



**SÉRIE DE TEXTOS PARA DISCUSSÃO
DO CURSO DE CIÊNCIAS
ECONÔMICAS
TEXTO PARA DISCUSSÃO N. 071**

**Discriminação Salarial Segundo Gênero em Ocupações
Tipicamente Femininas no Estado de Goiás**

**Élida Ramos Medeiros
Sandro Eduardo Monsueto
Jaqueline Moraes Assis Gouveia**

NEPEC/FACE/UFG
Goiânia – Abril de 2018



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
GPT/BC/UFG

Medeiros, Élide Ramos. Discriminação Salarial Segundo Gênero em Ocupações Tipicamente Femininas no Estado de Goiás / Sandro Eduardo Monsueto, Jaqueline Moraes Assis Gouveia - 2018.

24 f. (Série de Textos para Discussão do Curso de Ciências Econômicas, 071)

Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE), Goiânia, 2018.

1. Ocupações Femininas. 2. Discriminação. 3. Goiás. IV. Título.

Discriminação Salarial Segundo Gênero em Ocupações Tipicamente Femininas no Estado de Goiás

Élida Ramos Medeiros¹
FACE/UFG

Sandro Eduardo Monsueto²
PPE/FACE/UFG

Jaqueline Moraes Assis Gouveia³
IE/Unicamp

RESUMO

Este trabalho analisa a existência de discriminação como um dos fatores da diferença de salários para mulheres inseridas em ocupações tipicamente femininas no estado de Goiás. Para tanto, são utilizados os dados da PNAD dos anos 2011 a 2014 para a região, estimando equações de salário e aplicando uma decomposição de Oaxaca (1973) para obter os determinantes do diferencial segundo gênero. Os resultados obtidos mostram que as mulheres no estado de Goiás se encontram concentradas em ocupações de menor nível de renda e produtividade também mais baixa. Mesmo nas ocupações com elevada participação de mulheres, denominadas de tipicamente femininas, existe um importante componente de diferencial relacionado à discriminação segundo gênero. Este fenômeno deve ser considerado no desenho de política públicas de inserção da mulher no mercado de trabalho local.

Palavras Chaves: Discriminação, Ocupações Femininas, Goiás

ABSTRACT

This study analyzes the existence of discrimination as one of the factors of the wage difference for women inserted in typically female occupations in the state of Goiás. For this purpose, PNAD data from the years 2011 to 2014 are used for the region, estimating wage equations and applying an Oaxaca decomposition (1973) to obtain the determinants of the wage differential according to the worker's gender. The results show that women in the state of Goiás are concentrated in occupations of lower level of income and lower productivity. Even in occupations with high participation of women, denominated as typically female occupations, there is an important differential component related to discrimination according to gender. This phenomenon should be considered in the design of public policy for insertion of women into the local labor market.

Keywords: Discrimination, Female Occupations, Goiás.

JEL: J31, J30.

¹ Graduada em Ciências Econômicas pela FACE/UFG. E-mail: elida-5@hotmail.com

² Docente da FACE/UFG. E-mail: monsueto@ufg.br

³ Doutoranda em Economia pelo IE/Unicamp. E-mail: jaquelinemagouveia@gmail.com

1. Introdução

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro vem crescendo de forma contínua, porém a diferença salarial entre os gêneros ainda persiste neste mercado. De acordo com os dados do Censo Demográfico, a diferença dos rendimentos mensais entre homens e mulheres diminuiu nas últimas décadas, baseado num aumento, embora pequeno, dos rendimentos femininos em relação aos masculinos. Em 2000, o rendimento das mulheres brasileiras era de 65,1% do rendimento dos homens e em 2010 essa proporção passou para 67,6%. Por outro lado, em relação ao grau de instrução, no ano de 2010, cerca de 53,1% da população com mais de 25 anos de idade com ensino superior incompleto era constituída por mulheres, de acordo com os dados do IBGE. Neste mesmo ano, aproximadamente 57,8% da população com mais de 25 anos de idade e ensino superior completo era composta por mulheres enquanto que em 2000 esses percentuais foram de 54,3% e 53,7%, respectivamente.

Ou seja, mesmo com um estoque de educação maior, a mão de obra feminina segue observando as menores remunerações médias no país. Parte desta diferença, além da educação, pode ser explicada pela forma de inserção no mercado de trabalho. A literatura empírica tem destacado o papel da segregação ocupacional, que concentra as mulheres em postos de trabalho de menores salários e maior incidência de informalidade – Oliveira e Ribeiro (1998), Matos e Machado (2006), entre outros. Em algumas atividades, dada a elevada concentração de mulheres, se convencionou o uso da denominação de ocupações tipicamente femininas – Xavier *et al.* (2009).

Contudo, existem evidências de que, mesmo em ocupações onde a mão de obra feminina é a maioria, a presença de diferenciais por razão de gênero ainda é observada. Ou seja, estas ocupações também estão sujeitas à fatores relacionados com a discriminação salarial, tradicionalmente observada no país – Baptista (2000). Estudos como os de Soares e Oliveira (2004) e Xavier *et al.* (2009) mostram que as mulheres recebem remunerações inferiores, mesmo depois de controlada a pose de fatores produtivos, dentro destas ocupações no Brasil.

Apesar das evidências para o mercado de trabalho brasileiro como um todo, faltam análises mais regionalizadas que permitam considerar aspectos locais e melhor direcionar, tanto em magnitude como em direção, as políticas de desenvolvimento urbano. Para o caso específico de Goiás, a análise sobre o comportamento do mercado de trabalho e das ocupações tipicamente femininas ainda é incipiente. Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo analisar os determinantes do diferencial de salários por gênero entre os

trabalhadores ocupados no território goiano, buscando evidenciar a existência de discriminação dentro das ocupações tipicamente femininas.

Para verificar a existência de discriminação como parte do diferencial de salários, é utilizada a metodologia de decomposição de Oaxaca, usado para decompor o diferencial de salários entre os gêneros em dois componentes, um derivado das diferenças entre os fatores produtivos do indivíduo, e outro derivado dos diferentes retornos de mercado a estas características, utilizado como *proxy* da discriminação. Para que estes objetivos sejam alcançados, serão utilizados os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) dos anos de 2011 a 2014.

Este trabalho está organizado em quatro seções, além desta Introdução. A próxima seção apresenta uma breve revisão empírica sobre segregação ocupacional por gênero no Brasil. Em seguida, é apresentada a base de dados e o método empírico utilizado, além da decomposição de Oaxaca. Os resultados obtidos são apresentados na quarta seção e as considerações finais encerram a análise.

2. Revisão da literatura

Uma série de autores têm – Soares e Oliveira (2004), Mello (2010), etc. –, em especial desde a década de 90, destacado a presença tanto da segmentação como da segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro. De um lado, a segmentação pode ser representada por um mercado dual, onde o mercado de trabalho se encontra dividido em dois grupos de atividades, sendo o primeiro denominado de moderno, formal ou primário, enquanto o segundo é definido como tradicional, informal ou secundário. Em geral, o primeiro segmento está relacionado à melhores salários, melhores condições de trabalho, maior produtividade, estabilidade, etc. Já o segundo segmento geralmente está associado à baixos salários, piores condições de trabalho e instabilidade (Fernandes, 2002).

Por outro lado, quando existe uma excessiva concentração de determinados grupos demográficos em ocupações específicas, em geral de menor status socioeconômico e menores níveis de remuneração, ocorre o que a literatura denomina de segregação ocupacional. De acordo com Oliveira e Ribeiro (1998), uma das dimensões da desigualdade salarial por gênero ou por cor no mercado de trabalho se revela no ingresso diferenciado à determinadas ocupações. Utilizando dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 1995, as autoras mostram, com o índice de dissimilaridade de Duncan e

Duncan⁴, um elevado nível de segregação ocupacional por sexo e raça no mercado de trabalho brasileiro, onde mulheres e indivíduos não-brancos estão super-representados em ocupações menos favorecidas e manuais.

Da mesma forma, Vaz e Hoffman (2011) observam a formação de “guetos” ocupacionais com elevada concentração de mulheres, a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) para os anos de 1995 e 2008. Matos e Machado (2006), com base nos dados da PNAD entre 1987 e 2001, destacam que as mulheres negras possuem a pior situação em termos de salário e ocupação. Se comparadas com as mulheres brancas, as negras apresentam um menor nível de escolaridade e estão mais sujeitas à discriminação e segregação ocupacional. Em especial para o caso da segregação por gênero, a literatura tem chamado a atenção para as denominadas ocupações tipicamente femininas, assim caracterizadas por apresentarem uma grande proporção de trabalhadores do sexo feminino e, geralmente, associadas ao papel da mulher na sociedade. Tais ocupações possuem algumas características em comum, como baixa qualidade, menor remuneração e poucas possibilidades de ascensão na carreira.

Leone (1998), por exemplo, mostra com os dados da PNAD de 1989 e 1995, para a região metropolitana de São Paulo, que as mulheres tendem a se concentrar em um grupo limitado de ocupações e que, geralmente, são empregos de baixo prestígio. De acordo com o estudo, um dos determinantes deste fenômeno está na realização das tarefas domésticas, que incluem o cuidado com os filhos, e que costumam prejudicar as mulheres no que diz respeito a escolha das atividades remuneradas, uma vez que as responsabilidades com a casa fazem com que elas prefiram ocupações de jornadas flexíveis ou em tempo parcial. Para Fernandes e Mendonça (2004), existe um conjunto de estereótipos que restringe as atividades exercidas por mulheres. Características como delicadeza, concentração, paciência, submissão, menor agressividade, etc., são consideradas como padrões socialmente construídos para representar a divisão sexual do trabalho em que a mulher se encontra.

Com base nos dados do Censo Populacional de 2000, especificamente para a região Nordeste e o Estado da Bahia, as autoras afirmam que, de modo geral, as mulheres se inserem em ocupações ou empregos de baixa qualidade, caracterizados pela baixa remuneração,

⁴ O índice de Duncan e Duncan mede a segregação entre dois grupos de indivíduos, independentemente do número de ocupações. Outros autores, como Vaz e Hoffman (2011) também utilizam este índice para analisar a segregação ocupacional entre os sexos no setor público brasileiro.

menor proteção social, menores possibilidades de crescimento na carreira, jornada parcial, além de níveis inferiores de organização política.

Ramos *et al.* (2009) afirmam que algumas características relacionadas à estrutura familiar também podem afetar a entrada feminina no mercado de trabalho. Segundo os autores, a presença de filhos em idade pré-escolar representa um fator negativo para introdução da mulher no mercado de trabalho. Além disso, o rendimento do companheiro também interfere em tal decisão, no sentido de reduzir a participação da mulher na população economicamente ativa. Outro fator relevante está no status socioeconômico da família e, de acordo com o resultado encontrado, as mulheres pertencentes ao grupo considerado potencialmente mais pobre, possuem probabilidade maior de estar no mercado de trabalho.

Para alguns autores, como em Cambota e Pontes (2007), existe uma separação explícita entre as ocupações desenvolvidas por homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sendo que as atividades ou profissões que possuem predominância do sexo feminino são aquelas ligadas às ciências e artes, técnicos de nível médio, trabalhadores nas áreas administrativa e de serviços. Esta divisão tem início, inclusive, antes da entrada no mercado de trabalho, na escolha da carreira universitária, como mostram Bruschini (2007). A autora revela que, no que se refere à escolha profissional através de um curso superior, as mulheres preferem áreas de conhecimento tradicionalmente típico de seu sexo como, por exemplo, educação, saúde e bem-estar social e humanidades e artes, também chamadas de “guetos” ocupacionais femininos.

Para Kon (2006), as mulheres sempre enfrentaram condições desvantajosas em comparação aos homens no momento da inserção no mercado de trabalho. Em seu estudo, a autora afirma que a participação feminina se concentra, principalmente, em ocupações de escritório, burocráticas e ligadas ao serviço doméstico, seja em domicílios ou em empresas. Dessa forma, as atividades exercidas por mulheres são uma espécie de extensão do trabalho doméstico e, geralmente, oferecem menores ganhos salariais se comparadas às atividades de maioria masculina e, além disso, são ocupações com maior rotatividade e condições trabalhistas inferiores. Esta relação também é discutida em Wajnman (2007), para quem as ocupações tipicamente femininas funcionam como uma espécie de prolongamento do universo doméstico feminino no mercado de trabalho e, dessa forma, as atividades desempenhadas em tais áreas são uma espécie de réplica das atividades que exercem em casa como cuidadoras do lar.

Com base nos dados da PNAD dos anos de 1996 e 2005, Vaz (2010) afirma que a concentração das mulheres em determinadas ocupações pode ser um reflexo de suas escolhas

peçoais. Entretanto, tais ocupações são, geralmente, menos valorizadas socialmente, oferecem ganhos inferiores e apresentam piores condições de trabalho se comparadas as profissões desempenhadas em sua maioria por homens e, além disso, exigem menor grau de qualificação. A autora afirma ainda que a escolha profissional pode, muitas vezes, encobrir uma discriminação, quando, por exemplo, a mulher deixa de seguir sua vocação e reflete uma inconsciente interiorização do papel feminino na divisão do trabalho, imposto pela sociedade. Outro exemplo se resume no fato de que a mulher pode ser influenciada a se antecipar frente à casos futuros de discriminação, evitando assim a competição acirrada com o sexo masculino, ou ainda a dificuldade de conciliar o trabalho com os deveres de casa, pois a responsabilidade desses últimos acaba recaindo especialmente sobre ela.

Mello (2010), com base nos dados da PNAD do ano de 2006, procura investigar a desigualdade no mercado de trabalho brasileiro através da divisão ocupacional da população economicamente ativa, para homens e mulheres considerando os dois grupos raciais, brancos e não brancos. De acordo com o estudo, as mulheres se destacam em maior proporção nas categorias de professores e de nível técnico. Sendo assim, as ocupações tipicamente femininas estão ligadas principalmente à área da saúde, como técnicos de enfermagem, laboratório, radiologistas, entre outros. Outra categoria que também agrupa uma maior proporção de mulheres é o setor de serviços, onde as mulheres se inserem principalmente no trabalho doméstico e nas ocupações de cozinheiras, auxiliar de cozinha, além de cabeleireiras e esteticistas.

Como se nota, existe uma maior concentração feminina em ocupações de menor status socioeconômico e, em consequência, de menor remuneração. Contudo, também existem evidências de que mesmo dentro destas ocupações, as mulheres recebem retornos salariais inferiores aos homens. Os resultados de Soares e Oliveira (2004) e Xavier *et al.* (2009), por exemplo, evidenciam que os homens recebem rendimentos superiores aos das mulheres em todos os grupos de ocupações no Brasil, inclusive nos denominados como tipicamente femininos. Ou seja, parece haver uma dupla fonte de desigualdade salarial no mercado de trabalho tendo, de um lado, a segregação que concentra as mulheres em postos de trabalho de menor renda e, de outro, a presença de discriminação, que se revela na distinção entre os prêmios salariais dos grupos populacionais.

Dado que esta análise é ainda incipiente para o caso goiano, as próximas seções realizam uma série de exercícios econométricos para a região, investigando se tais resultados também se observam no estado. Como hipótese de partida, dada a revisão da literatura

apresentada, é possível esperar a presença de discriminação em todos os grupos de ocupação, incluindo as tipicamente femininas.

3. Metodologia

O estudo utiliza os dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os anos de 2011 e 2014. A amostra selecionada compreende indivíduos ocupados no estado de Goiás na semana de referência da pesquisa, de idade entre 18 e 65 anos, com informações completas de rendimento e horas de trabalho. São coletados dados sobre a ocupação da atividade principal do indivíduo, que serve de base para a classificação de ocupações tipicamente femininas, masculinas e mistas.

A definição de ocupações tipicamente femininas utilizada neste estudo toma como base o trabalho de Xavier *et al.* (2009), que considera a porcentagem de mulheres sobre a população economicamente ativa (PEA). Dado que a taxa da PEA encontrada para a população feminina neste trabalho (42,8%) é similar à taxa encontrada pelas autoras (42,3%), por simplicidade, serão adotadas as mesmas definições dos grupos de ocupações. Dessa forma, são consideradas como tipicamente femininas as ocupações com porcentagem de mulheres igual ou superior à 57,3% do total de trabalhadores. Da mesma forma, a análise denomina de ocupações mistas aquelas que possuem entre 27,3% e 57,2% de mulheres, enquanto as atividades que possuem menos de 27,2% de mulheres são definidas como ocupações tipicamente masculinas.

O diferencial de salários segundo gênero é analisado para cada um destes três grupos de ocupações. Para tanto, é empregada uma decomposição de Oaxaca (1973) sobre equações mincerianas de salário-hora, estimadas separadamente para homens e mulheres dentro de cada grupo. O método tem sido amplamente usado na literatura sobre desigualdade de rendimentos, devido ao fato de se tratar de uma metodologia extremamente simples e com boa abrangência de resultados. É frequentemente usada em estudos sobre os efeitos da discriminação, seja por cor ou sexo, no mercado de trabalho e separa a diferença salarial em dois componentes, sendo que o primeiro capta o papel dos atributos produtivos, ou fatores explicados pelo modelo de regressão, e a outra parte diz respeito aos fatores que não são explicados por estes atributos, que pode ser considerada como *proxy* de discriminação – Araújo e Ribeiro (2002) e Duraisamy e Duraisamy (2014).

Conforme Oaxaca (1973), o método se baseia na estimativa de regressões de rendimentos diferentes para os dois grupos que se quer comparar como, por exemplo, homens (h) e mulheres (m), na seguinte forma:

$$\bar{y}_{ij} = \bar{x}_{ij}\hat{\beta}_{ij} + \mu_{ij} \quad j = h, m \quad i = 1, \dots, n \quad (1)$$

na qual $\bar{y}$ e $\bar{x}$ representam as médias do rendimento e do atributo produtivo, respectivamente e $\hat{\beta}_{ij}$ capta o efeito marginal de cada atributo produtivo, ou seja, o quanto o mercado de trabalho remunera o indivíduo pela posse deste fator. O intuito é separar o hiato de rendimentos em uma parte explicada pela soma das diferenças das características produtivas e em outra parte remanescente não captada pelo modelo.

Dessa forma:

$$D = \bar{y}_{ih} - \bar{y}_{im} = (\bar{x}_{ih} - \bar{x}_{im})\beta_{ih} + \bar{x}_{im}(\beta_{ih} - \beta_{im}) \quad (2)$$

onde o termo $(\bar{x}_{ih} - \bar{x}_{im})\beta_{ih}$ capta a parte do hiato relacionada com a diferença na composição média dos atributos produtivos, tendo como referência o rendimento dos homens. Por outro lado, o termo $\bar{x}_{im}(\beta_{ih} - \beta_{im})$ capta a parcela não explicada do diferencial de rendimento e representa a discriminação, isto é, o diferencial de salário devido a determinado atributo que favorece os homens no mercado de trabalho, também chamado de efeito-preço. A ocorrência de valores positivos para estes termos evidencia a porcentagem pela qual o hiato seria reduzido, caso homens e mulheres fossem valorizados de igual forma perante o atributo analisado. Em contrapartida, valores negativos implicam que o diferencial sofreria um aumento, caso os dois grupos fossem igualmente remunerados.

As equações mincerianas são estimadas para o logaritmo natural do salário-hora como variável dependente de uma série de fatores explicativos, representativos das características pessoais dos trabalhadores, assim como informações do mercado de trabalho. As equações a serem estimadas são dadas por:

$$\begin{aligned} \ln(sh) = & \beta_0 + \beta_1 Idade + \beta_2 Idade^2 + \beta_3 \Sigma Educação + \beta_4 Cor + \beta_5 Chefe \\ & + \beta_6 Sindicato + \beta_7 SemCarteira + \beta_8 Func. Público \\ & + \beta_9 ContaPrópria + \beta_{10} ConstruçãoCvil + \beta_{11} Comércio \\ & + \beta_{12} Serviços + \beta_{13} Adm. Pública + \beta_{14} Outros setores \\ & + \beta_{15} Urbano + \beta_{16} 2012 + \beta_{17} 2013 + \beta_{18} 2014 \end{aligned}$$

onde *sh* é o salário-hora⁵. Para captar o efeito das características dos indivíduos, é incluída na equação a variável *Idade* e seu respectivo valor ao quadrado, que é usada como *proxy* da experiência. Para captar os retornos educacionais sobre os rendimentos é usada a variável *Educação*, que é classificada por anos de educação e pode variar entre 0 e 15 anos. A variável *Cor* é uma binária e apresenta valor 1 para brancos e 0 para não brancos. A binária *Chefe* é inserida como intuito de captar a condição do indivíduo na unidade domiciliar, apresentando valor 1 para a pessoa de referência do domicílio e valor 0 em caso contrário.

A variável *Sindicato* é binária e possui valor 1 para indivíduos que eram associados a algum sindicato no mês de referência e 0 para aqueles que não eram associados. As variáveis *Sem Carteira*, *Func. Público* e *Conta Própria* são *dummies* que buscam captar a posição na ocupação (sem carteira de trabalho assinada, funcionário público e conta própria) do indivíduo, tendo como referência os indivíduos com carteira de trabalho assinada. As variáveis *Construção civil*, *Comércio*, *Serviços*, *Adm. Pública* e *Outros setores* também são *dummies* e determinam o tipo de setor que o indivíduo está inserido, tendo como referência o setor industrial. A variável *Urbano* é binária e capta a situação censitária do indivíduo, de valor 1 para aqueles que estão inseridos em área urbana e 0 para área não-urbana. E, por último, as *dummies* dos anos analisados, 2012, 2013 e 2014, tendo como base o ano de 2011.

Os modelos apresentados neste estudo são estimados por Mínimos Quadrados Ordinários (M.Q.O.), com desvios padrão robustos à heterocedasticidade, a partir do pacote estatístico Stata 11. A próxima seção apresenta a análise dos resultados obtidos e algumas estatísticas descritivas da amostra.

4. Resultados

A amostra corresponde a 25.755 observações de trabalhadores para o Estado de Goiás, considerando o total do período. A proporção de mulheres neste período é de 41,9 % dos trabalhadores, e a porcentagem de homens é de 58,1%. Da mesma forma que a literatura anteriormente citada, o grupo de ocupações tipicamente femininas é caracterizado principalmente por atividades relacionadas ao setor de serviços, se destacando as áreas de educação, saúde, serviços domésticos e pessoais e serviços administrativos. Se observa que são ocupações diretamente relacionadas com as atividades impostas pelo papel da mulher na sociedade, como se fossem uma extensão de suas atividades como cuidadora do lar (Wajnman, 2007), como mostra o Quadro 1.

⁵ Valores deflacionados para setembro de 2016 pelo INPC.

Quadro 1 – Grupos de ocupações tipicamente femininas, mistas e tipicamente masculinas

Grupos de ocupações	Principais ocupações
Tipicamente femininas	Professor de Ens. fundamental, técnico de enfermagem, auxiliar administrativo, secretária, atendente ou caixa, recepcionista, empregada doméstica, cozinheira, ajudante de lanchonete, auxiliar de serviços gerais, cabeleireiro, cuidadora (de crianças ou idosos) e costureira.
Mistas	Gerente, advogado, contador, escriturário, auxiliar de serviços gerais, comerciante, vendedor ambulante, encaixotador, trabalhador na fabricação de alimentos e padeiro.
Tipicamente masculinas	Guarda, trabalhador rural, agricultor, operador de máquinas agrícolas, pedreiro, ajudante de pedreiro, caminhoneiro, mecânico, vendedor, estoquista, segurança, sapateiro e carregador de cargas.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A Tabela 1 apresenta a renda e a escolaridade médias dos homens e mulheres, de acordo com o grupo de ocupações. É possível perceber que as mulheres possuem renda inferior aos homens nos três grupos de ocupações, inclusive nas ocupações consideradas tipicamente femininas. Este resultado se assemelha com o encontrado por Soares e Oliveira (2004) e Xavier *et al.* (2009) e, tal fato indica que, no que diz respeito à remuneração por gênero em ocupações de maioria feminina, o mercado de trabalho goiano possui características similares ao mercado de trabalho brasileiro. Neste grupo de ocupações as mulheres ganham, em média, cerca de 68,4% dos salários dos homens. Em contrapartida, as mulheres que conseguem se inserir em ocupações tipicamente masculinas recebem aproximadamente 95% do salário masculino.

Tabela 1 – Renda e escolaridade médias por gênero e grupo de ocupações

Ocupações	Renda média			Escolaridade média		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Tipicamente femininas	1.129,19	1.650,56	1.231,37	9,46	9,57	9,48
Mistas	1.489,79	2.213,17	1.893,91	10,53	9,97	10,22
Tipicamente masculinas	1.556,59	1.637,49	1.633,82	9,60	7,26	7,37
Total	1.230,24	1.759,00	1.537,61	9,71	8,12	8,79

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Em relação à escolaridade dos trabalhadores, as mulheres possuem, em média, mais anos de estudos que os homens nas ocupações mistas e ocupações tipicamente masculinas. Porém, nas ocupações de maioria feminina este fator é quase homogêneo para os dois gêneros, uma vez que os homens possuem apenas 1,5 mês a mais de educação que as mulheres. A Tabela 2 apresenta um agrupamento dos setores do mercado de trabalho goiano, assim como a proporção de homens e mulheres para cada grupo de ocupações. Ao se tratar

de ocupações típicas do sexo feminino, se observa que existe uma disparidade na distribuição de mulheres nos setores apresentados. A maioria das mulheres que estão empregadas neste tipo de ocupação se encontram concentradas no setor de “Serviços”, conforme diz a literatura, com quase 60% das trabalhadoras. De igual forma, a maior porcentagem de homens que fazem parte deste tipo de ocupação, também está alocada neste setor.

Tabela 2 – Setores do mercado de trabalho por gênero e grupo de ocupações (%)

	Tipicamente Femininas			Mistas			Tipicamente Masculinas		
Setor	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Indústria	13,01	17,55	13,9	13,14	17,12	15,36	17,68	13,52	13,71
Const. Civil	0,39	0,79	0,47	0,53	1,01	0,8	3,85	27,78	26,69
Comércio	13,41	22,53	15,2	58,72	51,77	54,83	15,18	13,28	13,37
Serviços	59,83	31,63	54,3	9,98	10,04	10,01	9,54	14,31	14,1
Adm. Púb.	7,23	15,01	8,76	4,99	4,85	4,91	7,87	4,83	4,97
Outros	6,13	12,49	7,37	12,60	15,22	14,08	45,88	26,27	27,16
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Em relação às ocupações consideradas mistas, as mulheres se encontram concentradas no setor de “Comércio”, assim como os homens. Já nas ocupações tipicamente masculinas, a presença feminina se destaca nos demais setores que não foram apresentados, denominado “Outros”, tal fato também ocorre com o sexo masculino.

Dessa forma, de acordo com os dados analisados, percebe-se que as ocupações tipicamente femininas estão concentradas no setor de serviços do mercado de trabalho goiano. Além disso, estas ocupações apresentam menor renda média, ao se comparar com os outros grupos de ocupações. Por fim, exigem menor nível de escolaridade, o que explica os baixos níveis de produtividade. A próxima seção apresenta as equações de salários utilizadas, assim como uma síntese da decomposição de Oaxaca, seguidos da explicação dos resultados encontrados.

4.1.Resultados econométricos

Com o objetivo de verificar a existência de discriminação salarial para mulheres inseridas em ocupações tipicamente femininas, é estimado um conjunto de equações mincerianas de determinação dos salários, conforme exposto na seção metodológica. São estimadas ao todo seis equações, sendo uma para cada gênero dentro de cada um dos três grupos ocupacionais anteriormente definidos. Os resultados podem ser vistos no Tabela 3 e os sinais correspondem com as expectativas para um modelo de equação de salário (Coerseuil, *et al.* (2002).

Tabela 3 – Equações de salários – coeficientes estimados

Variáveis independentes	Ocupações tip. femininas		Ocupações mistas		Ocupações tip. Masculinas	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade	0,038* (0,01)	0,021* (0,00)	0,060* (0,01)	0,030* (0,01)	0,051* (0,00)	0,072* (0,02)
Idade ²	-0,000* (0,00)	-0,000* (0,00)	-0,001* (0,00)	-0,000* (0,00)	-0,001* (0,00)	-0,001* (0,00)
Educação	0,075* (0,00)	0,061* (0,00)	0,083* (0,00)	0,082* (0,00)	0,050* (0,00)	0,087* (0,01)
Cor	0,095* (0,03)	0,078* (0,01)	0,083* (0,02)	0,148* (0,03)	0,100* (0,01)	0,211* (0,07)
Chefe	0,134* (0,03)	0,014 (0,01)	0,062** (0,03)	0,016 (0,03)	0,066* (0,01)	0,109 (0,08)
Sindicato	0,183* (0,04)	0,179* (0,02)	0,189* (0,03)	0,282* (0,05)	0,022 (0,02)	0,147*** (0,09)
Sem carteira	-0,038 (0,03)	-0,072* (0,02)	-0,080** (0,04)	-0,081** (0,04)	-0,124* (0,01)	-0,143*** (0,09)
Func. Público	0,207* (0,05)	0,276* (0,02)	0,344* (0,08)	0,242** (0,09)	-0,095*** (0,05)	-0,207 (0,27)
Conta própria	0,077 (0,05)	0,098* (0,03)	0,249* (0,03)	0,307* (0,04)	0,106* (0,02)	0,191 (0,15)
Construção Civil	0,416 (0,31)	0,238* (0,09)	0,119 (0,15)	0,155 (0,11)	-0,002 (0,02)	0,429** (0,20)
Comércio	-0,002 (0,04)	0,064** (0,03)	-0,041 (0,03)	-0,022 (0,04)	-0,079* (0,02)	0,056 (0,08)
Serviços	0,098** (0,04)	0,233* (0,02)	0,178* (0,05)	0,236* (0,06)	0,077* (0,02)	0,254*** (0,13)
Adm. Pública	0,093*** (0,06)	0,193* (0,03)	0,313* (0,08)	0,479* (0,09)	0,390* (0,04)	0,596** (0,30)
Outros Setores	0,086*** (0,05)	0,216* (0,03)	0,289* (0,04)	0,339* (0,05)	-0,069* (0,02)	0,129 (0,08)
Urbano	0,161** (0,07)	0,068** (0,03)	0,156* (0,05)	0,120*** (0,07)	0,199* (0,02)	0,271** (0,12)
2012	0,035 (0,04)	0,067* (0,02)	0,024 (0,03)	0,109* (0,03)	0,075* (0,02)	0,072 (0,09)
2013	0,041 (0,04)	0,103* (0,02)	0,113* (0,03)	0,088** (0,04)	0,100* (0,02)	0,058 (0,10)
2014	0,088** (0,04)	0,075* (0,02)	0,060*** (0,03)	0,122* (0,03)	0,126* (0,02)	-0,084 (0,07)
Constante	-0,013 (0,15)	0,319* (0,08)	-0,374* (0,13)	-0,080 (0,15)	0,183* (0,07)	-0,878** (0,35)
R ² Ajustado	0,3283	0,2666	0,3693	0,3201	0,2089	0,3446
Número de obs.	1913	7849	3120	2466	9940	471
F	43,55	138,24	83,58	56,37	128,13	15,70
Prob>F	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota: Desvio padrão robusto entre parênteses. ***p<0.10. **p<0.05, *p<0.01. Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A análise do modelo começa à partir das características individuais dos trabalhadores como idade, educação e cor. A variável *idade* é significativa e possui impacto positivo sobre o salário-hora do indivíduo e apresenta menores retornos para as mulheres inseridas em

ocupações tipicamente femininas. Este resultado parece indicar que as ocupações típicas do sexo feminino apresentam prêmios salariais mais baixos para o acúmulo de capital humano por meio da experiência e que esta é mais valorizada nas ocupações de predominância masculina. As mulheres que conseguem se inserir neste segmento de mercado tendem a ser melhor recompensadas pela experiência acumulada. Efeito muito semelhante é observado para o fator educação, onde as mulheres apresentam maiores retornos marginais nas ocupações tipicamente masculinas e os menores justamente onde conseguem se inserir com maior facilidade.

A binária de cor tem como objetivo captar os diferenciais de salário em função da cor dos indivíduos. De modo geral, as ocupações femininas tendem a apresentar um menor grau de discriminação salarial em função da cor, dado os mais baixos coeficientes obtidos neste segmento. Com relação às características domiciliares, captadas através da variável *chefe*, é possível afirmar que os chefes das unidades familiares possuem salário-hora mais elevado no caso dos homens em todos os grupos de ocupações. Porém, o mesmo não pode ser afirmado para as mulheres, dado que esta variável não é significativa para a análise feminina.

Sobre as características ocupacionais, o sinal positivo encontrado para a variável *sindicato* indica que trabalhadores associados a algum tipo de sindicato ganham salários maiores, exceto para homens inseridos em ocupações consideradas masculinas, onde o resultado foi não significativo. Sobre a posição na ocupação, o sinal encontrado para a variável *sem carteira* é negativo e significativo para todos os grupos de ocupações, exceto para homens inseridos em ocupações consideradas tipicamente femininas. Em geral, não possuir carteira assinada reduz o salário-hora dos trabalhadores, se comparados aos que possuem carteira assinada e, este impacto é maior para mulheres inseridas em postos de trabalho de maioria masculina. Ser funcionário público aumenta a renda dos empregados, assim como trabalhar por conta própria, como pode ser visto através das variáveis positivas e significativas.

Em relação aos setores do mercado de trabalho, as *dummies* de construção civil, comércio, serviços, administração pública e outros setores apresentam-se com sinal positivo e são significativas para mulheres inseridas em ocupações tipicamente femininas. Dessa forma, as mulheres ocupadas nestes setores recebem salários maiores, tendo como referência o setor de indústria. Pertencer ao setor de construção civil gera um impacto maior no rendimento feminino, o equivalente a 23,8% a mais, dentro do grupo de ocupações mencionado. Por outro lado, as mulheres inseridas em ocupações de maioria masculina são

mais bem remuneradas no setor de administração pública e ganham cerca de 59,6% a mais que as mulheres inseridas no setor de indústria.

Com relação à característica regional, a binária de *urbano* apresenta sinal positivo e é significativa para ambos os gêneros inseridos nos três grupos de ocupações. O maior impacto desta variável é para as mulheres que estão alocadas em ocupações de maioria masculina, isso implica em rendimentos 27,1% maiores para mulheres ocupadas em regiões urbanas, se comparadas às regiões não urbanas.

Em síntese, pese ao fato dos modelos apresentarem significância e sinal esperado nos três grupos ocupacionais, é possível observar importantes diferenças na magnitude dos coeficientes de homens e mulheres, o que pode evidenciar a presença de discriminação nas ocupações de maioria feminina. A próxima seção visa analisar esta situação.

4.2.Diferencial de salários e discriminação

Para verificar a existência de discriminação salarial segundo gênero com base nos grupos de ocupações, utiliza-se a decomposição de Oaxaca, citada na seção de metodologia. Este método é amplamente utilizado na literatura para analisar os componentes da diferença salarial, neste caso, entre homens e mulheres. A Tabela 4 apresenta uma síntese desta decomposição para o total da amostra e para cada grupo de ocupações, comparando as equações salariais de homens e mulheres. A decomposição de Oaxaca divide a diferença salarial entre homens e mulheres em duas partes, sendo uma explicada pelo modelo, como as características produtivas dos indivíduos, e outra parte não explicada, que funciona como *proxy* de discriminação.

Tabela 4 – Decomposição de Oaxaca

	Total	Ocupações tip. Femininas	Ocupações mistas	Ocupações tip. Masculinas
Salário médio dos homens (ln)	1,999* (0,01)	1,988* (0,02)	2,162* (0,01)	1,949* (0,01)
Salário médio das mulheres (ln)	1,813* (0,01)	1,780* (0,01)	1,907* (0,02)	1,879* (0,04)
Diferença	0,185* (0,01)	0,208* (0,02)	0,255* (0,02)	0,070*** (0,04)
Explicada	-0,100* (0,01)	0,001 (0,02)	-0,004 (0,01)	-0,063* (0,02)
Não explicada	0,285* (0,01)	0,207* (0,02)	0,260* (0,02)	0,133* (0,04)

Nota: Desvio padrão robusto entre parênteses. ***p<0.10. **p<0.05, *p<0.01. Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A partir do resultado para o total da amostra, ou seja, sem separar os grupos de ocupação, é possível afirmar que a diferença salarial entre homens e mulheres, em geral, é de 18,5%, sendo favorável para os homens. Dado o resultado negativo e significativo da parcela explicada pelo modelo, é possível dizer que as mulheres inseridas no mercado de trabalho goiano possuem um maior estoque de fatores produtivos, como capital humano e características regionais e do trabalho, o que as fornece uma vantagem remunerativa em relação aos homens. Contudo, o componente de discriminação mais que compensa este efeito positivo, produzindo o já relatado diferencial de salários. Desta forma, no total, a diferença salarial entre homens e mulheres em Goiás pode ser explicado basicamente por elementos não relacionados com a posse de fatores produtivos, mas sim por fatores relacionados com a discriminação por gênero ou a forma como o mercado de trabalho paga de modo diferenciado os trabalhadores devido ao gênero.

Nas ocupações tipicamente femininas a diferença de rendimentos entre os gêneros é maior que o encontrado para as ocupações como um todo e, as mulheres chegam a receber cerca de 20,8% a menos que homens nesse grupo de ocupações. Essa diferença tem quase que sua totalidade baseada na discriminação, pois os fatores produtivos de ambos os gêneros são praticamente homogêneos neste grupo, o que explica o resultado de 0,1% na parte explicada da decomposição e, além disso, este valor é não significativo.

As ocupações mistas se destacam por apresentarem maior diferença salarial entre os gêneros. Neste grupo, os homens ganham aproximadamente 25,5% a mais que as mulheres e, como composição deste resultado, 26% do hiato salarial não é explicado pelo modelo, revertendo-se em discriminação. A parte explicada do desequilíbrio entre os salários é não significativa.

Por outro lado, as mulheres que conseguem se inserir em ocupações tipicamente masculinas recebem apenas 7% a menos que os homens, o que é um resultado baixo se comparado com os outros grupos de ocupações. Além disso, estas mulheres possuem um estoque de fator produtivo maior, dado que a parte explicada da diferença salarial apresenta sinal negativo e significativo. Quanto à parte não explicada pelo modelo, é possível afirmar que 13,3% da desigualdade de rendimentos se resume em discriminação.

Ao se comparar os resultados encontrados entre os três grupos de ocupações, se constata que a discriminação possui um papel maior na desigualdade de salários em ocupações de maioria feminina. E, mesmo nestes postos de trabalho, as mulheres recebem menos que os homens estando, portanto, em desvantagem até em seu grupo de ocupação. Desta forma, os resultados comprovam a presença de discriminação por gênero mesmo

dentro de segmentos de maior inserção da mulher no mercado de trabalho em Goiás, confirmando a hipótese de presença de discriminação no mercado de trabalho goiano.

A literatura aponta que as mulheres se inserem nestas ocupações por algumas razões e, entre elas, se destacam o papel feminino na sociedade e no lar. Porém, quando a mulher reforça esse papel acaba se inserindo em ocupações mal remuneradas e, além de ganharem menos do que as outras ocupações, ganham menos ainda que os homens inseridos nas ocupações de seu grupo. Tal como no restante do país, a discriminação salarial por razões de gênero também se manifesta no território goiano, inclusive nas ocupações onde as mulheres têm atuado como maioria da mão de obra. Isso significa que as políticas locais de desenvolvimento do mercado de trabalho devem considerar não apenas a inserção mais homogênea de mulheres em espaços e atividades tradicionalmente atribuídas ou ocupadas por homens, mas também deve olhar com atenção para a existência de importantes distinções salariais.

5. Considerações finais

O presente trabalho teve como objetivo verificar a existência de discriminação salarial para mulheres inseridas em ocupações tipicamente femininas no estado de Goiás. Para alcançar tal objetivo, foram realizados exercícios econométricos a partir dos microdados da PNAD. Especificamente, foram estimadas equações mincerianas de salários para se extrair a decomposição de Oaxaca e separar o diferencial em parcelas explicadas e não explicadas pelo modelo de regressão.

A princípio foram apresentados, na revisão da literatura, alguns fatores que geram desigualdade de salários entre os trabalhadores. Estudos baseados na teoria do capital humano, segmentação e segregação ocupacional afirmam que o estoque de capital humano, como educação e experiência, os diferentes segmentos do mercado de trabalho, assim como a inserção a este mercado, causam diferenças salariais.

Ao se analisar essa diferença entre os gêneros, foram encontrados em trabalhos anteriores, como o de Soares e Oliveira (2004), por exemplo, que a inserção da mulher em ocupações consideradas típicas de seu sexo contribui para a ampliação do hiato salarial. Além disso, foram encontrados estudos que afirmam a existência de discriminação salarial nesse grupo de ocupações, onde, a minoria masculina auferia maiores ganhos que a maioria de mulheres que pertencem às ocupações tipicamente femininas – Xavier *et al.* (2009).

Para se estudar a possível ocorrência deste fato no mercado de trabalho goiano, tomou-se, primeiramente, como referência a definição de ocupações tipicamente femininas

utilizada por Xavier *et al.* (2009), e então foram adotados mais dois grupos de ocupações, mistas e tipicamente masculinas. A partir daí foram estimadas equações de salários para cada grupo de ocupações, de acordo com o gênero. À partir das equações, se aplicou a decomposição de Oaxaca com o intuito de analisar a existência de discriminação de salários.

Os resultados encontrados indicam que as mulheres possuem renda inferior aos homens em todos os grupos de ocupações e que as ocupações tipicamente femininas oferecem os menores salários entre os grupos de ocupações. Em contrapartida, em geral, o nível de escolaridade média feminino é maior que o masculino, o que, de acordo com a teoria do capital humano, em termos de rendimentos, deveria ser um fator positivo para as mulheres. Em relação às características do mercado de trabalho, as mulheres inseridas em ocupações tradicionalmente femininas estão ocupadas, principalmente, no setor de serviços, assim como o resultado encontrado pela literatura.

Ao se analisar a diferença de rendimentos entre os gêneros a partir da decomposição de Oaxaca, observou-se que, em geral, 28,5% do hiato salarial entre homens e mulheres está pautado na discriminação e, apenas 10% tem como base a diferença de atributos produtivos. Nas ocupações tipicamente femininas, as mulheres chegam a ganhar 20,8 % a menos que homens, sendo que, 20,7% do total deste valor pode ser considerado como fator de discriminação.

Por fim, a hipótese inicial deste trabalho foi confirmada através dos dados. A desigualdade de salários entre homens e mulheres de ocupações tipicamente femininas possui um grande impacto da discriminação. Além disso, observou-se também que, além de ganharem rendimentos mais baixos que as demais ocupações, as mulheres inseridas em postos de trabalhos denominados como típicos de seu sexo recebem menos que os homens ocupados neste mesmo grupo.

Referências bibliográficas

- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, 2002.
- BAPTISTA, D. B. D. A. Diferencias de rendimentos e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 12., 2000, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 2000.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimento por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista Econômica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, maio/ago. 2007.

COERSEUIL, C. H.; FERNANDES, F.; MENEZES-FILHO, N.; COELHO, A. M.; SANTOS, D. D. (Org). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.

DURASAMY, M.; DURASAMY, P. **Occupational Segregation, Wage and Job Discrimination against Women across Social Groups in the Indian Labor Market: 1983-2010**. 2014.

FERNANDES, C. M.; MENDONÇA, J. Perfil de mulheres responsáveis por domicílios: uma aproximação para a Bahia com base no Censo. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 14., 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 2004. p.1-19.

KON, A. Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero. **Mulher e trabalho**, Porto Alegre, v. 6, p. 41-57, 2006.

LEONE, E. T. A expansão do emprego feminino, na região metropolitana de São Paulo, nos anos 90. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 11., 1998, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 1998, p. 2345-2368.

MATOS, R.S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, 2006.

MELLO, L. G. A complexa teia de desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho brasileiro. In: Simpósio Fazendo Gênero, 9., 2010, Florianópolis.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, v14, n.3, p.693-709,1973.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIBEIRO, P. M. Diferenciais ocupacionais por raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano no Brasil. **Anais do XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP**, p.2687-2717,1998.

RAMOS, L. R. A.; FURTADO, L. M. S; AGUAS, M. F. F. Determinantes da participação feminina na força de trabalho: mulheres potencialmente pobres versus mulheres potencialmente ricas. In ANPEC, 37., 2009, Foz do Iguaçu, **Trabalho...** Foz do Iguaçu: ANPEC, 2009.

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v.6, n. 1, p.5-33, 2004.

VAZ, D. V. **Diferenças salariais entre os gêneros no setor público**: evolução e principais determinantes. 2010. 201 f. Tese (Doutorado em Teoria Econômica) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. Segregação ocupacional por sexo no setor público brasileiro no período 1995 e 2008. **Revista ABET**, Curitiba, v. 10, n. 1, jan./jun. 2011.

XAVIER, F. P.; TOMÁS, M. C.; CANDIAN, J. F. Composição ocupacional por gênero, associação a sindicatos e desigualdades de rendimentos do trabalho no Brasil. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 78-113, junho 2009.

WAJNMAN, S. Envelhecimento, participação laboral feminina e desigualdade de renda no Brasil. **Cepal**, Santiago do Chile, 2007.

ANEXOS

Anexo 1 – Decomposição de Oaxaca completa

	Total	Ocupações tip. Femininas	Ocupações Mistas	Ocupações tip. Masculinas
Salário médio dos homens (ln)	1,999* (0,01)	1,988* (0,02)	2,162* (0,01)	1,949* (0,01)
Salário médio das mulheres (ln)	1,813* (0,01)	1,780* (0,01)	1,907* (0,02)	1,879* (0,04)
Diferença	0,185* (0,01)	0,208* (0,02)	0,255* (0,02)	0,070*** (0,04)
Explicada	-0,100* (0,01)	0,001 (0,02)	-0,004 (0,01)	-0,063* (0,02)
Não explicada	0,285* (0,01)	0,207* (0,02)	0,260* (0,02)	0,133* (0,04)
Parte Explicada				
Idade	0,032* (0,01)	-0,084* (0,02)	0,065* (0,02)	0,129* (0,03)
Idade²	-0,034* (0,01)	0,046* (0,02)	-0,056* (0,02)	-0,112* (0,02)
Educação	-0,102* (0,00)	0,008 (0,01)	-0,046* (0,01)	-0,117* (0,01)
Cor	-0,004* (0,00)	0,002 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,005** (0,00)
Chefe	0,023* (0,00)	0,027* (0,01)	0,017** (0,01)	0,023* (0,00)
Sindicato	0,001** (0,00)	0,008* (0,00)	0,003 (0,00)	-0,001 (0,00)
Sem carteira	0,007* (0,00)	0,004 (0,00)	0,000 (0,00)	-0,007* (0,00)
Func Público	-0,008* (0,00)	0,004*** (0,00)	-0,000 (0,00)	0,004 (0,00)
Continua...				

	Total	Ocupações tip. Femininas	Ocupações Mistas	Ocupações tip. Masculinas
Conta própria	0,011* (0,00)	-0,002 (0,00)	0,004 (0,00)	0,007* (0,00)
Construção Civil	0,010* (0,00)	0,002 (0,00)	0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)
Comércio	0,001** (0,00)	-0,000 (0,00)	0,003 (0,00)	0,001 (0,00)
Serviços	-0,030* (0,01)	-0,028** (0,01)	0,000 (0,00)	0,004** (0,00)
Administração Pública	-0,001*** (0,00)	0,007*** (0,00)	-0,000 (0,00)	-0,012** (0,01)
Outros	0,005** (0,00)	0,005*** (0,00)	0,007* (0,00)	0,014* (0,00)
Urbano	-0,010* (0,00)	0,002 (0,00)	-0,001 (0,00)	0,012* (0,00)
2012	-0,000 (0,00)	-0,000 (0,00)	-0,000 (0,00)	0,002 (0,00)
2013	0,001 (0,00)	0,000 (0,00)	0,002 (0,00)	-0,000 (0,00)
2014	-0,000 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,000 (0,00)	-0,004 (0,00)
Parte Não Explicada				
Idade	0,972* (0,16)	0,630** (0,31)	1,040* (0,34)	-0,767 (0,76)
Idade2	-0,442* (0,08)	-0,232 (0,17)	-0,430** (0,17)	0,420 (0,42)
Educação	-0,043*** (0,02)	0,135* (0,04)	0,010 (0,06)	-0,353* (0,10)
Cor	-0,002 (0,01)	0,007 (0,01)	-0,030*** (0,02)	-0,043 (0,03)
Chefe	0,017* (0,01)	0,039* (0,01)	0,014 (0,01)	-0,013 (0,03)
Sindicato	-0,013* (0,00)	0,000 (0,01)	-0,011 (0,01)	-0,020 (0,01)
Sem carteira	-0,009 (0,01)	0,011 (0,01)	0,000 (0,01)	0,003 (0,01)
Func Público	-0,015* (0,00)	-0,010 (0,01)	0,005 (0,01)	0,008 (0,02)
Conta própria	-0,006 (0,00)	-0,003 (0,01)	-0,014 (0,01)	-0,018 (0,03)
Construção Civil	-0,002* (0,00)	0,001 (0,00)	-0,000 (0,00)	-0,017*** (0,01)
Comércio	-0,032* (0,01)	-0,009 (0,01)	-0,011 (0,03)	-0,020 (0,01)
Serviços	-0,055* (0,01)	-0,081* (0,03)	-0,006 (0,01)	-0,017 (0,01)
Administração Pública	-0,001 (0,00)	-0,007 (0,00)	-0,008 (0,01)	-0,016 (0,02)

Continua...

	Total	Ocupações tip. Femininas	Ocupações Mistas	Ocupações tip. Masculinas
Outros	-0,023* (0,00)	-0,008** (0,00)	-0,006 (0,01)	-0,091** (0,04)
Urbano	0,103* (0,03)	0,086 (0,07)	0,034 (0,08)	-0,057 (0,10)
2012	-0,003 (0,01)	-0,008 (0,01)	-0,022*** (0,01)	0,001 (0,02)
2013	-0,000 (0,01)	-0,016 (0,01)	0,006 (0,01)	0,010 (0,03)
2014	0,010*** (0,01)	0,003 (0,01)	-0,016 (0,01)	0,062* (0,02)
Constante	-0,171*** (0,09)	-0,332*** (0,17)	-0,294 (0,20)	1,061* (0,35)

Nota: Desvio padrão robusto entre parênteses. ***p<0.10. **p<0.05, *p<0.01. Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

EDITORIAL

**FACE – Faculdade de Administração,
Ciências Contábeis e Ciências
Econômicas**

Curso de Ciências Econômicas

Direção FACE

Prof. Moisés Ferreira da Cunha

Vice-Direção FACE

Prof^ª. Andréa Freire de Lucena

**Coordenação do Curso de Ciências
Econômicas**

Prof. Tiago Camarinha Lopes

**NEPEC – Núcleo de Estudos e Pesquisas
Econômicas**

Coordenação

Prof. Sérgio Fornazier Meyrelles Filho

**SÉRIE DE TEXTOS PARA
DISCUSSÃO DO CURSO DE
CIÊNCIAS ECONÔMICAS DA UFG**
Coordenação e Equipe de Editoração

Prof. Sandro Eduardo Monsueto

Adriana Moura Guimarães

Matheus Henrique de Araújo Dutra

Endereço

Campus Samambaia, Prédio da FACE –
Rodovia Goiânia/Nova Veneza, km. 0 –
CEP 74690-900, Goiânia – GO.

Tel. (62) 3521 – 1390

URL

<http://www.face.ufg.br/economia>

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos que contam com a participação de pesquisadores do NEPEC. As opiniões contidas nesta publicação são de inteira responsabilidade do(s) autor(es), não representando necessariamente o ponto de vista do NEPEC ou da FACE/UFG. É permitida a reprodução, desde que citada a fonte.