissão feminina, além de identificações para as mulheres com profissões consideradas de prestígio social, tanto agregadas quanto separadamente, em estimativas diferentes.

Por fim, uma variável que identifica a mulher com trabalho no setor público. Nessa especificação, as *proxies* utilizadas assumem valor 1 se o indivíduo se enquadra na identificação específica e 0, caso contrário. Todas as estimativas são realizadas para os diferentes *quantis* da análise.

Ainda são definidas variáveis que identificam o fato dos indivíduos ocupados estarem trabalhando em formato remoto, bem como dos mesmos se declararem subocupados em relação à quantidade de horas que efetivamente gostariam de trabalhar. A inclusão dessas variáveis visa identificar o impacto que as condições de trabalho surgidas com a reforma trabalhista ocorrida no ano de 2019 provoca na composição salarial e nas diferenças salariais por sexo. Apesar de não ser o foco principal do trabalho, a vantagem dessa inclusão é gerar informações que possam ser utilizadas para fins de comparação com novas atualizações da base de dados após a pandemia da Covid-19.

Na obtenção das estimativas é fundamental considerar que a PNADC é uma pesquisa em que o plano amostral é conglomerado em dois estágios de seleção com estratificação das unidades primárias de amostragem. Conforme exposto em Souza (2016), aplicações empíricas que não consideram o plano amostral complexo da pesquisa tendem a incorrer em estatísticas viesadas. Assim, neste trabalho, os pesos amostrais são aplicados e ponderados, de forma que as estimativas obtidas possam ser extrapoladas para a população.

3.4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O trabalho objetiva estimar as diferenças salariais por sexo, identificando o impacto das profissões com prestígio social para a composição salarial e analisar os hiatos salariais entre homens e mulheres por tipo de ocupação para diferentes *quantis* salariais. Antes de apresentar

as estimativas obtidas a partir das especificações definidas na Seção 2.3 é necessário entender as características existentes entre homens e mulheres nos diferentes tipos de ocupações.

3.4.1 Análise descritiva

A Tabela 3.1 mostra a participação por sexo dos indivíduos em diferentes ocupações para um conjunto de características, além dos respectivos testes de diferenças entre médias e proporções onde a igualdade dos coeficientes é a hipótese nula testada. Para cada variável, a primeira linha traz os coeficientes estimados enquanto a segunda linha apresenta a diferença com o nível de significância relacionado.

Na Tabela 3.1 é de fácil percepção que as características dos indivíduos que ocupam profissões sem prestígio social são bastante distintas daquelas profissões ditas de prestígio. Em todas as ocupações os homens possuem salário por hora trabalhada superior ao das mulheres, porém, para as profissões com prestígio, o salário/hora pode chegar a oito vezes o salário das demais profissões, como no caso dos médicos. Mesmo comparado com as demais profissões com prestígio social, os médicos, independente do sexo, chegam a ganhar quase o dobro da remuneração de advogados e engenheiros. Para esses profissionais da área médica não houve diferença salarial significativa entre os sexos.

Quando comparados em idade os trabalhadores possuem média em torno de 40 anos, com as mulheres se mostrando sempre mais jovens do que os homens. Em relação a variável de raça, a maioria dos indivíduos em ocupações sem prestígio são não-brancos, 61% para homens e 57% para as mulheres. Já para as profissões de prestígio a situação se inverte, tendo a maioria dos profissionais se declarado de raça branca, além de não ocorrer diferença significativa entre os sexos.

Tabela 3.1 – Características amostrais dos indivíduos por categorias ocupacionais

Variável	Ocupações sem prestígio social		Ocupações com prestígio social					
			Advogado		Engenheiro		Médico	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Salário/hora (R\$)	13,48 (0,1050)	12,89 (0,1386)	50,22 (4,1549)	37,96 (2,1481)	47,99 (1,4970)	37,18 (2,7833)	94,57 (5,3065)	91,32 (9,4479)
	0,58***		12,26**		10,81***		3,25	
Idade (anos)	40,16 (0,0385)	39,68 (0,0425)	41,36 (0,4072)	38,29 (0,4062)	41,85 (0,4830)	35,82 (0,8362)	47,76 (0,7260)	41,28 (0,6794)
	0,48***		3,08***		6,03***		6,48***	

(Continua na próxima página)

Tabela 3.1 – Continuação

Variável	Ocupações sem prestígio social		Ocupações com prestígio social					
			Advogado		Engenheiro		Médico	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Raça não branca	61,21% (0,0014)	57,12% (0,0018)	28,56% (0,0149)	29,97% (0,0173)	28,37% (0,0169)	33,11% (0,0388)	24,75% (0,0215)	23,17% (0,0228)
	4,09%***		– 1,41%		– 4,74%		1,58%	
Casado	22,03% (0,0012)	35,17% (0,0016)	16,63% (0,0123)	31,68% (0,0175)	22,75% (0,0157)	33,78% (0,0390)	26,73% (0,0220)	38,71% (0,0264)
	– 13,14%***		– 15,05%***		– 11,03%**		– 11,98%***	
Urbano	74,45% (0,0012)	85,27% (0,0012)	98,03% (0,0046)	98,58% (0,0045)	97,61% (0,0057)	97,97% (0,0116)	98,27% (0,0065)	98,24% (0,0071)
	– 10,82%***		– 0,55%		– 0,36%		0,03%	
Setor Público	9,66% (0,0008)	18,64% (0,0013)	11,27% (0,0105)	12,78% (0,0126)	19,66% (0,0149)	15,54% (0,0299)	38,61% (0,0242)	47,80% (0,0270)
	– 8,98%***		– 1,51%		4,12%		– 9,19%**	
Subocupação	6,08% (0,0007)	8,84% (0,0010)	3,17% (0,0058)	5,82% (0,0088)	2,11% (0,0054)	2,70% (0,0133)	1,73% (0,0065)	3,22% (0,0096)
	– 2,76%***		– 2,65%***		– 0,59%		– 1,49%	
Homeoffice	2,47% (0,0004)	7,59% (0,0009)	9,74% (0,0098)	9,66% (0,0111)	5,06% (0,0082)	5,40% (0,0186)	0,74% (0,0043)	0,88% (0,0051)
	– 5,12%***		0,08%		– 0,34%		– 0,14%	
Especialização	2,53% (0,0004)	6,88% (0,0009)	33,15% (0,0156)	32,24% (0,0176)	28,51% (0,0169)	22,30% (0,0342)	47,03% (0,0248)	45,75% (0,0270)
	– 4,35%***		0,91%		6,21		1,28%	
Mestrado	0,43% (0,0002)	0,75% (0,0003)	4,81% (0,0071)	4,40% (0,0077)	7,02% (0,0096)	10,13% (0,0248)	8,17% (0,0136)	5,28% (0,0121)
	– 0,32%***		0,41%		– 3,11%		2,89	
Doutorado	0,22% (0,0001)	0,30% (0,0002)	1,75% (0,0043)	0,28% (0,0020)	0,84% (0,0034)	0,67% (0,0067)	5,44% (0,0113)	4,69% (0,0114)
	– 0,08%***		1,47%*		0,17%		0,75%	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC 2019.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses.

Em todas as categorias ocupacionais expostas na Tabela 3.1 o percentual de mulheres casadas é superior ao dos homens, fato que indica uma maior probabilidade das mulheres exercerem tarefas domésticas e os cuidados com os filhos e, portanto, perceberem salários menores, como evidenciado em Souza (2016), Guiginski e Wajnman (2019) e Uhr et al (2019).

Já as mulheres que ocupam posições no setor público em ocupações sem prestígio são praticamente o dobro dos homens no mesmo regime de trabalho. Para os indivíduos em profissões de prestígio, não há diferença significativa em termos de sexo em empregos públicos para advogados e engenheiros. Por outro lado, para os médicos, 38,6% dos homens e 47,8% das mulheres atuam no serviço público. Esse fato pode decorrer da situação em que os médicos, independente do sexo, utilizem o serviço público para manter um vínculo empregatício estável

enquanto atuam em clínicas e consultórios próprios como profissionais autônomos, fato que não parece ocorrer com as demais categorias profissionais.

A subocupação relatada na amostra é maior no caso dos indivíduos em profissões sem prestígio e, apesar dos advogados indicarem uma menor incidência de horas subocupadas, as mulheres são predominantes nessa situação, independente da categórica ocupacional. O *home office* é prática mais utilizada por advogados e menos por médicos, possivelmente pelas características profissionais inerentes ao trabalho. Já para as ocupações sem prestígio as mulheres atuam praticamente 3 vezes mais do que os homens em atividades profissionais remotas.

Em relação aos cursos de pós-graduação percebe-se uma menor ênfase dos indivíduos em profissões sem prestígio, principalmente na pós-graduação *stricto sensu*. No caso das profissões com prestígio, a preocupação com a formação continuada de nível superior parece apontar certo grau de prioridade. No caso das especializações aproximadamente 33% dos advogados, 25% dos engenheiros e 46% dos médicos declararam ter concluído essa formação. Nos cursos *stricto sensu* ainda há uma maior procura pelo mestrado, visto que cursos de doutorado requerem maior dedicação e desapego profissional por mais tempo. Os resultados apontam que não há diferença significativa entre os sexos para a conclusão da pós-graduação nos profissionais com ocupações de prestígio.

A Tabela 3.2 segue com a análise descritiva apresentando as médias dos salários por hora para as diferentes categorias de ocupação segundo a predominância do sexo dos indivíduos, conjuntamente com um teste de comparação entre médias ao longo da distribuição de rendimentos. A hipótese nula considerada é de que a diferença salarial é igual a zero.

Tabela 3.2 – Comparativo entre o salário/hora por sexo e categoria de ocupação

Medida	Ocupações Masculinas			Ocupações Femininas			Ocupações Integradas		
	homens	mulheres	dif	homens	mulheres	dif	homens	mulheres	dif
Média	13,10 (0,1580)	15,39 (0,5214)	-2,29***	23,28 (0,4665)	14,39 (0,1765)	8,88***	14,37 (0,1543)	11,64 (0,1603)	2,73***
1º Quartil	3,08 (0,0100)	2,75 (0,0222)	0,33***	4,21 (0,0357)	3,64 (0,1765)	0,57***	3,79 (0,0136)	3,70 (0,0140)	0,09***
Mediana	6,29 (0,0058)	6,35 (0,0107)	-0,06***	6,94 (0,0228)	6,93 (0,0105)	0,01	6,61 (0,0073)	6,55 (0,0072)	0,06***
3º Quartil	10,04 (0,0111)	9,96 (0,0228)	0,08***	12,57 (0,0501)	12,46 (0,0237)	0,11**	10,25 (0,0138)	10,19 (0,0157)	0,06***

Fonte: Elaboração própria com base em Madalozzo e Artes (2017) e nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses.

Os resultados da Tabela 3.2 são semelhantes aos obtidos por Madalozzo e Artes (2017) e mostram que todas as diferenças calculadas são estatisticamente significativas a, pelo menos, 5% de significância, exceto a mediana relacionada às ocupações femininas. Para as ocupações masculinas percebe-se na média que as mulheres possuem ganho superior aos homens, fato que também ocorre na mediana da distribuição. Já nos extremos da distribuição de rendimentos para as ocupações masculinas os homens se mostram com ganhos superiores. Os resultados apontam que, na média, há um prêmio salarial positivo para aquelas mulheres que enveredam pelas profissões predominantemente masculinas. Para as profissões femininas e integradas percebe-se uma evidente vantagem para a ocupação masculina nessas atividades.

A base de dados da PNADC 2019 possui 542.802 indivíduos. Após a construção e o tratamento das variáveis, a amostra final contém 210.794 indivíduos com rendimentos do trabalho diferente de zero, equivalente a uma população estimada de 74.092.839 pessoas. A Tabela 3.3 apresenta as estatísticas descritivas para os dados amostrais, assim como as médias populacionais estimadas.

Tabela 3.3 - Estatísticas descritiva das variáveis

Variáveis	Amostra				População Estimada	
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média	Erro Padrão
salario_hora	13,8895	40,5581	0,0507	7615,385	15,4881	0,2037
idade1	39,9804	13,0222	14	75	39,8840	0,0478
nao_branca	0,5902	0,4918	0	1	0,5501	0,0025
casado	0,2748	0,4464	0	1	0,2794	0,0012
urbano	0,7925	0,4055	0	1	0,9028	0,0012
subocupacao	0,0717	0,2580	0	1	0,0670	0,0009
homeoffice	0,0463	0,2102	0	1	0,0471	0,0007
publico	0,1352	0,3419	0	1	0,1248	0,0013
ensino_escolar	0,6940	0,4608	0	1	0,6686	0,0028
graduacao	0,1450	0,3221	0	1	0,1649	0,0018
especializacao	0,0480	0,2139	0	1	0,0540	0,0012
mestrado	0,0064	0,0799	0	1	0,0078	0,0004
doutorado	0,0028	0,0528	0	1	0,0034	0,0002
prestigio	0,0152	0,1224	0	1	0,0186	0,0006
prof_masc	0,4217	0,4930	0	1	0,3836	0,0018
prof_fem	0,1907	0,3928	0	1	0,1922	0,0014
prof_integ	0,3877	0,4872	0	1	0,4241	0,0018

(Continua na próxima página)

Tabela 3.3 - Continuação

Variáveis	Amostra				População Estimada	
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média	Erro Padrão
mulher	0,4161	0,4929	0	1	0,4369	0,0012
mulher_prest	0,0056	0,0748	0	1	0,0072	0,0003
homem_adv	0,0043	0,0656	0	1	0,0047	0,0002
mulher_adv	0,0033	0,0576	0	1	0,0042	0,0002
homem_eng	0,0034	0,0579	0	1	0,0044	0,0003
mulher_eng	0,0007	0,0264	0	1	0,0009	0,0001
homem_med	0,0019	0,0436	0	1	0,0023	0,0002
mulher_med	0,0016	0,0401	0	1	0,0021	0,0002
mulher_prof masc	0,0868	0,2815	0	1	0,0842	0,0010
mulher_proffem	0,1532	0,3602	0	1	0,1567	0,0012
mulher_pub	0,0778	0,2679	0	1	0,0716	0,0008
mulher_suboc	0,0366	0,1877	0	1	0,0366	0,0006
mulher_home	0,0315	0,1748	0	1	0,0322	0,0006
norte	0,1252	0,3309	0	1	0,0691	0,0010
nordeste	0,2768	0,4474	0	1	0,2228	0,0022
sul	0,1939	0,3952	0	1	0,1641	0,0019
sudeste	0,2908	0,4541	0	1	0,4626	0,0032
centrooeste	0,1134	0,3171	0	1	0,0813	0,0011

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.

Na Tabela 3.3 se percebe uma alta amplitude do salário/hora, motivo pelo qual a abordagem quantílica é mais indicada. Considerando as estimativas populacionais, o indicador para a profissão de prestígio mostra que apenas 1,86% dos indivíduos estão ocupados em algumas dessas profissões. Já a proporção de mulheres nas profissões consideradas de prestígio é sempre inferior a 1% das estimativas para a população.

3.4.2 Resultados empíricos

Nesta seção são apresentados e discutidos os resultados obtidos com as estimativas para os modelos especificados. A Tabela 3.4 expõe as estimativas realizadas para a primeira abordagem proposta que considera apenas as profissões de prestígio agregadas e não sopesa os diferentes segmentos ocupacionais.

Tabela 3.4 – Impactos da ocupação em profissões de prestígio e da pós-graduação sobre os rendimentos do trabalho

Variáveis	MQO	Heckman	Regressões RIF				
			Quantil				
			10	25	50	75	90
prestigio	0,6413*** (0,0304)	0,6357*** (0,0303)	0,0874*** (0,0335)	0,0756*** (0,0093)	0,2416*** (0,0136)	0,7442*** (0,0293)	1,7978*** (0,0709)
especializacao	0,9989*** (0,0179)	0,9751*** (0,0171)	0,2952*** (0,0126)	0,2392*** (0,0050)	0,6491*** (0,0085)	1,5111*** (0,0193)	2,2673*** (0,0542)
mestrado	1,3031*** (0,0350)	1,2742*** (0,0345)	0,3052*** (0,0235)	0,2388*** (0,0092)	0,6653*** (0,0139)	1,7478*** (0,0331)	3,2375*** (0,1051)
doutorado	1,5528*** (0,0469)	1,5210*** (0,0465)	0,2214*** (0,0287)	0,2100*** (0,0113)	0,6260*** (0,0202)	1,8283*** (0,0385)	4,0995*** (0,1515)
Controles	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Dummies regiões	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Amostra	210.794	399.595			210.794		
Pop. estimada	74.092.839	132.315.153			74.092.839		

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Como percebe-se da Tabela 3.4, os resultados para o modelo com correção de viés de seleção são praticamente idênticos aos obtidos pelo método de MQO e mostram que o fato do indivíduo trabalhar em uma profissão de prestígio social aumenta em 63,5% os seus rendimentos, na média. Também é perceptível que o prêmio salarial para a formação superior continuada é significativamente maior a medida em que o indivíduo avança no grau acadêmico. Para os cursos de pós-graduação concluídos os ganhos salariais são de 97,5%, 127,4% e 152,1% respectivamente para especialização, mestrado e doutorado. Os resultados comprovam que, independente da profissão, quanto maior o investimento em capital humano maior o ganho salarial obtido.

O ganho salarial oriundo do capital humano também fica evidente na análise quantílica. Um resultado interessante em relação ao impacto da formação nos rendimentos diz respeito ao prêmio salarial do doutorado apenas no topo da distribuição de salários. As estimativas considerando as diferenças ao longo da distribuição mostram que o ganho salarial do doutorado se mostra superior apenas a partir do 75º *quantil*, chegando a ser superior a 400% da base escolar no 90º *quantil*, valores que são superiores a 18 vezes a base da distribuição dos rendimentos.

Para indivíduos ocupados em profissões de prestígio, a Tabela 3.4 mostra que não há diferença substancial entre a base e a mediana da distribuição. Nos *quantis* 10º e 25º o ganho salarial por ocupar uma dessas profissões gira em torno de 8% aumentando aproximadamente

16 pontos percentuais quando verificado na mediana. Já na parte superior da distribuição o impacto da ocupação de prestígio se torna mais substancial, chegando a um prêmio salarial de quase 180%. Os resultados apontam para o fato de que os impactos tanto da ocupação em uma profissão de prestígio quanto à conclusão de cursos de alta qualificação são melhor aproveitados pelos indivíduos com maiores rendimentos do trabalho.

Na Tabela 3.5 são apresentados os resultados das estimativas para identificar a possível ocorrência de segregação ocupacional entre homens e mulheres e a ocorrência de autosseleção por sexo para diferentes ocupações.

Tabela 3.5 – Impactos da segregação ocupacional e da autosseleção por sexo sobre os rendimentos do trabalho

Variáveis	MQO	Heckman	Regressões RIF				
			Quantil				
			10	25	50	75	90
prestigio	0,5427*** (0,0409)	0,5324*** (0,0404)	– 0,0374 (0,0512)	0,0161 (0,0131)	0,1296*** (0,0176)	0,6282*** (0,0366)	1,7379*** (0,0886)
prof_masc	– 0,0368*** (0,0066)	– 0,0372*** (0,0065)	– 0,1220*** (0,0146)	– 0,0109** (0,0047)	0,0128* (0,0076)	– 0,0408*** (0,0106)	– 0,0717*** (0,0154)
prof_fem	0,0067 (0,0135)	0,0135 (0,0134)	0,1299*** (0,0197)	0,0192** (0,0078)	0,0197 (0,0129)	– 0,0456** (0,0232)	– 0,1275*** (0,0399)
mulher	– 0,1915*** (0,0073)	– 0,1906*** (0,0072)	– 0,1356*** (0,0153)	– 0,0920*** (0,0053)	– 0,2021*** (0,0079)	– 0,2417*** (0,0108)	– 0,2693*** (0,0167)
mulher_prest	0,1552*** (0,0497)	0,1621*** (0,0493)	0,2260*** (0,0578)	0,1118*** (0,0167)	0,2106*** (0,0254)	0,1814*** (0,0547)	– 0,0140 (0,1352)
mulher_prof masc	0,0147 (0,0125)	0,0134 (0,0124)	– 0,0591** (0,0255)	– 0,0072 (0,0083)	– 0,0337** (0,0136)	0,0258 (0,0183)	0,2232*** (0,0273)
mulher_proffem	– 0,0693*** (0,0157)	– 0,0739*** (0,0156)	– 0,2768*** (0,0272)	– 0,0500*** (0,0099)	– 0,0299* (0,0157)	– 0,0073 (0,0257)	0,0187 (0,0419)
homeoffice	– 0,1164*** (0,0231)	– 0,1163*** (0,0230)	– 0,4458*** (0,0547)	– 0,0912*** (0,0153)	– 0,0216 (0,0203)	0,0086 (0,0321)	0,0582 (0,0556)
mulher_home	– 0,1641*** (0,0268)	– 0,1653*** (0,0267)	– 0,5145*** (0,0665)	– 0,0810*** (0,0181)	– 0,0726*** (0,0247)	– 0,0690* (0,0368)	– 0,1906*** (0,0599)
subocupacao	– 0,1179*** (0,0148)	– 0,1079*** (0,0147)	– 0,6493*** (0,0411)	– 0,0979*** (0,0106)	– 0,0703*** (0,0138)	0,0328* (0,0190)	0,0975*** (0,0301)
mulher_suboc	0,1541*** (0,0193)	0,1407*** (0,0192)	0,2718*** (0,0539)	0,0893*** (0,0140)	0,1523*** (0,0184)	0,1064*** (0,0254)	0,0969** (0,0381)
mulher_pub	– 0,0781*** (0,0134)	– 0,0674*** (0,0133)	– 0,1711*** (0,0196)	0,0639*** (0,0080)	0,0691*** (0,0132)	– 0,1585*** (0,0230)	– 0,5740*** (0,0426)
especializacao	1,0349*** (0,0181)	0,9804*** (0,0170)	0,2938*** (0,0128)	0,2510*** (0,0051)	0,6799*** (0,0088)	1,5603*** (0,0190)	2,3517*** (0,0540)
mestrado	1,3179*** (0,0347)	1,2657*** (0,0340)	0,2864*** (0,0224)	0,2441*** (0,0093)	0,6833*** (0,0145)	1,7728*** (0,0335)	3,2767*** (0,1047)
doutorado	1,5499*** (0,0472)	1,4958*** (0,0474)	0,1699*** (0,0325)	0,2098*** (0,0120)	0,6315*** (0,0209)	1,8353*** (0,0399)	4,1248*** (0,1557)

(Continua na próxima página)

Tabela 3.5 – Continuação

Variáveis	MQO	Heckman	Regressões RIF				
			Quantil				
			10	25	50	75	90
Controles	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
<i>Dummies</i> regiões	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Amostra	210.794	399.595			210.794		
Pop. estimada	74.092.839	132.315.153			74.092.839		

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Como anteriormente, os resultados na média para as estimativas com MQO e aplicando a correção para o viés de seleção não apresentam diferenças substanciais sobre os rendimentos. Dessa forma, a Tabela 3.5 mostra que o prêmio salarial médio para o indivíduo que ocupa uma profissão de prestígio é de 53%. Já para a mediana da distribuição de rendimentos o ganho salarial gira em torno de 13%, aproximadamente. O prêmio salarial pelo fato do indivíduo ocupar profissão de prestígio se mostra relevante apenas na cauda superior da distribuição, visto que o prêmio obtido é superior a 62% e 173% nos *quantil* 75° e 90°, respectivamente.

Os resultados vão de encontro à hipótese central deste trabalho quando corroboram o fato de que profissões com prestígio tendem a ter um impacto maior nos rendimentos. Contudo, ocorrem diferenças de magnitude nos resultados encontrados por Madalozzo e Artes (2017) que encontraram estimativas do prêmio salarial médio para ocupações com prestígio em torno de 160% utilizando dados da PNAD 2013, valor aqui obtido apenas no topo da distribuição de rendimentos. Possivelmente, essas diferenças dizem respeito as modificações metodológicas relacionadas ao plano amostral e ao questionário das pesquisas, além das mudanças estruturais ocorridas no mercado de trabalho brasileiro entre os períodos analisados.

No tocante aos indivíduos ocupados em profissão masculina foi verificado um prêmio salarial negativo médio de 3,7%, podendo chegar a 12% negativos na cauda inferior da análise por *quantis*. Para a ocupação em profissões femininas não se verifica resultados médios. Por outro lado, observa-se vantagens para os menores *quantis* de renda com ganhos salariais de aproximadamente 13% no 10° *quantil*. Resultado que se inverte quando considerados os *quantis* superiores para esse tipo de ocupação.

As estimativas para o hiato salarial mostram que as mulheres ganham, em média, 19% a menos do que os homens. No *quantil* inferior a diferença é de 13,5%, aumentando à medida que os rendimentos se elevam, chegando a quase 27% de *gap* no 90° *quantil*. Essa diferença

salarial é parcialmente compensada quando a mulher ocupa uma profissão de prestígio, visto que o prêmio salarial médio para essa condição é de 16,2%. Na análise por *quantil* é verificado que o prêmio pela ocupação feminina em profissão de prestígio é superior na base da distribuição, onde o ganho salarial ultrapassa os 22%. Apesar de cair no 25º *quantil*, os ganhos salariais se encontram em torno de 20%, exceto na cauda superior da distribuição onde os resultados não se mostram significativos.

Em geral, os resultados apontam para um hiato salarial persistente em desfavor da remuneração feminina, principalmente nos *quantis* superiores. Considerando que as diferenças devidas aos atributos produtivos são quase insignificantes e, nos últimos anos, tendendo a privilegiar os salários femininos, a persistência dos diferenciais de rendimentos sugerem um fator discriminatório estrutural relacionado não somente ao sexo, mas também à raça e a origem das mulheres, além de características culturais da sociedade (ARAUJO; RIBEIRO, 2002; BATISTA; CACCIAMALI, 2009; LAPA, 2016; MATTEI; BAÇO, 2017; CORREIA; MONTE, 2017).

Mulheres que ocupam profissões masculinas somente observam prêmios salariais substanciais quando considerados os rendimentos da cauda superior da distribuição de salários. No 90º *quantil* ocorre um ganho salarial de 22,3%, enquanto que no restante da distribuição, quando os resultados se mostram significativos, geram prêmios salariais negativos. Em relação aquelas mulheres que ocupam profissões ditas femininas os resultados indicam que há uma perda salarial para essa condição, tanto na média quanto ao longo da distribuição de rendimentos até a mediana. Para as mulheres com renda baixa a perda salarial chega a quase 28% no 10º *quantil*, enquanto que a perda média fica em torno de 7,4%.

Os resultados apontam evidências de segregação ocupacional contra as mulheres tanto em profissões femininas quanto masculinas. Essa separação ocorre em decorrência da desvalorização de profissões que são majoritariamente ocupadas por mulheres, induzindo a autosseleção delas por profissões majoritariamente femininas, como enfermagem e magistério. Tais evidências se mostram contrárias a hipótese complementar do trabalho, indicando que o fato de haver mulheres em ocupações tipicamente femininas não reduz os hiatos salariais entre os sexos. Por outro lado, a segregação vem reduzindo em setores onde ocorre a expansão da ocupação feminina em profissões de prestígio, como medicina, direito e engenharia, corroborando novamente a hipótese principal desta pesquisa (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; RESENDE; QUIRINO, 2018).

O *homeoffice* tende a ser uma constante nas relações de trabalho para os próximos anos. As estimativas mostram que o fato dos trabalhadores executarem suas tarefas profissionais

nessa modalidade reduz seus rendimentos médios em 11,6%. Resultado que piora de forma considerável para os indivíduos com os mais baixos salários, para os quais o trabalho remoto pode significar uma perda de quase 45% dos seus rendimentos. Os resultados sugerem que o trabalho em formato *homeoffice* é ainda pior para as mulheres, visto que os rendimentos reduzem em 16,5% na média e podem cair mais de 51% para os menores salários. Mesmo para aquelas mulheres que tem altos salários, o trabalho remoto ainda provoca uma perda salarial superior a 19%.

As estimativas obtidas para o trabalho remoto desconsideram a possibilidade de ocorrência de vieses de ocupação devido a não exclusão de profissões que não se enquadram em atividades remotas. Porém, como tal análise não é o foco principal do presente estudo, os resultados são apresentados para situar trabalhos futuros que deverão ponderar as possibilidades de viés e suas eventuais alternativas de correção a fim de captar os reais efeitos do *homeoffice* sobre os rendimentos.

Para as pessoas que se dizem subocupadas por horas efetivamente não trabalhadas os resultados sugerem que o prêmio salarial médio reduz 11%, aproximadamente. Porém, quando considerados os salários na cauda inferior da distribuição dos rendimentos, a perda salarial pode chegar a 65%, reduzindo à medida que os rendimentos vão aumentando, ao ponto de inverter o prêmio salarial para um resultado positivo de quase 10% no 90º *quantil*. Já quando considerada apenas a subocupação feminina as estimativas apontam resultados distintos. O ganho salarial médio para as mulheres em condição de subocupação é de 14%, podendo chegar a 27% para aquelas com menores salários. Ao longo de toda a distribuição de rendimentos, a subocupação feminina gera prêmios salariais positivos. Esses resultados apontam que os homens sofrem uma maior penalização salarial pelo fato de não ocuparem toda a sua carga-horária disponível para o trabalho.

Apesar das mulheres ocuparem 40% das vagas no serviço público, elas ainda ganham, em média, 7% a menos que os homens na mesma condição. Os resultados pioram quando são consideradas as caudas da distribuição de rendimentos, onde a perda salarial pode chegar a 17% e 57% para o 10º e 90º *quantis*, respectivamente. Apenas no intervalo entre o 25º e o 50º *quantil* da distribuição é que ocorre ganho salarial em torno de 7% para as mulheres no serviço público.

O acréscimo salarial em decorrência da pós-graduação condiz com a literatura recorrente acerca dos efeitos do acúmulo de capital humano sobre os rendimentos. Na média, quanto mais intenso o nível de qualificação, maior o prêmio salarial gerado. A Tabela 3.5 mostra que o ganho de salários para a conclusão da especialização, do mestrado e do doutorado representam 103%, 132% e 155%, respectivamente, quando comparados com a formação escolar básica até

o ensino médio. Um resultado interessante é verificado pela importância dos cursos de especialização quando os salários são mais baixos. A medida que os salários superam a mediana da distribuição de rendimentos os cursos *stricto sensu* passam a exercer maior participação na composição dos rendimentos. No 90º *quantil*, o doutorado promove ganho salarial superior a 412%, quase o dobro do prêmio gerado pela pós-graduação *lato sensu* para o mesmo nível de salários.

As estimativas para as profissões de prestígio apresentadas na Tabela 3.5 são geradas de forma agregada. Contudo, para captar os efeitos individuais que cada uma das profissões de prestígio (advogados, engenheiros e médicos) exerce sobre os diferenciais de salários entre homens e mulheres, a Tabela 3.6 apresenta as estimativas do impacto de cada uma das ocupações por sexo do indivíduo. As demais variáveis são suprimidas por não apresentarem diferenças significativas das estimativas já expostas na Tabela 3.5.

Tabela 3.6 – Prêmios salariais individuais para as ocupações de prestígio

Variáveis	MQO	Heckman	Regressões RIF				
			Quantil				
			10	25	50	75	90
homem_adv	0,3617*** (0,0389)	0,3512*** (0,0390)	0,0366 (0,0312)	0,0288** (0,0126)	0,1365*** (0,0208)	0,5284*** (0,0496)	1,0337*** (0,1278)
mulher_adv	0,4946*** (0,0449)	0,4900*** (0,0448)	0,2255*** (0,0430)	0,1386*** (0,0157)	0,3338*** (0,0289)	0,6897*** (0,0645)	1,0990*** (0,1542)
homem_eng	0,5338*** (0,0879)	0,5280*** (0,0860)	- 0,0748 (0,1216)	0,0059 (0,0283)	0,1323*** (0,0357)	0,7358*** (0,0657)	2,0362*** (0,1537)
mulher_eng	0,6201*** (0,0902)	0,6298*** (0,0893)	0,2176*** (0,0655)	0,1316*** (0,0316)	0,4678*** (0,0438)	1,0827*** (0,1106)	1,5662*** (0,3390)
homem_med	0,9475*** (0,0531)	0,9433*** (0,0525)	- 0,1198*** (0,0359)	0,0096 (0,0147)	0,1091*** (0,0247)	0,6226*** (0,0589)	2,6382*** (0,1487)
mulher_med	1,1376*** (0,0633)	1,1449*** (0,0628)	0,1024*** (0,0355)	0,1051*** (0,0153)	0,2984*** (0,0276)	0,9330*** (0,0649)	3,0413*** (0,1466)
Amostra	210.794	399.595	210.794				
População estimada	74.092.839	132.315.153	74.092.839				

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses. As variáveis são resultantes da interação entre o sexo e a profissão do indivíduo, portanto, a análise é realizada comparando cada variável com todos os demais indivíduos e não somente com o profissional do sexo oposto. As estimativas completas para os controles podem ser solicitadas ao autor.

Dados extraídos da PNADC mostram que nas ocupações de prestígio as mulheres ganham em torno de 10% a menos do que os homens. Nesse contexto, um primeiro destaque que se pode verificar nos resultados expostos na Tabela 3.6 é que, à média, o prêmio salarial intra-ocupação para as mulheres é predominantemente superior ao dos homens, independente da

ocupação de prestígio. Ou seja, apesar das mulheres ganharem menos, seus prêmios salariais por ocuparem profissões de prestígio são relativamente maiores do que os masculinos. Na verdade, Silveira e Leão (2020) mostram que desde 2002 vem ocorrendo a diminuição das diferenças salariais intra-ocupações, principalmente nas profissões de nível superior.

Resultados semelhantes são observados para a profissão de advogado na análise por *quantis*. As estimativas obtidas indicam que a mulher advogada tem prêmios salariais sempre superiores aos homens que escolhem ocupar a mesma profissão ao longo de toda a distribuição de rendimentos. Apesar do hiato salarial ser desfavorável à mulher advogada, Bonelli et al (2008) sugerem que um maior prêmio salarial relativo está ligado ao aumento absoluto de profissionais femininas, principalmente nos pequenos escritórios e bancas de menor expressão profissional.

Nas ocupações ligadas às atividades de engenharia ocorre condição semelhante, com destaque para diferenças de prêmios salariais superiores a 30 pontos percentuais em favor das mulheres, quando considerados os 50º e 75º *quantis*. Contudo, quando analisados os maiores salários dos profissionais de engenharia, os homens apresentam prêmios salariais acima de 200%, ganhos que são quase 50 pontos percentuais superiores aos das mulheres. Segundo Cambota e Pontes (2017) essa inversão salarial no topo da distribuição de rendimentos não decorre de fatores produtivos, mas sim da discriminação no interior do grupo ocupacional. Marinho (2016) complementa com evidências de que a discriminação verificada nos profissionais de engenharia no Brasil ocorre, principalmente, nos setores ligados à construção civil, saneamento, transporte e geotecnia, ocupações onde os salários são elevados e possuem forte predominância masculina.

O prêmio salarial médio no caso dos profissionais de medicina são os maiores obtidos entre as três profissões analisadas. Isso ocorre pelo fato das carreiras na área de Saúde estarem entre as mais bem pagas do País. Os fatores que levam a essa disparidade salarial estão relacionados a escassez de mão de obra, sobretudo nas especialidades relacionadas à procedimentos cirúrgicos, além de fatores culturais ligados ao respeito e tradicionalismo histórico da profissão médica (MORENO, 2017).

Apesar de dados do IBGE mostrarem um hiato salarial em favor dos homens, as estimativas por *quantil* indicam que essa diferença é compensada de forma relativa ao longo da distribuição de rendimentos. Inclusive, na profissão médica foram identificados os maiores prêmios salariais deste estudo, ficando em torno de 264% para os homens e acima de 300% para as mulheres em relação as demais ocupações. Para Scheffer et al (2018) a melhoria do

prêmio salarial das profissionais médicas no Brasil acompanha a tendência mundial de feminização da profissão e o reflexo do aumento do número de vagas e cursos de Medicina.

Em síntese, os resultados obtidos apontam que ocorrem ganhos significativos quando o indivíduo escolhe uma carreira ligada a profissões com elevado prestígio junto à sociedade e que, entre essas, a carreira médica é aquela que gera os maiores ganhos salariais, principalmente para os profissionais com altos salários.

3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As escolhas profissionais são o alicerce da vida em sociedade, assim como do perfil dos rendimentos futuros para os trabalhadores. Neste sentido, o foco principal deste trabalho foi verificar se os trabalhadores em profissões com prestígio social têm ganho salarial diferenciado ao longo da distribuição de rendimentos, além de identificar se a profissão escolhida influencia a magnitude do hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil.

No que concerne à questão do impacto da ocupação em profissões com prestígio social sobre os rendimentos do trabalhador, os resultados indicam um prêmio salarial médio superior a 50%, com influência maior sobre os rendimentos dos trabalhadores com os maiores salários.

As estimativas para o *gap* salarial por sexo indicaram que as mulheres ganham, em média, 20% a menos do que os homens, mas que essa diferença é compensada quando as mulheres ocupam profissões de prestígio ou quando ocupam profissões masculinas com rendimentos no topo da distribuição de salários. Por outro lado, os resultados mostraram que as mulheres com profissões ditas femininas sofrem perda salarial tanto na média quanto ao longo da distribuição de rendimentos, sendo os piores resultados verificados nas mulheres que ganham os salários mais baixos.

Os prêmios salariais relacionados ao acúmulo de capital humano com a pós-graduação vão de encontro aos resultados já amplamente consolidados na literatura especializada. Os ganhos salariais obtidos são sempre superiores a 100%. Os cursos de especialização se mostram mais importantes quando os salários são mais baixos, mas, à medida que os salários se aproximam do topo da distribuição de rendimentos, os cursos *stricto sensu* passam a exercer maior participação na composição dos rendimentos, com elevada importância para o doutorado, que gera ganho salarial superior a 400% em relação a formação escolar básica para os indivíduos com salários mais altos.

Quando a heterogeneidade de rendimentos existente entre os sexos e as profissões de prestígio é considerada na análise da composição dos rendimentos os resultados indicaram que

o prêmio salarial médio para as mulheres é predominantemente superior ao dos homens. Entre as profissões de prestígio, os médicos são os profissionais melhor remunerados, além de obterem prêmios salariais maiores do que advogados e engenheiros nos *quantis* mais elevados.

O conjunto de resultados indicam que há evidente vantagem salarial em ocupar profissões de prestígio no Brasil e que as mulheres podem compensar parcialmente o hiato salarial existente na estrutura das relações de trabalho quando optam por essas profissões. Uma agenda de pesquisa futura pode incluir à análise já realizada um panorama em que sejam utilizados vários períodos de análise para verificar o comportamento salarial de diferentes ocupações ao longo do tempo, ou com o acompanhamento dos mesmos indivíduos em dados longitudinais para mensurar o impacto da experiência acumulada na composição dos seus rendimentos.

REFERÊNCIAS

- ANDRIANI, L.; KARYAMPAS, D. *A new proxy of social capital and the economic performance across the italian regions*. London: University of London, 2009. (Birkbeck Working Paper in Economics & Finance n. 0903).
- ALONSO-VILLAR, O.; DEL RIO, C.; GRADIN, C. The extent of occupational segregation in the United States: Differences by race, ethnicity, and gender. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 51, n. 2, p. 179-212, 2012.
- ALTONJI, J. G.; BLANK, R. M. Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*. v. 3, n. 3, p. 3143-3257, 1999.
- ANDRADE, T. *Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade?*. Brasília: Câmara dos Deputados, jul. 2016. (Série Estudos Técnicos).
- ANDREWS, P. H. Gender Differences in Persuasive Communication and Attribution of Success and Failure. *Human Communication Research*, v. 13, n. 3, p. 372 – 385, 2006.
- ANGELO, W.; ANJOS, E. Equidade salarial feminina no mercado de trabalho: Reflexões a partir de um levantamento bibliográfico. In: SIMPÓSIO DE TCC E SEMINÁRIO DE IC DA FACULDADE ICESP, 13., 2018, Brasília. *Anais ...* Brasília: ICESP, 2018.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, v. 33, n. 2, p. 1-22, 2002.
- ASSAAD, R.; KRAFFT, C.; SALEHI-ISFAHANI, D. Does the type of higher education affect labor market outcomes? Evidence from Egypt and Jordan. *Higher Education*, v. 75, n. 6, p. 945-995, 2018.
- BALLIET, D. ET AL. Sex Differences in cooperation: A meta-analytic review of social dilemmas. *Psychological Bulletin*, v. 137, n. 6, p. 881-909, 2011.
- BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.
- BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. *Anais ...* Resende: SEGET, 2014.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962.
- BIRD, B. M.; MCCRAW, J. H.; O'MALLEY, J. R. Enterprise accountants, managerial status and gender salaries. *Journal of Diversity Management*, v. 2, n. 3, p. 23-36, 2007.
- BLACK, S. E.; SPITZ-OENER, A. Explaining women's success: Technological change and the skill content of women's work. *The Review of Economics and Statistics*, v. 92, n. 1, p. 187-194, 2010.

BLÁZQUEZ, M.; HERRARTE, A.; LLORENTE-HERAS, R. Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. *Economics of Education Review*, v. 62, p. 16-34, 2018.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

BOIX, C.; POSNER, D. N. Social Capital: Explaining its origins and effects on government performance. *British Journal of Political Science*, v. 28, n. 4, p. 686-693, 1998.

BONELLI, M. G. et al. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo Social*, v. 20, n. 1, p. 265-290, 2008.

BOURDIEU, P. The Forms of Capital. In: RICHARDSON, J. G. *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press, 1986. p. 241-255.

BRASIL, R. G.; BITTERN COURT, M. V. L. Hiato de rendimentos público-privado no Brasil: Uma análise contrafactual. *Economia & Região*, v. 5, n.1, p. 43-64, 2017.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: Mulheres em carreiras profissionais de prestígio. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 9, 1999.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. desigualdades de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CAMPBELL, J. C. Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet*, v. 359, n. 9614, p. 1331-1336, 2002.

CAOLI, C. Mulheres receberam 80% do salário dos homens em 2014, mostra IBGE. *g1.globo.com*, Rio de Janeiro, 17 jun. 2016, 18:50. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/mulheres-receberam-80-do-salario-dos-homens-em-2014-mostra-ibge.html>. Acesso em: 8 ago. 2019.

CAPRARO, V. Women are slightly more cooperative than men (in one-shot prisoner's dilemma games played online). May, 2018. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3182429>.

CARVALHO, A. O descompasso entre mercado de trabalho e educação superior. *Administradores.com.br*, João Pessoa, 2 jan. 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-descompasso-entre-mercado-de-trabalho-e-educacao-superior>. Acesso em: 4 set. 2019.

CASTRO, B. N.; STADUTO, J. A. R. Percepção de saúde no Brasil: Uma análise das diferenças por sexo dos trabalhadores. *Economia e Sociedade*, v. 28, n. 3, p. 855-884, 2019.

CHEVALIER, A. Education, occupation and career expectations: Determinants of the gender pay gap for UK graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, v. 69, n. 6, p. 819-842, 2007.

CHEVALIER, A. et al. Does Education Raise Productivity, or Just Reflect it?. *The Economic Journal*, v. 114, n. 499, p. 499-517, nov. 2004.

CLARIDGE, T. *Social capital and natural resource management: An important role for social capital?*. Unpublished Thesis. University of Queensland, Brisbane, Australia, jun. 2004.

COELHO, E. C. *As Profissões Imperiais: Medicina, Engenharia e Advocacia no Rio de Janeiro 1822-1930*. São Paulo: Record, 1999.

COLEMAN, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, v. 94 Supplement, p. 95-120, 1988.

_____. *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press, 1990.

COLLIER, P. Social capital and poverty: a microeconomic perspective. In: Thierry Van BASTELAER, T. V. *The Role of Social Capital in Development*. Melbourne: Cambridge University Press, 2002. p. 19-42.

CORREIA, T. S.; MONTE, P. A. Diferenças de remuneração entre os sexos dos executivos da área de saúde. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 20., 2017, São Paulo. *Anais ...* São Paulo: FEA/USP, 2017.

CORTEZ, P. A. ET AL. Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: Desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. *Physis*, v. 29, n. 4, p. 1-22, 2019.

CREMONESE, D. Insolidarismo e cordialidade: Uma análise das mazelas políticas do Brasil. In: BAQUERO, M.; CREMONESE, D. (Org.). *Capital Social: teoria e prática*. Ijuí: Unijuí, 2006.

CROTHERS, L. M. et al. Gender differences in salary in a female-dominated profession. *Gender in Management: An International Journal*, v. 25, n. 7, p. 605-626, 2010.

CRUZ, M. S.; IRFFI, G. D. Qual o efeito da violência contra a mulher brasileira na autopercepção da saúde?. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, n. 7, p. 2531-2542, jul. 2019.

DEMING, D. J.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. The for-profit postsecondary school sector: Nimble critters or agile predators?. *Journal of Economic Perspectives*, v. 26, n. 1, p. 139-164, 2012.

DiNARDO, J.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica*, v. 64, n. 5, p. 1001-1044, 1996.

FAUSTINO, I. A.; ARAUJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: Uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e Macrorregiões (2004-2014). In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 45., 2017, Natal. *Anais ...* Natal: ANPEC, 2017.

FERNANDES, A. S. A. O Conceito de capital social e sua aplicação na análise institucional e de políticas públicas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 25., 2001, Campinas. *Anais ...* Campinas: ANPAD, 2001.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: Aspectos teóricos. In: COURSEUIL, C. H. (Org.). *Estrutura Salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FERREIRA, L. Estudo mostra expectativas salariais de estudantes e revela desigualdade de gênero. *Engenharia360.com*, São Paulo, 6 jan. 2017. Disponível em: <https://engenharia360.com/estudo-mostra-expectativas-salariais-de-estudantes-e-revela-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 2 set. 2019.

FERREIRA, P. Maioria dos alunos do ensino técnico não trabalha em sua área. *Oglobo.globo.com*, São Paulo, 5 mar. 2019, 15:43. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/maioria-dos-alunos-do-ensino-tecnico-nao-trabalha-em-sua-area-23479583>. Acesso em: 5 set. 2019.

FONSECA, M. R. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. *Estudo & Debate*, v. 25, n. 1, p. 07-31, 2018.

FIRPO, S.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.

_____. Decomposition methods in economics. In: ACEMOGLU, D.; AUTOR, D. (Eds.). *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier, 2011.

_____. Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, v. 6, n. 2, 2018.

FREITAS, U. R. P. *Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre: Uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca*. Salvador: UFBA, 2008, 86 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

FUKUYAMA, F. Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, v. 22, n. 1, p. 7-20, fev. 2001.

GAVIOLI, L.; BASSO, F. S. Diferencial de rendimentos por grupo ocupacional e gênero: Uma aplicação para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo - 2004 e 2014. In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 21., 2016, Fortaleza. *Anais ...* Fortaleza: BNB, 2016.

GAVRAS, D.; JAKITAS, R. Mesmo com diploma, trabalhador brasileiro aceita vaga menos qualificada. *Economia.estadao.com.br*, São Paulo, 25 ago. 2019, 05:00. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,poucas-chances-para-muita-qualificacao,70002980912>. Acesso em: 2 set. 2019.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES FILHO, N. A. Discriminação de rendimentos por gênero: Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Revista de Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-383, 2005.

GOMES, M. G.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: Uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

GRANOVETTER, M. S. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1369-1380, 1973.

GROVE, W. A.; HUSSEY, A.; JETTER, M. The Gender Pay Gap Beyond Human Capital: Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes. *The Journal of Human Resources*, v. 46, n. 4, p. 827-874, 2011.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1-26, 2019.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. *Econometria Básica*. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

HEGEWISCH, A.; HARTMANN, H. *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2014.

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

HECKMAN, J. J. et al. *Education, health and wages*. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2014. (Working Paper n. 19971).

HECKMAN, J. J.; STIXRUD, J.; URZUA, S. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, v. 24, n. 3, p. 411-482, 2006.

HOLZER, H.; NEUMARK, D. Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer–Employee Data on New Hires. *Journal of Labor Economics*, v. 17, n. 3. P. 534–69, 1999.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 4 mai. 2020.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: PNADC: Microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Microdados/2019. Acesso em: 4 mai. 2020.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID19: PNADC-COVID19: Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 4 mai. 2020.

_____. Pesquisa Nacional de Saúde: PNS: Contextualização. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <http://www.pns.icict.fiocruz.br/arquivos/Novos/Contextualizacao.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2020a.

_____. Pesquisa Nacional de Saúde: PNS: Microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/saude/9160-pesquisa-nacionalde-saude.html?=&t=microdados>. Acesso em: 19 mar. 2020b.

_____. Pesquisa Nacional de Saúde: PNS: Questionário. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/arquivos/Novos/Questionario%20PNS.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2020c.

_____. Pesquisa Nacional de Saúde: PNS: Referencial Teórico. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <http://www.pns.icict.fiocruz.br/arquivos/Novos/Referencial%20teorico.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2020d.

JERRIM, J. Do UK higher education students overestimate their starting salary?. *The Journal of Applied Public Economics*, v. 32, n.4, p. 483-509, 2011.

KASSOUF, A. L. Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Economia Aplicada*, v. 2, n. 2, p. 243-269, 1998.

KILBY, P. *Social capital and civil society*. Canberra: Foundation for Development Cooperation, 2002.

KLASEN, S. ET AL. *What drives female labor force participation?* Comparable micro-level evidence from eight developing and emerging economies. Bonn: Institute of Labor Economics – IZA, 2019. (IZA Discussion Paper n. 12067).

KOENKER, R.; BASSET, G. Regression quantiles. *Econometrica*, v. 46, n. 1, p. 33-50, 1978.

KÜSTER, G. B.; MOURÃO, G. N. Descompasso entre a qualificação profissional de ensino técnico e a demanda do mercado de trabalho brasileiro. *Faz Ciência*, v. 15, n. 22, p. 117-135, 2013.

LANG, K. A language theory of discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 101, n. 2, p. 363-382, 1986.

LAPA, T. S. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. *Revista da ABET*, v. 15, n. 1, p. 127-137, 2016.

LAVINAS, L. *Empregabilidade no Brasil: Inflexões de gênero e diferenciais femininos*. Brasília: Ipea, 2001. (Texto para Discussão, n. 826).

LIMA, C. R. N. A. Gênero, trabalho e cidadania: Função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 3, p. 1-20, 2018.

LIN, N. *Social Capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: An empirical analysis. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. *Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros*. São Paulo: Insper, 2015. (Insper Working Paper, n. 357).

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: Homens e mulheres têm condições iguais?. *Estudos Feministas*, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MARINHO, R. As 10 principais áreas de atuação de um engenheiro civil. *Civilizacaoengenheira.wordpress.com*, Fortaleza, 10 jun. 2016. Disponível em: <https://civilizacaoengenheira.wordpress.com/2016/06/10/as-10-principais-areas-de-atuacao-de-um-engenheiro-civil>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MATOS, M. Movimento e teoria feminista: É possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global?. *Revista de Sociologia e política*, v. 18, n. 36, p. 67-92, 2010.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise da existência de discriminação salarial entre homens e mulheres na indústria de transformação do Estado de Santa Catarina. *Economia e Gestão*, v. 16, n. 45, p. 103-125, 2016.

_____. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. *Desenvolvimento Regional em Debate*, v. 7, n. 2, p. 97-117, 2017.

MENDONÇA, R. Mulheres são mais interrompidas que homens em conversas de trabalho?. *Bbc.com*, São Paulo, 08 mar. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-39161312>. Acesso em: 01 ago. 2019.

MINCER, J. *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.

MOLINA J. A. ET AL. Gender differences in cooperation: Experimental evidence on high school students. *PLoS ONE*, v. 8, n. 12, 2013.

MORAIS FILHO, G. B. *Discriminação salarial e segregação ocupacional: Uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009)*. João Pessoa: UFPB, 2011, 76 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

MORENO, A. C. Medicina tem os vestibulares mais difíceis, os maiores salários e emprego garantido. *G1.globo.com*, Rio de Janeiro, 17 jul. 2017, 06:00. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/medicina-tem-os-vestibulares-mais-difices-os-maiores-salarios-e-emprego-garantido-veja-o-que-e-fato-na-carreira.ghtml>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MORIN, L. P. Do men and women respond differently to competition? Evidence from a major education reform. *Journal of Labor Economics*, v. 33, n. 2, p. 443-491, 2015.

MOURA, G. M. *Diferencial salarial inter-regional no Brasil*: Decompondo os determinantes do diferencial salarial entre os municípios de Betim e São Bernardo do Campo. Belo Horizonte: UFMG, 2017, 105 p. Dissertação (Mestrado em Economia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

MUENCH, U. et al. Salary differences between male and female registered nurses in the United States. *Journal of American Medical Association*, v. 313, n. 12, p. 1265-1267, 2015.

NARLOCH, L. Mito: “as mulheres são menos produtivas que os homens”. *Veja.abril.com.br*, São Paulo, 10 fev. 2017, 09:03. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/cacador-de-mitos/mito-8220-as-mulheres-sao-menos-produtivas-que-os-homens-8221/>. Acesso em: 22 jul. 2019.

NIEDERLE, M; VESTERLUND, L. Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*, v. 122, n. 3, p. 1067-1101, 2007.

NUNES, V. F.; PIZZI, J. The social capital category in Putnam: For a socially responsible. *International Journal of Advances in Social Science and Humanities*, v. 2, n. 10, p. 38-48, 2014.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

OLIVIERI, R. S. C. *Tarefas profissionais e diferença salarial de gênero no Brasil*. Monografia (Curso de Ciências Econômicas) – Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2016.

PESHKOVSKAYA, A., BABKINA, T.; MYAGKOV, M. Social context reveals gender differences in cooperative behavior. *Journal of Bioeconomics*, v. 20, p. 213-225, 2018.

POLLÁN, M. M. *Capital social: glosario*. Santiago de Compostela: Camiño do Faro, 2013.

PUTNAM, R. D. *Bowling alone*: The collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster, 2000.

PUTNAM, R. D.; LEONARDI, R.; NONETTI, R. Y. *Making Democracy Work*: Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press, 1993.

_____. *Comunidade e democracia*: A experiência da Itália moderna. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

RESENDE, K. S.; QUIRINO, R. Feminização do mundo do trabalho? Mulheres em profissões tipicamente masculinas. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11., 2018, Belo Horizonte. *Anais ...* Belo Horizonte, 2018.

RIOS-AVILA, F. Recentered influence functions (RIFs) in Stata: RIF regression and RIF decomposition. *The Stata Journal*, v. 20, n. 1, p. 51-94, 2020.

ROSCOE, B.; SOARES, I. Desemprego entre mestres e doutores no Brasil chega a 25%. *Correiobraziliense.com.br*, Brasília, 10 mar. 2019, 16:06. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/03/10/interna-brasil,741968/desemprego-entre-mestres-e-doutores-no-brasil-chega-a-25.shtml>. Acesso em: 2 set. 2019.

SALARDI, P. *An analysis of pay and occupational differences by gender and race in Brazil: 1987 to 2006*. Sussex: University of Sussex, 2013, 326 p., Tese (PhD in Philosophy) – Department of Economics, University of Sussex, Sussex, 2013.

SANTOS-PINTO, L. Labor market signaling and self-confidence: Wage compression and the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, v. 30, n. 4, p. 873-914, 2012.

SANTOS, M. M.; HERMETO, A. M. Uma abordagem de decomposição quantílica para diferenciais regionais de salários no Brasil metropolitano. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 49, n. 1, p. 99-132, 2019.

SEGURA, M. Mulheres: igualdade é mais importante que empoderamento. *Meioemensagem.com.br*, São Paulo, 01 ago. 2017, 17:49. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/opiniao/2017/08/01/mulheres-igualdade-e-mais-importante-que-empoderamento.html>. Acesso em: 30 jul. 2019.

SCHEFFER, M. et al. *Demografia Médica no Brasil 2018*. São Paulo, SP: FMUSP, CFM, Cremesp, 2018. 286 p.

SHULTZ, T. Investment in human capital. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SILVA, L. F. *Descompasso entre oferta e demanda de emprego: Evidências da intermediação pública de mão-de-obra em Curitiba*. Curitiba: UFPR, 2014, 66 p. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Curso de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

SILVA, V. H. M. C.; FRANÇA, J. M. S. Decompondo o diferencial regional de salários entre sudeste e nordeste: Uma aplicação da abordagem quantílica incondicional. *Revista Econômica do Nordeste*, v. 47, n. 3, p. 109-129, 2016.

SILVEIRA, A. C. *Expectativas, estratégias e alcances de inserção profissional dos estudantes cotistas e não cotistas da Universidade Federal da Bahia (UFBA)*. Salvador: UFBA, 2016, 226 p. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *Revista Latinoamericana de Población*, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SILVEY, R.; ELMHIRST, R. Engendering social capital: Women workers and rural-urban networks in Indonesia's crisis. *World Development*, v. 31, n. 5, p. 865-87, 2003.

SMITH, N.; CAWLEY, J. F.; MCCALL, T. C. Examining the gap: Compensation disparities between male and female physician assistants. *Women's Health Issues*, v. 27, n. 5, p. 607-613, 2017.

SOUSA, D. A.; CERQUEIRA-SANTOS, E. Relacionamentos de amizade e coping entre jovens adultos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 28, n. 3, p. 345-356, 2012.

SOUZA, P. F. L. *Efeitos da maternidade e do casamento sobre o nível salarial brasileiro*. Fortaleza: UFC, 2016, 111 p. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Centro de Aperfeiçoamento dos Economistas do Nordeste (CAEN), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

STONE, W. *Measuring social capital: Towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies, 2001. (Research Paper n. 24).

SZWARCWALD, C. L. et al. Pesquisa Nacional de Saúde no Brasil: concepção e metodologia de aplicação. *Ciência & Saúde Coletiva*, v.19, n. 2, p. 333-342, 2014.

TEIXEIRA, M. A. P. *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. Porto Alegre: UFRGS, 2002, 168 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

TRISNAWATI, R. Wages difference analysis on internal auditors from gender perspective. In: MALAYSIA-INDONESIA INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, MANAGEMENT AND ACCOUNTING, 18, 2010, Surakarta. *Anais ...* Surakarta: MIICEMA, 2010.

UHR, D. A. P. et al. Alocação do tempo entre os gêneros e o mercado de trabalho: uma análise entre casados e solteiros para o Brasil. *Nova Economia*, v. 29, n. 3, p. 1041-1063, 2019.

VARGAS, H. M. Sem perder a majestade: “profissões imperiais” no Brasil. *Estudos de Sociologia*, v. 15, n. 28, p. 107-124, 2010.

WARD, M. *Salary and the gender salary gap in the academic profession*. Bonn: Institute for the Study of Labor – IZA, 1999. (IZA Discussion Paper n. 64).

WHITE, H. A heteroscedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroscedasticity. *Econometrica*, v. 48, p. 817-838, 1980.

WOOLDRIDGE, J. M. *Introdução à Econometria: Uma abordagem moderna*. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

APÊNDICE A – Análises complementares para o Capítulo 2.

As estimativas realizadas no primeiro ensaio desta tese para a população estimada focam os resultados médios em decorrência da falta de rotinas “empacotadas” nos principais softwares de utilização livre para simulações com regressões a partir de funções de influência recentradas.

Rios-Avila (2020) resolve essa questão e apresenta rotinas executáveis para as simulações da decomposição de salários em quantis incondicionais via regressões a partir de funções de influência para estimativas expansíveis à população. A Tabela A.1 os resultados das estimativas no método baseado na abordagem da função de influência recentrada para a população estimada. Como nas simulações para a amostra, os resultados relacionados aos modelos de 1 a 3 são aqueles que consideram especificações distintas e uma única equação na análise, enquanto que os modelos 4 e 5 apresentam os resultados de mensuração do capital social para as estimações feitas por grupo de sexo.

O modelo 2 mostra que o capital social é significativo em praticamente toda a distribuição com resultados superiores em torno de 1 ponto percentual em relação à amostra, além do fato de que o efeito dos grupos de amizade sobre os salários aumentarem a medida em que os salários são maiores. Os modelos 1 e 3 para a população estimada reproduzem, em grande parte, os impactos do capital social sobre os salários já vistos nas estimativas amostrais. Já os modelos 4 e 5 sugerem que os impactos do capital social sobre os rendimentos femininos são predominantes próximo a base da distribuição de salários da população estimada, chegando a elevar em quase 10% os rendimentos das mulheres que ganham os menores salários.

Em linhas gerais, os resultados com quantis incondicionais para a população estimada corroboram aqueles encontrados quando as simulações são realizadas para a amostra da PNS e enfatizam as conclusões de que o capital social é fator relevante para a composição dos rendimentos e tem impactos predominantes nos salários femininos próximos à base da distribuição de probabilidades salariais.

Tabela A.1 – Decomposição quantílica incondicional dos salários em diferentes especificações para a população estimada

quantil	Modelo 1		Modelo 2			Modelo 3				Modelo 4		Modelo 5	
	mulher	R ²	mulher	cap_social	R ²	mulher	cap_social	cs_mulher	R ²	cap_social (homem)	R ²	cap_social (mulher)	R ²
0,10	− 0,2099*** (0,0241)	0,1408	− 0,2099*** (0,0241)	0,0355 (0,0248)	0,1410	− 0,2897*** (0,0429)	− 0,0124 (0,0308)	0,1154** (0,0495)	0,1414	0,0071 (0,0308)	0,1454	0,0947* (0,0508)	0,1456
0,20	− 0,1102*** (0,0126)	0,1788	− 0,1102*** (0,0125)	0,0458*** (0,0128)	0,1798	− 0,1567*** (0,0222)	0,0179 (0,0161)	0,0673*** (0,0253)	0,1803	0,0237 (0,0186)	0,1913	0,0712*** (0,0188)	0,1709
0,30	− 0,1751*** (0,0129)	0,2223	− 0,1751*** (0,0129)	0,0421*** (0,0129)	0,2230	− 0,2322*** (0,0221)	0,0078 (0,0162)	0,0826*** (0,0257)	0,2237	0,0326* (0,0195)	0,2308	0,0527*** (0,0172)	0,2145
0,40	− 0,2186*** (0,0146)	0,2432	− 0,2185*** (0,0146)	0,0581*** (0,0145)	0,2443	− 0,2656*** (0,0240)	0,0298 (0,0190)	0,0680** (0,0285)	0,2446	0,0500** (0,0202)	0,2497	0,0780*** (0,0194)	0,2275
0,50	− 0,2486*** (0,0153)	0,2653	− 0,2486*** (0,0152)	0,0561*** (0,0155)	0,2661	− 0,2658*** (0,0255)	0,0458** (0,0207)	0,0248 (0,0301)	0,2662	0,0537*** (0,0205)	0,2645	0,0674*** (0,0205)	0,2665
0,60	− 0,2304*** (0,0166)	0,2883	− 0,2304*** (0,0166)	0,0517*** (0,0166)	0,2889	− 0,2085*** (0,0272)	0,0649*** (0,0232)	− 0,0316 (0,0327)	0,2890	0,0572*** (0,0219)	0,2744	0,0418 (0,0269)	0,3061
0,70	− 0,2547*** (0,0214)	0,3035	− 0,2547*** (0,0214)	0,0468** (0,0213)	0,3038	− 0,2216*** (0,0341)	0,0666** (0,0292)	− 0,0478 (0,0413)	0,3038	0,0533** (0,0271)	0,2977	0,0314 (0,0280)	0,3233
0,80	− 0,2762*** (0,0269)	0,2879	− 0,2769*** (0,0270)	0,0362 (0,0268)	0,2880	− 0,2249*** (0,0423)	0,0674* (0,0357)	− 0,0751 (0,0526)	0,2881	0,0466 (0,0370)	0,3076	0,0076 (0,0366)	0,3111
0,90	− 0,3227*** (0,0358)	0,2133	− 0,3226*** (0,0358)	0,0220 (0,0343)	0,2133	− 0,3243*** (0,0558)	0,0210 (0,0477)	0,0023 (0,0660)	0,2133	− 0,0082 (0,0496)	0,2517	0,1106** (0,0465)	0,1783
Obs.	35.032		35.032			35.032				18.751		16.281	

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erro-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas completas estão nos apêndices.